



Lösungsorientierte Supervisions-Tools

Heidi Neumann-Wirsig (Hrsg.)

Renommiertere Supervisorinnen und
Supervisoren beschreiben
50 lösungsorientierte, systemische
und hypnosystemische Tools
für die Supervision

Heidi Neumann-Wirsig (Hrsg.)

Lösungsorientierte Supervisions-Tools

**Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren
beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und
hypnosystemische Tools für die Supervision**

Heidi Neumann-Wirsig (Hrsg.)

Lösungsorientierte Supervisions-Tools

Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision

© 2016 managerSeminare Verlags GmbH

Endenicher Str. 41, D-53115 Bonn

Tel: 0228-977910, Fax: 0228-9779199

info@managerseminare.de

www.managerseminare.de/shop

Der Verlag hat sich bemüht, die Copyright-Inhaber aller verwendeten Zitate, Texte, Abbildungen und Illustrationen zu ermitteln. Sollten wir jemanden übersehen haben, so bitten wir den Copyright-Inhaber, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten.

Printed in Germany

ISBN: 978-3-95891-012-6

Herausgeber der Edition Training aktuell:

Ralf Muskatewitz, Jürgen Graf, Nicole Bußmann

Lektorat: Ralf Muskatewitz

Cover: Photo-SD, fotolia

Druck: Kösel GmbH und Co. KG, Krugzell

Inhalt

Vorwort	7
1. Einordnung der Tools	11
Supervision – eine Beschreibung	12
Beratungsansätze und Supervisionskonzepte	19
Übersichtstabelle	31
2. Kooperation aufbauen, Anfänge gestalten.....	33
Wertschätzung ²	35
<i>von Annette Conrad</i>	
Der kürzeste Weg ist ein Lächeln	42
<i>von Delia Anton</i>	
Trip(p)el zum Thema	46
<i>von Martin Gruber</i>	
Erfolge auswerten	52
<i>von Johannes Herwig-Lempp</i>	
Blick in die eigene Beratungspraxis	58
<i>von Heidi Neumann-Wirsig</i>	
Lösungs-Ich-Ansichten	62
<i>von Gunda Busley</i>	
3. Ziele und Visionen entwickeln, gewünschte Zukunft entwerfen.....	67
Solution View – Von der Problembeschreibung zur Zielvision	69
<i>von Karl-Peter Kirsch</i>	
Mein Tipp an mich	75
<i>von Delia Anton</i>	
Ressourcen-Ohr	81
<i>von Nicole Bellaire</i>	

Auftragsolympiade	86
<i>von Tom K�uchler</i>	
Das Raummodell	91
<i>von Haja Molter und Karin Nöcker</i>	
Motivationstrias	99
<i>von Tom K�uchler</i>	
Standortbestimmung und Fokussierung.....	104
<i>von Christina Achner</i>	
4. Schritte auf dem Weg zum Ziel/zur Lösung.....	109
FragenStellen.....	115
<i>von Haja Molter und Karin Nöcker</i>	
Team-Palaver.....	121
<i>von Jürgen Wessel</i>	
Eine Ballonfahrt bei Wind und Wetter	126
<i>von Anne-Marie Fischer</i>	
Der L�sungsw�rfel	130
<i>von Sascha Kuhlmann</i>	
Gespräch mit vier Freunden	135
<i>von Jürgen Wessel</i>	
Gemeinsame Wunder	141
<i>von Martin Gruber</i>	
Simultan-Skalierung im Team	147
<i>von Sascha Kuhlmann</i>	
Waschzettel	151
<i>von Jutta Borck</i>	
Kompetenznetz	156
<i>von Heidi Neumann-Wirsig</i>	
Klimakonferenz	161
<i>von Ulrike Kreyszig</i>	
Design lösungsorientierter Supervision	166
<i>von Heidi Neumann-Wirsig und Karl-Peter Kirsch</i>	
Mikro-Evaluation	173
<i>von Peter Szab�</i>	

Lösungsrunde	176
von <i>Thomas Hegemann</i>	
Entwicklung hilfreicher Fragen – ein Instrument zur Anliegen- Auftragsklärung.....	182
von <i>Haja Molter und Karin Nöcker</i>	
Stroh zu Gold spinnen – über positive Konnotation zur Zielvision	186
von <i>Karl-Peter Kirsch und Heidi Neumann-Wirsig</i>	
Das Reflektierende Team in der lösungsfokussierten Supervision	191
von <i>Hans-Jürgen Balz und Frederic Linßen</i>	
Perspektivkarten	200
von <i>Corinna Nels-Lindemann</i>	
Mein Portfolio	205
von <i>Ulrike Kreyssig und Karlheinz Kramer</i>	
Ob's stürmt oder schneit	210
von <i>Annette Conrad</i>	
Für jeden Anlass der geeignete Hut	217
von <i>Anne-Marie Fischer</i>	
Im Dialog mit Raum und Objekt	221
von <i>Mirjam Strunk</i>	
Fortschrittsspaziergang.....	226
von <i>Daniel Meier</i>	
In Lösungen schwimmen.....	230
von <i>Andrea Lück</i>	
Motivationsstrukturaufstellung	236
von <i>Tom Kuchler</i>	
Handeln aus der Zukunft	242
von <i>Gabriele Ruck</i>	
Spaziergang durch die Zeiten	245
von <i>Kurt Pelzer</i>	
Wen von mir möchte ich antworten lassen.....	249
von <i>Sascha Kuhlmann</i>	
Erfolgreich Grenzen setzen	253
von <i>Heidi Neumann-Wirsig</i>	
Beim Wort nehmen.....	256
von <i>Gunda Busley</i>	

Spiel erfinden – Regeln gestalten	260
<i>von Katharina Gerber</i>	
Teamogramm – Von den Geschichten und Zukunftsvisionen eines Teams	265
<i>von Hans-Jürgen Balz</i>	
Der rote Faden in der Berufsbiografie	270
<i>Carla van Kaldenkerken</i>	
5. Fortschritte erkunden.....	279
Zwischenstopp	281
<i>von Daniel Meier</i>	
Das Kompetenz-Tool: Die Frage nach dem Gelungenen in der jüngeren Vergangenheit	285
<i>von Carola Eunicke-Morell</i>	
Der Stein der Erkenntnis	290
<i>von Delia Anton</i>	
Aller guten Dinge sind drei.....	295
<i>von Jutta Borck</i>	
Lösungsorientiertes Zwiegespräch mit mir	299
<i>von Annette Conrad</i>	
Autorinnen und Autoren	305

Ob's stürmt oder schneit ...

Von Annette Conrad

Kurzbeschreibung

Das Tool lädt dazu ein, Bewältigungsstrategien für aktuell nicht veränderbare Rahmen- oder Kontextbedingungen zu finden und nutzt dafür die „Wetter“-Metapher mit dazu passenden Wettersymbolkarten. Es lenkt den Blick auf Lösungen für den Umgang mit „unabänderlichen Tatsachen“ – auch als „Restriktionen“ bezeichnet – und schafft durch die damit verbundene Perspektiverweiterung und Umfokussierung wieder mehr Gestaltungsmöglichkeiten für die Supervisorinnen. Mithilfe des Tools wird das Augenmerk auf Gelungenes und damit auf bereits vorhandene, aber aktuell nicht zugängliche Bewältigungsstrategien gerichtet. So kann es gelingen, dass sich Interaktionen weg von „sich Beklagenden“- hin zu „Kunden“-Mustern entwickeln.

Anwendungsbereiche

Die Methode eignet sich insbesondere für Supervisionen mit Gruppen und Teams, ist aber auch mit Einzelpersonen durchführbar.

Zielsetzung/Effekte

Die hier vorgestellte Methode zeigt, wie es gelingen kann, trotz „wideriger äußerer Bedingungen“ – wie z.B. schlechtem Wetter – die verbliebenen eigenen Gestaltungsräume zu nutzen und möglicherweise neue zu entwickeln.

In Auftragsklärungs- und Zielfindungsprozessen formulieren Supervisorinnen gar nicht so selten zunächst Wünsche (oder Beschwerden), die zwar sehr verstehbar, aber dennoch unrealistisch sind, weil die Umsetzung nicht in deren eigener Kontrolle bzw. Erreichbarkeit liegt.

„Wir haben gar keine Zeit mehr für unsere Arbeit mit den Klienten, weil wir so viel Papierkram erledigen müssen. Wir brauchen mehr Zeit!“

Oder:

„Unsere Bewohner in unserem Altenheim werden immer schwieriger! Um die Arbeit gut zu schaffen, muss sie sich auf mehr Personal verteilen!“

Es ist dann nur sehr bedingt nützlich, mit dem Team zu überlegen, wie sie zu mehr Betreuungszeit oder zusätzlichem Personal kommen könnten, weil diese Anliegen nicht aus eigener Kraft durch die Supervisorinnen realisierbar sind. Deswegen wird zu diesen als frustrierend und einschränkend erlebten Rahmenbedingungen im Arbeitskontext durch die „Schlecht-Wetter“-Metapher zunächst eine Analogie geschaffen.

Das Wetter nehmen wir als aktuell „unabänderliche Tatsache“ hin. Wir müssen es „wohl oder übel“ akzeptieren, wenn es „wie aus Kübeln schüttet“, wir „vor lauter Nebel nicht durchsehen“ oder „überfrierende Nässe“ die Straßen glatt werden lässt. Auch wenn und obwohl wir uns vielleicht darüber ärgern und es uns „schlechte Laune“ macht, stellen wir uns „notgedrungen“ darauf ein und ändern unser Verhalten möglicherweise wie folgt: Wenn es regnet, nehmen wir einen Schirm mit und überlegen, ob Aktivitäten im „Freien“ tatsächlich durchgeführt werden müssen oder sich verschieben lassen. Wir reduzieren bei Straßenglätte die Geschwindigkeit. Bei Nebel schalten wir die Nebelscheinwerfer am Auto ein und sorgen so für „Durchblick“. Bei Sonne gönnen wir uns vielleicht eine „extra Pause“ und „entwickeln gute Laune“. Das heißt: Wir haben durchaus die Fähigkeit der „Anpassung an äußere Bedingungen“ und können dies für unser Wohlbefinden nutzen.

Metaphern nutzen die Wirkkraft von Bildern. Dadurch wird die Aufmerksamkeit auf Kreativität und Emotionalität gelenkt, die durch den rationalen Zugang allein verschlossen bliebe. Auf diese Weise wird ein Unterschied in die Art der Lösungssuche eingeführt. Das kann die Entwicklung von neuen Strategien sehr unterstützen. Außerdem verlagert sich der Fokus vom aktuellen Problem zu bereits Gelungenem in einem anderen Kontext. Dadurch (*„Mir ist auch unter schwierigen Bedingungen schon mal etwas gelungen“*) erleben sich Supervisorinnen wieder stärker in einer kraftvolleren (Mit-)Gestaltungsrolle.

In der Rückübertagung auf eine scheinbar „unabänderliche Situation“ im Arbeitskontext wird dann deutlich, welche vielfältigen Möglichkeiten Menschen nutzen können, um auf „widrige Umstände“ zu reagieren.

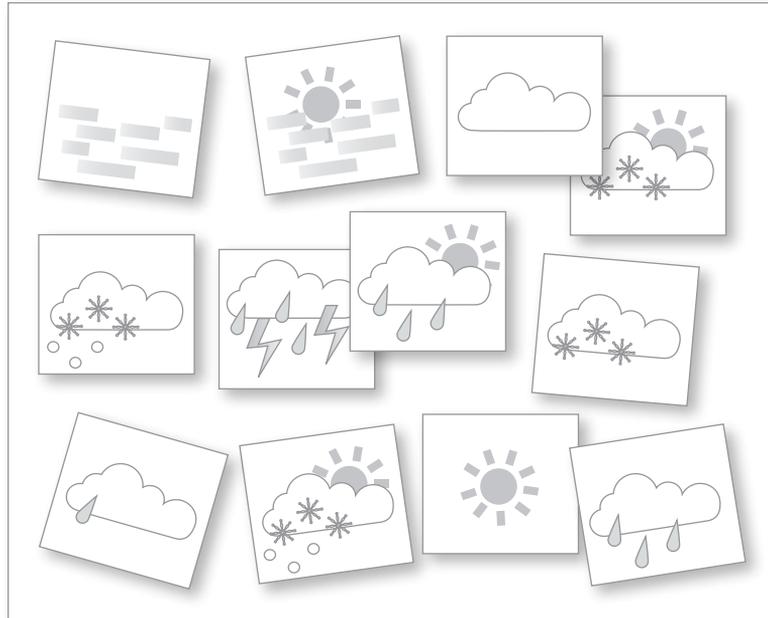
Dem Tool vorangegangen sein sollte eine (neue) Zielklärung bzw. Zielkorrektur in Richtung: *„Wir haben Strategien, wie wir mit Dingen/Situationen, die uns belasten, umgehen.“*

*Ausführliche
Beschreibung*

Abb.: Wettersymbolkarten



Vorlagen für Wettersymbolkarten stehen unter den Downloadressourcen zur Verfügung.



Schritt 1: Wettersymbolkarten erläutern

In der Mitte des Stuhlkreises oder auf einem Tisch liegen solche oder ähnliche „Wettersymbolkarten“:

„Ich möchte Sie zu Beginn unserer Arbeit gern einladen, sich Ihrem Ziel über den Weg einer Metapher zu nähern. Eine Metapher verschafft Ihnen Abstand zu Ihrer aktuell belastenden Situation und nutzt durch die Kraft der Bilder andere Assoziationsmöglichkeiten als die bisherigen.“ (Pause)

„Wir stimmen sicher darin überein, dass das tägliche Wetter etwas ist, was nicht veränderbar ist und das wir so nehmen müssen, wie es ist oder kommt. Aus meiner Sicht findet sich da eine Parallele zu Ihrer aktuellen Arbeitssituation. Auch Sie sind bestimmten unerfreulichen und Sie belastenden Bedingungen ausgesetzt und müssen nun damit umgehen. Mal angenommen, diese belastenden Bedingungen wären wie ‚schlechtes Wetter‘: Wie würden Sie denn aktuell Ihr ‚Wetter‘ – bezogen auf das, was Sie nicht ändern können, obwohl Sie es sehr gern möchten – beschreiben?“

Vor Ihnen liegen Karten mit verschiedenen Wettersymbolen, z.B. Starkregen, Nebel, Eisglätte, Gewitter, Bewölkung, Sonne, Überflutungsgefahr usw. Ich möchte Sie bitten, sich eine der vor Ihnen liegenden Karten auszuwählen, die zu Ihrem aktuellen Erleben passt.“

Schritt 2: Bezug zur Arbeitssituation herstellen

Nun werden die Supervisorinnen gebeten, zu beschreiben, inwiefern die von ihnen ausgewählte Karte zu ihrer aktuellen Arbeits- oder Teamsituation passt.

„Bitte beschreiben Sie, was Sie veranlasst hat, gerade diese Wetterkarte zu wählen. Inwiefern passt für Sie das abgebildete Symbol zu Ihrem aktuellen Erleben in Ihrem Team oder in der Arbeit?“

Die Supervisorinnen berichten dies nun nacheinander. Es kann vorkommen, dass zwei Personen das gleiche Symbol gewählt haben und dazu verschiedene Beschreibungen abgeben. Schon hier kann die Supervisorin wertschätzend, respektvoll und allparteilich auf die Unterschiede in der Art der jeweiligen Beschreibung aufmerksam machen und bei den Beteiligten nach Erklärungen dafür fragen. Das kann für die weitere Arbeit als „Spurenlegung“ dafür verstanden werden, dass eine Situation nicht „so ist“, sondern immer von uns in einer gewissen Weise erlebt wird – und das dies veränderbar ist.

Schritt 3: Reaktionsweisen auf das Wetter

Jede Supervisorin wird nun nach ihren Strategien und Handlungsweisen gefragt, die sie bisher schon nutzt, wenn draußen das eben von ihr beschriebene Wetter herrscht.

„Ich möchte Sie jetzt einladen zu überlegen, was Sie tagtäglich – wie selbstverständlich – tun, sodass Sie aus jetziger Sicht sagen können: ‚Ich habe eine gute, zu mir passende Strategie für dieses Wetter entwickelt.‘ Mal angenommen, es würde tatsächlich dichter Nebel herrschen, wenn Sie früh aus dem Haus kommen, was würden Sie machen? Was tun Sie, wenn es gießt wie verrückt? Wenn überraschend doch die Sonne scheint? Wenn Sie bemerken, dass es über Nacht kalt geworden ist und die Wege glatt sind?“

Die Supervisorin schreibt alle Ideen auf Moderationskärtchen und legt sie gut sichtbar für alle Teilnehmer aus. Hier einige Beispiele aus der Arbeit mit Teams:

- *„Eine Tasse Tee trinken“*
- *„Mich daran freuen, dass ich nicht raus muss“*
- *„Das Licht einschalten“*
- *„Einen Schirm mitnehmen“*
- *„Mich fünf Minuten in die Sonne stellen und an den nächsten Urlaub denken“*

- „Jemanden, der ein Auto hat, anrufen und fragen, ob ich mitfahren kann“
- „Die Geschwindigkeit reduzieren“

Schritt 4: Übertragen in Bewältigungsstrategien

Nun überlegen die Supervisandinnen, wie sich diese Ideen in nützliche und unterstützende Bewältigungsstrategien in ihrem Arbeitsalltag übersetzen lassen. Die Supervisorin kann die Umsetzung mit ein oder zwei kleinen Beispielen anregen.

„Vielen Dank für die zahlreichen Ideen, die Sie zusammengetragen haben. Lassen Sie uns nun gemeinsam überlegen, wie sich die einzelnen Strategien in wirksame Bewältigungsstrategien für ihre Arbeitssituation übersetzen lassen. Was könnte ‚eine Tasse Tee trinken‘ in Ihrer Arbeitssituation bedeuten? Vielleicht: ‚Wir investieren keine Energie mehr in Dinge, die wir nicht ändern können, sondern vertrauen auf den Lauf der Zeit.“

Oder:

„Wir warten einfach ab, was sich von allein ändern wird. Bezogen auf die Idee ‚Ich rufe jemanden an, der mich mit dem Auto mitnehmen kann‘ könnte das möglicherweise in Ihrem Arbeitsalltag bedeuten, sich auf die Suche nach Unterstützung zu machen. Wer kann Sie ein Stück Ihres Weges begleiten? Wie könnten Sie sich in dieser schwierigen Situation gegenseitig hilfreich zur Seite stehen? Bitte überlegen Sie nun gemeinsam in dieser Weise, welche Strategien Ihnen zu den einzelnen Moderationskarten, die hier vor Ihnen liegen, einfallen.“

Alle Ideen werden am Flipchart von der Supervisorin gesammelt. Hier noch ein paar Beispiele für weitere mögliche Fragen:

- „Wann in Ihrem Arbeitsalltag ist es Ihnen schon mal gelungen, die ‚Geschwindigkeit ein wenig zu reduzieren?‘“
- „Mal angenommen, es gab schon hin und wieder Situationen, in denen Sie ‚das Licht eingeschaltet und in den Nebel hineingeleuchtet‘ haben – welche Situation fällt Ihnen ein und welche Wirkung hatte das?“
- „Welcher ‚Schirm‘ hat Sie in Ihrer täglichen Arbeit schon einmal ‚vor dem Größten‘ geschützt? Wie könnten Sie sich jetzt wieder einen solchen ‚Schirm‘ besorgen? Was wäre ein erstes kleines Anzeichen dafür, dass er ‚aufgespannt‘ ist?“
- „Wie haben Sie sich schon bisher immer wieder mal kleine Mini-Sonnenpausen gegönnt?“

- *„Wann haben Sie sich selbst in der Vergangenheit, während Sie zuverlässig Ihre Arbeit getan haben, immer mal wieder eine ‚Portion Vorfreude‘ auf den nächsten erholsamen Urlaub oder etwas anders Schönes geschenkt? Wie hat sich das ausgewirkt?“*

Schritt 5: Abschluss

Die Supervisorin dankt den Supervisandinnen in wertschätzender Weise für die „Übersetzungsarbeit“. Sie fragt, welche Unterschiede im Erleben beobachtet werden können.

„Ich danke Ihnen allen sehr für Ihr Engagement und Ihre Anregungen bei der Übertragung der Bewältigungsstrategien aus dem ‚Schlecht-Wetter-Bild‘ in Ihre gegenwärtige Arbeitssituation. Ihre Kreativität beeindruckt mich! Obwohl das keine leichte Aufgabe ist, haben Sie das miteinander sehr gut geschafft! Nun haben wir auf dem Flipchart etliche Strategien gesammelt, die Sie nutzen können, um mit bislang als belastend erlebten Situationen anders umzugehen. Welche Unterschiede in Ihrem Erleben nehmen Sie wahr, wenn Sie auf das Flipchart schauen und sich vorstellen, die eine oder andere Idee zu nutzen? Welche Wirkungen hätte es im Team, wenn Sie sich diese neuen Vorgehensweisen einzeln oder auch miteinander gönnen würden?“

Weitere Fragen, um dies zu vertiefen, könnten sein:

- *„Wie könnten Sie sich, jede für sich und auch im Team, immer wieder dafür wertschätzen, dass Sie auch unter ‚Schlechtwetterbedingungen‘ weiterhin zur Arbeit kommen? Welches anerkennende Ritual könnten Sie sich dafür überlegen?“*
- *„Mal angenommen, jemand im Team wäre besonders ‚wetterfähig‘ und würde erste Anzeichen einer Wetterbesserung erkennen: Wie könnten Sie diese Ressource nutzen?“*
- *„Welche Strategien erscheinen Ihnen besonders sinnvoll, um auch langfristig ‚wetterunabhängig‘ zu bleiben?“*

Auch diese Ideen sollten schriftlich festgehalten und dem Team nach der Supervision zur Verfügung gestellt werden.

In einer Abschlussrunde kann noch erfragt werden, wie zuversichtlich jede ist, ihre Bewältigungsstrategie einsetzen zu können (Zuversichtsskala).

*Voraussetzungen/
Kenntnisse* Nützlich ist es, diese Methode mit einem klaren lösungsorientierten Fokus anzuwenden. Die Supervisorin sollte Erfahrung mit und Spaß an der Arbeit mit Metaphern haben und im Einsatz von Metaphern bzw. kreativen Methoden geübt sein.

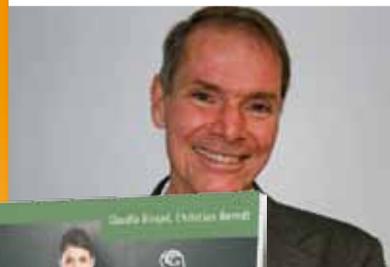
Quellen/Literatur Die Idee zur Entwicklung dieses Tools hat sich aus einem Seminar bei Gunther Schmidt entwickelt, der die „Wetter-Metapher“ zur Beschreibung von „Restriktionen“ nutzt.

Technische Hinweise Karten oder Kärtchen mit Wettersymbolen unterstützen die Anschlussfähigkeit der Metapher.

Trainingaktuell

Die Zeitschrift für Trainer, Berater und Coachs
26. Jahrgang Nr. 1/2015, 29. Dezember 2014

www.trainingaktuell.de



LIFE ACHIEVEMENT AWARD FÜR ROBERT DILTS

Veränderungshelfer
mit Vision



novationen anregt



TEAMENTWICKLUNG

Mit dem Team Performance Modell
die Gruppenleistung fördern

TRAINING FÜR DIE GEN Y

Wie die Digital Natives lernen – und
sich Trainer darauf einstellen können



Bücher bis zu 20 % günstiger für die Leser von Trainingaktuell

Zusätzliche Services

Ihre Vorteile als Abonnent

- ☑ Bis zu 20 % Sofortrabatt auf jedes Buch der Edition Training aktuell

- ☑ **Online-Archiv Training aktuell inklusive**
Vollständiger Zugriff auf alle Beiträge und Dossiers der Zeitschrift
- ☑ **Eintrag in WeiterbildungsProfis.de 50 % günstiger**
149 Euro Sofortrabatt auf den Premieeintrag im Expertenverzeichnis
- ☑ **Marktstudien für Trainer und Coachs inklusive**
Drei Jahrgänge als eBooks im Wert von 298,50 Euro im Abo enthalten
- ☑ **Messefreikarten**
Kostenfrei auf wichtige Fachmessen z.B. Freikarten für die „Zukunft Personal“ Köln

Jetzt 2 Ausgaben probelesen

www.managerseminare.de/Trainingaktuell/Abonnement/Schnupperabo