

Supervisionskonzept

Michael Fröhlich Supervision

*„Alles ist Haltung“*

Michael Fröhlich  
Friedenstraße 18  
17192 Waren (Müritz)  
03991-1469009

[www.mecklenburg-supervision.de](http://www.mecklenburg-supervision.de)

# 1 Inhaltsverzeichnis

## Einleitung

### 1. Grundlagen

1.1 Das Menschenbild der humanistischen Psychologie

1.2 Die Gestalttherapie als Bestandteil der humanistischen Psychologie

### 2. Supervision

2.1 Der Begriff der Supervision

2.2 Arten der Supervision

2.3 Ablauf von Supervision

### 3. Coaching

### 4. Methoden – Alles ist Haltung

### 5. Traumapädagogik – Ein kleiner Exkurs

# Einleitung

In dieser Arbeit möchte ich Ihnen mein Konzept für gestaltorientierte Supervision und Coaching vorstellen. Ich bin Michael Fröhlich. Ich habe Erziehungswissenschaften/Sozialpädagogik an der Universität Lüneburg studiert, am Hamburger Institut für gestaltorientierte Weiterbildung eine Zusatzausbildung zum Kinder- und Jugendlichen Gestaltberater und zum Supervisor absolviert sowie eine Ausbildung in Traumapädagogik durchlaufen. Ich verfüge über viele Jahre berufliche Erfahrung insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen.

Das hier vorgestellte Konzept beruht vor allem auf drei Säulen: Das Menschenbild der humanistischen Psychologie, die Gestalttherapie und die Traumapädagogik. *Und die wesentliche Annahme, die mich zu meinem Konzept führt, ist die, dass sich aus all diesen Theorien und meinen gesamten praktischen Erfahrungen eine Erkenntnis ergibt, nämlich dass am Ende für alle beruflichen Prozesse der Erziehung und Beratung die Haltung die entscheidende Rolle bildet.* Meine Haltung bestimmt meine Sicht auf die Welt, meine Wahrnehmung, sie steuert meine Erkenntnis und Erfahrung und charakterisiert mein Verhalten und meine Beziehung zu meiner Umwelt. Deswegen ist diese Haltung auch für den Prozess der Supervision und des Coachings die entscheidende Basis und durchzieht mein Konzept als roter Faden. Ausgehend von der Theorie der humanistischen Psychologie soll dieser rote Faden über die Theorien der Gestalttherapie zu den praktischen Fragen der Supervision führen.

## 1. Grundlagen

### 1.1 Das Menschenbild der Humanistischen Psychologie

Supervision und Coaching sind Methoden der Beratung, Unterstützung und Begleitung von Menschen in beruflichen Prozessen. Sie unterstützen sie in ihrem Handeln, helfen, ihren Alltag besser zu verstehen und zu bewältigen.

Dieses Handeln findet immer von Menschen statt, die eingebunden sind in einen sozialen Kontext, das Handeln selbst bezieht sich auf andere Menschen, und auch der supervisorische Prozess als solches ist ein zwischenmenschliches Handeln. Darum ist es von großer Bedeutung, bevor ich mich einer Methode bediene, dieses Handeln grundsätzlich zu verstehen und mir ein Bild davon zu erarbeiten, was dieses Handeln ausmacht und wie sich der Mensch als solches definiert. Daraus ergibt sich ein Menschenbild, eine Grundhaltung gegenüber dem anderen Menschen und gegenüber dem eigenen Tun als Supervisor oder Coach.

Die Gestalttherapie ist eine Methode aus dem Bereich der humanistischen Psychologie. Die Theorien der humanistischen Psychologie entstanden in Abgrenzung zur Psychoanalyse und dem Behaviorismus. Im Gegensatz zu diesen beiden Ansätzen, die den Menschen vor allem als (von innen bzw. außen) fremdbestimmtes Wesen sehen, *stellte die humanistische Psychologie den Menschen als Ganzes in den Mittelpunkt ihrer Betrachtung, als ein ganzheitliches autonomes Wesen*. Der Mensch wird als selbstbestimmtes Wesen gesehen, das in der Lage ist, über sich selbst zu bestimmen. Durch diese Grundannahme verändert sich der Blickwinkel auf den Menschen und insbesondere auf sein Handeln und hat so großen Einfluss darauf, aus welcher Position bzw. Haltung heraus dieses Handeln analysiert wird und in beraterischen Prozessen neue Möglichkeiten für dieses erarbeitet werden können. Wenn der Mensch als autonomes Subjekt selbst für sein Tun verantwortlich ist, sind neue Wege und Handlungsalternativen auch in ihm angelegt.

Die humanistische Psychologie als Grundlage therapeutischer und beraterischer Prozesse geht, ausgehend von der Grundannahme, dass der Mensch ein autonomes Wesen ist, von verschiedenen Grundprämissen aus. *Eine grundlegende Annahme gerade für die Beratung ist, dass der Mensch grundsätzlich frei in seinen Entscheidungen ist*. Diese Freiheit gilt es zu erkennen, aufzuzeigen und entsprechend zu nutzen. In dieser Erkenntnis liegt das entscheidende Potential für Entwicklung und Entfaltung von individuellen Ressourcen. In scheinbarem Widerspruch dazu liegt die Erkenntnis, dass der Mensch ein soziales Wesen ist und immer auch in zwischenmenschliche Kontexte eingebunden ist. Erst in diesem zwischenmenschlichen Kontext kann er seine Autonomie ausbilden und entfalten und sich selbst in seinen sozialen Kontakten definieren. Diese zwischenmenschlichen Kontakte und sein Handeln im sozialen Kontext bilden die Grundlage für die Entwicklung einer eigenen Identität. Autonomie und freiheitliches Handeln bedeutet also in der Regel nicht ein auf sich selbst

bezogenes Tun, sondern definiert sich erst durch den sozialen Kontext. Im Verständnis dieser beiden Annahmen liegt das grundlegende Potential für beraterische Prozesse auf der Grundlage einer humanistischen Psychologie. Ergänzt wird dies durch die *Annahme, dass der Mensch seine Existenz in der Ausrichtung auf selbstgesetzte Ziele vollzieht*. Diese selbstgesetzten Ziele sind Ausdruck seiner eigenen Autonomie und beziehen sich auch wieder auf sein zwischenmenschliches Umfeld. Somit stehen auch diese Zielsetzungen im Fokus unterstützender und begleitender Prozesse.

Eine weitere Grundannahme besteht in der *Ganzheitlichkeit des Menschen*. In der humanistischen Psychologie wird er nicht nur als die Summe seiner einzelnen Teile betrachtet sondern vor allem im Zusammenspiel dieser Teile, die ein eigenes Ganzes ergeben. Auch diese Erkenntnis hat weitreichende Konsequenzen für Beratungsprozesse. Zwar werden hier auch immer wieder einzelne Teile analysiert, reflektiert und Veränderungsmöglichkeiten erarbeitet, jedoch geschieht dies nie, ohne die Gesamtpersönlichkeit aus dem Blick zu verlieren. Aus dieser Sichtweise heraus dürfte beispielsweise die losgelöste Bearbeitung eines Konflikts oder eines Handlungsmusters bereits die Gefahr in sich bergen, einen nächsten Konflikt hervorzurufen.

Grundlage für das hier entworfene Supervisionskonzepts bildet zudem das *Bedürfnismodell von Abram Maslov (Bedürfnispyramide s. Anhang)*. Auch in dieser Theorie wird davon ausgegangen, dass der Mensch ein komplexes Wesen aus Denken, Fühlen und Handeln ist. Er wird dabei geleitet durch die Bedürfnisse und deren Befriedigung. Diese reichen von basalen physiologischen Bedürfnisse über Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse und Individualbedürfnisse bis hin zum obersten Bedürfnis, dem Streben nach Selbstverwirklichung. Dieses Modell ist keineswegs statisch in dem Sinne, dass sie der Reihe nach befriedigt werden müssen und erst die Befriedigung eines basalen Bedürfnisses den Weg für die höheren Bedürfnisse frei macht. Vielmehr dient es als gute Grundlage, Störungen in der eigenen Entwicklung und im zwischenmenschlichen Handeln zu erkennen, zu analysieren, Ressourcen zu entdecken und neue Handlungsalternativen zu erarbeiten.

Die humanistische Psychologie bildet somit mit ihrem Menschenbild als ganzheitliches und gesellschaftliches Wesen, dessen höchstes Bedürfnis die Selbstverwirklichung ist, eine sehr gute Grundlage für supervisorische und beraterische Prozesse.

## 1.2 Die Gestalttherapie als Bestandteil der Humanistischen Psychologie

Neben einigen anderen Ausrichtungen wie dem Psychodrama oder der Transaktionsanalyse gehört die Gestalttherapie zu den Hauptrichtungen der humanistischen Psychologie. Die Gestalttherapie als therapeutische Methode dient für dieses Supervisionskonzept als Grundlage für das Handeln. Jedoch gilt es im weiteren die Therapie deutlich von der Supervision abzugrenzen, *Supervision stellt keinen therapeutischen Prozess dar*. Von daher gilt es hier auch eher die grundlegenden Prämissen der Gestalttherapie herauszuarbeiten, um auf deren Grundlage supervisorische Prozesse zu gestalten.

Die Gestalttherapie sieht den Menschen in erster Linie als ein *ganzheitliches Wesen aus Körper, Seele und Geist*. Dabei ist er ein soziales Wesen, d.h. er ist auf den unterschiedlichsten Ebenen eingebunden in ein soziales Umfeld und steht mit bzw. zu diesem in Wechselwirkung. Dabei ist er grundsätzlich fähig zur Selbstregulierung und Selbstheilung.

Aus dieser Sichtweise leitet sich der *Begriff der Gestalt* ab. Sie meint den Menschen in seiner Gesamtheit und bedeutet in der Gestalttherapie „Ganzheit“. Der Mensch versucht seine gemachten Erfahrungen und Erlebnisse im Sinne der Selbstregulierung zu Gestalten zu schließen, also zu einem geschlossenen Ganzen. Dieses Ganze bildet auch hier mehr als die Summe der einzelnen Teile, vielmehr wird sie durch ihre einzelnen Teile, durch alles Erfahrbare, zu einem eigenen Ganzen. Dieser Prozess gelingt jedoch nicht immer. Einzelne Erfahrungen oder Erlebnisse bleiben als einzelne stehen und können nicht ins Ganze integriert werden. Dies kann zu Störungen im Kontakt zur Umwelt führen. An dieser Stelle kann die Gestalttherapie und die auf ihr basierenden Beratungsmethoden unterstützen. Sie kann im Rahmen von Diagnostik offene Gestalten erkennen und gemeinsam mit den Klienten nach Möglichkeiten suchen, neue Muster der Wahrnehmung, des Erlebens und des Handelns erarbeiten, um so wieder eine Ganzheit herzustellen. Diese Ganzheit bzw. geschlossene Gestalt ermöglicht eine gelungenere Integration in das soziale Umfeld.

Zu den zentralen Prämissen der gestalttherapeutischen Arbeit gehört das „*Hier und Jetzt*“. Das Hier und Jetzt sind der Ausgangspunkt für die therapeutischen und beraterischen Prozesse, denn Denken und Fühlen findet immer in der Gegenwart statt. Erfahrungen und Gefühle können weder in der Vergangenheit noch in der Zukunft bearbeitet werden. Vielmehr geht es darum, die Wirkung vergangener Erlebnisse und Erfahrungen in die Gegenwart zu holen und in der Gegenwart spürbar zu machen. Im

gegenwärtigen Erleben bietet sich dann die Möglichkeit, die draus entstandenen Gefühle, Gedanken und Verhaltensmuster zu reflektieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Eine große Bedeutung hat dabei, dass über unterschiedlichste Methoden diese neuen Erfahrungen im Hier und Jetzt der Beratungssituation erlebbar gemacht werden. Dadurch kann Ganzheit wieder hergestellt werden und der Mensch dem Ziel der Selbstverwirklichung als dem höchsten der Grundbedürfnisse näher kommen.

Ein weiteres Grundprinzip in der Gestalttherapie, das auch wesentlich in den Prozess der Supervision einfließt, ist der Begriff der „*awereness*“. Dieser Begriff stammt aus dem Englischen und bedeutet wörtlich erst einmal übersetzt „Bewusstsein“ oder „Wahrnehmung“. In der Gestalttherapie meint der Begriff *awereness* jedoch weniger ein Ich-Bewußtsein bzw. Bewußtsein meiner selbst, vielmehr ist es eine zentrale Methode in der gestalttherapeutischen Arbeit. Sie bezeichnet also in erster Linie einen aktiven Prozess. Jeder Mensch ist aufgrund seiner Biografie, seiner Erfahrungen und seiner Emotionen in seinen Wahrnehmungen begrenzt, Einflüsse und Wahrnehmungen werden gefiltert, sortiert und bewertet. Dies kann dazu führen, dass Wahrnehmungen nicht der dahinter steckenden Realität entsprechen (Beispiele hierfür sind Übertragungen und Projektionen) und so Konflikte im Kontakt mit dem sozialen Umfeld entstehen. *Awereness als ein Prozess des Gewährwerdens* lenkt nun die Aufmerksamkeit auf diese Konflikte und versucht die Ursachen und Hintergründe dafür zu ergründen. *Awereness* ermutigt, die Dinge wieder im Ganzen zu sehen (Gestalten zu schließen) und sich den Dingen zu öffnen, die hinter den Konflikten stehen um so zu einem gelingenderen Handeln zu gelangen. Dabei bezieht sich *awereness* immer auf den im Hier und Jetzt stattfindenden Prozess, hier und jetzt sollen Prozesse, Emotionen, Handlungsmuster wahrgenommen werden und potentielle Lösungen erlebt werden.

Diese grundlegenden gestalttherapeutischen Ansätze lassen sich nun hervorragend von der Psychotherapie auf Supervisions- und Beratungsprozesse übertragen.

## 2. Supervision

### 2.1 Der Begriff der Supervision

Der Begriff der Supervision stammt aus dem Englischen und bedeutet wörtlich übersetzt soviel wie „der Über-Blick“ oder „die Übersicht“.

Gebraucht wird der Begriff der Supervision um eine Beratungsform zu beschreiben. Das charakteristischste Merkmal einer Supervision ist in erster Linie, dass es sich um eine Form der Beratung und Unterstützung in einem beruflichen Kontext handelt.

Die Supervision ist ein Prozess der Interaktion zwischen drei Parteien – dem Supervisor, den Supervisanden und dem Auftraggeber. Dabei können Auftraggeber und Supervisanden ein Akteur sein. Supervisanden können Einzelpersonen oder auch Gruppen sein. *Das gemeinsame Ziel der Akteure ist die Reflexion des beruflichen Handelns.* Ausgehend von dem gestalttherapeutischen bzw. humanistischen Menschenbild handelt der Mensch immer im Kontext, in Beziehungen zu anderen Menschen. Je nach eigenen Erfahrungen, Verhaltensmustern und Emotionen gelingt dieser Kontakt auf unterschiedlich gelungene Art und Weise. Oft treten Probleme und Konflikte auf, die allein nicht gelöst werden können, und die das Erreichen gesteckter Ziele verhindern. Diese Probleme und Konflikte können auf sehr unterschiedlichen Ebenen auftreten, woraus sich eine große Vielfalt von Themen für die Supervision ergeben können. Diese Themenbereiche reichen vom konkreten Handeln, über das gemeinsame Handeln als Team, die Bewältigung von Konflikten bis hin zur Einordnung des eigenen Handelns in übergeordnete Zusammenhänge (Organisation, Gesellschaft etc.)

Eine wichtiges Merkmal der Supervision in Abgrenzung zu anderen Beratungsformen oder der Therapie ist die *Rolle des Supervisors*. Der Supervisor ist keineswegs derjenige, der konkrete Antworten auf in der Supervision auftretende Fragestellungen hat. Vielmehr leitet der Supervisor die Teilnehmer im Prozess der Reflexion ihres eigenen Handelns an. Gemeinsam mit den Supervisanden erarbeitet er konkrete Fragestellungen, holt diese in das Hier und Jetzt der Supervisionssituation und erarbeitet gemeinsam Lösungsansätze, neue Denk- bzw. Verhaltensmuster. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die beschriebene awereness. Zum einen ist sie natürlich Bestandteil der Reflexion des eigenen Handelns, der Supervisor lenkt den Blick auf die hinter dem Handeln stehenden Faktoren und hilft dabei, sich dieser bewusst zu werden. Zum anderen ist awereness auch Teil des eigenen Handelns des Supervisors, er wird sich im Prozess seiner eigenen Gedanken, Wahrnehmungen und Gefühle gewahr und setzt sie bewusst als Unterstützung des Reflexionsprozesses ein. Dies setzt eine Grundhaltung des Supervisors voraus, die vorrangig geprägt ist von Respekt und Empathie.

## 2.2 Arten der Supervision

Die Arten der Supervision werden unterschieden nach den Teilnehmenden. Hierbei spielt die Anzahl der Teilnehmer als auch deren Beziehung zueinander eine Rolle. Unterschieden werden vor allem drei Formen der Supervision: Die Einzelsupervision, die Teamsupervision und die Gruppensupervision.

Die *Einzelsupervision* richtet sich, wie der Name schon sagt, an Einzelpersonen. Sie haben in der Supervision die Möglichkeit, ihr eigenes berufliches Handeln zu reflektieren. Die Themen einer Einzelsupervision können die eigene Motivation, die Reflexion eigener Handlungsmuster, Lösungsstrategien und konkreten eigenen Handelns, Strategien zum Erreichen eigener Ziele und das Erarbeiten von Perspektiven, eigene Werte und Normen, die eigene Rolle im beruflichen Handeln oder im Team, die Aufarbeitung von Konflikten sein. Sie zielt darauf ab, noch professioneller mit den Herausforderungen des beruflichen Alltags umzugehen. Das Ziel ist es, das eigene professionelle Handeln zu verbessern sowie eigene Motivation und Wohlbefinden zu stärken und zu entwickeln.

Die *Teamsupervision* richtet sich an Teams. Ein Team meint hierbei eine Gruppe von Menschen, die gemeinsam an der Erreichung eines gemeinsamen Zieles arbeiten. In der Teamsupervision können grundsätzlich erst einmal alle Themen bearbeitet werden wie in der Einzelsupervision. Auch ist es möglich, innerhalb einer Teamsupervision das Handeln eines einzelnen Teammitgliedes zu hinterfragen und individuelle Lösungsansätze mit der Unterstützung des Teams zu erarbeiten. Der wesentlich Unterschied besteht aber darin, dass hier auch das Team selbst und die Arbeit als Team zum Thema der supervisorischen Arbeit werden kann. So können die Beziehungen der Teammitglieder untereinander, Konflikte zwischen Mitgliedern, Rollen und Positionen innerhalb des Teams, ein gemeinsames Selbstverständnis bzw. Identität beleuchtet oder auch ein gemeinsames Leitbild erarbeitet werden. Bezogen auf konkrete Aufgaben oder Handlungen kann hier das gemeinsame Handeln im Mittelpunkt der Reflexion stehen und ähnlich wie in der Einzelsupervision konkrete Lösungen und Perspektiven für das Team erarbeitet werden.

Die *Gruppensupervision* ist ein besonderer Fall der Supervision, bei der sich mehrere Personen treffen, die in ähnlichen beruflichen Feldern arbeiten, jedoch anders als im Team nicht an einem gemeinsamen Ziel arbeiten. Thematisch stehen hier also durchaus die Themen des Einzelnen im

Mittelpunkt, Unterstützung und Begleitung erfolgt hier jedoch nicht nur durch den Supervisor sondern auch durch die anderen Mitglieder der Gruppe. Gleichzeitig kann jedes Mitglied durch die Bearbeitung individueller Themen der anderen sein eigenes Handeln entwickeln, seinen Blickwinkel erweitern und neue Handlungsalternativen erfahren.

## 2.3 Ablauf von Supervision

Im Vorfeld wurde Supervision immer wieder als Prozess bezeichnet. Sie ist also nichts statisches, kein bis ins letzte Detail festgelegter Ablauf, der durch alle Beteiligten durchlaufen werden muss. Vielmehr ist er immer auch Bewegung, Entwicklung und Veränderung, er weist in die Zukunft und bedeutet doch manchmal auch einen Schritt zurück, er ist Kreativität, Inspiration und Intuition, kann aber zugleich auch Halt und Sicherheit geben. Damit all dies sich nicht ins Uferlose verliert, bedarf Supervision natürlich auch einer bestimmten Struktur. Die zeitliche Struktur des Supervision erfolgt auf zwei Ebenen: Bei der Gestaltung des Gesamtprozesses und bei der Gestaltung einer einzelnen Supervisionssitzung.

Supervision ist anders als andere Methoden *langfristig angelegt*. Es geht also nicht nur um die Klärung einzelner Probleme oder Fragen, sondern vielmehr wird der Supervisand oder das Team über einen längeren Zeitraum begleitet. Diese Begleitung beginnt mit der Erteilung eines Auftrags bzw. dem Abschluss eines Vertrages. *Auftraggeber kann hier der Supervisand oder das Team selbst sein, aber auch ein Vorgesetzter bzw. eine Organisation*. Im Rahmen dieser Auftragserteilung werden grundsätzliche Fragen geklärt wie Dauer und Zeitraum der Supervision, thematische Ausrichtung der Supervision, Ort der Supervision, Fragen des Datenschutzes, der finanzielle Rahmen, grundsätzliche Erwartungen an den Supervisor.

Sollte es nach der Klärung der grundsätzlichen Fragen zu einer Bereitschaft zur Zusammenarbeit kommen, findet in der Regel eine *Probesupervision* statt. Hier haben die Beteiligten die Möglichkeit sich kennenzulernen, grundlegende Fragen zu klären, sich mit der Arbeitsweise des anderen vertraut zu machen. In der Probesupervision können bereits erste inhaltliche Themen besprochen bzw. supervidiert werden. Die Probesupervision dient vor allem dem Kennenlernen, dem Aufbau eines Vertrauensverhältnisses und der Abklärung aller für die gemeinsamen Arbeit wichtigen Fragen, Erwartungen und Wünsche.

Sollten sich beide Parteien für eine Zusammenarbeit entscheiden, beginnt der *langfristige Arbeitsprozess* mit konkreten Verabredungen zu Zeit, Raum und Inhalten der Supervision und deren Gesamtdauer. Nun findet der eigentliche Supervisionsprozess statt, der in den oben beschriebenen Settings zu den beschriebenen Themen durchgeführt wird. Für die Dauer dieses Arbeitsprozesses gibt es keine allgemeinen Festlegungen. Im Lauf der gemeinsamen Arbeit nimmt jedoch das Vertrauen und somit auch die Nähe zwischen Supervisor und Teilnehmer immer mehr zu. Diese Zunahme von Nähe bedeutet aber auch gleichzeitig das Abnehmen der professionellen Distanz. Der Supervisor selbst kann zunehmend Teil des Systems werden und so seiner Rolle nicht mehr gerecht werden. Deswegen sind Supervisionsprozesse auch immer von vornherein auf eine gewisse Endlichkeit angelegt. Diese Befristung kann durchaus unterschiedlich sein und hängt vor allem von der zeitlichen und inhaltlichen Intensität des Prozesses ab. Am Ende des gesamten Supervisionsprozesses steht die *Verabschiedung*. Üblicherweise in der letzten Sitzung wird der gesamte Verlauf noch einmal reflektiert, formulierte Erwartungen werden überprüft, Wünsche für die Zukunft formuliert.

Neben diesem Verlauf des gesamten Supervisionsprozesses unterliegt auch die *einzelne Sitzung einem strukturierten zeitlichen Ablauf*. Eine Sitzung beginnt grundsätzlich mit dem Ankommen der Teilnehmer, über bestimmte Methoden und Rituale wird sich auf die Arbeit eingestimmt und störende Faktoren wenn möglich ausgeräumt. Dem folgt das gemeinsame Sammeln von Themen. Hierbei ist es besonders wichtig, dass nicht nur der Supervisor eine aktive Rolle spielt, sondern auch alle Supervisanden sich aktiv beteiligen und Themen einbringen. Gemeinsam wird nun sondiert, welche Themen besondere Dringlichkeit haben und im besten Fall wird ein Konsens darüber hergestellt, welches Thema erarbeitet werden soll. Nun stellt der Teilnehmer, der das Thema eingebracht hat, sein Thema und die damit verbundenen Fragestellungen vor. Gemeinsam wird ein konkreter Arbeitsauftrag erarbeitet. Dieser Arbeitsauftrag wird nun bearbeitet. Bei der Bearbeitung kann entweder nur die einzelne Person oder das gesamte Team bzw. Gruppe beteiligt sein. Ist der konkrete Arbeitsauftrag erfüllt, kann entweder ein weiteres Thema bearbeitet oder die Supervision zum Abschluß gebracht werden. Dazu gehört das Formulieren von Zielen, das Vereinbaren von konkreten Handlungsschritten, das Verabreden eines weiteren Vorgehens. Alle Beteiligten haben in einer Abschlussrunde noch einmal die Möglichkeit, die Supervision zu reflektieren, Rückmeldungen zu geben und Erwartungen auszusprechen.

Neben der zeitlichen Struktur bedarf Supervision auch einer *räumlichen Struktur*. Im besten Fall findet Supervision in Räumlichkeiten statt, in denen nicht der berufliche Alltag stattfindet. Diese können eigene Räume des Supervisors sein oder auch beispielsweise Beratungs- bzw. Besprechungsräume der Organisation. Diese Räume sollen so gestaltet sein, dass sie alle inhaltlichen Anforderungen der Supervision auch als Ort widerspiegeln. So sollte in ihnen Kontakt möglich sein, sie sollten Wertschätzung und Vertrauen ausstrahlen und doch gleichzeitig eine Arbeitsatmosphäre schaffen. Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei auch die Berücksichtigung von Fragen des Datenschutzes und der Verschwiegenheit.

### 3. Coaching

Auch das Coaching basiert auf den im ersten Abschnitt beschriebenen Grundannahmen der humanistischen Psychologie und der Gestalttherapie. Deswegen soll hier im folgenden im wesentlichen auf die Unterschiede zur Supervision eingegangen werden.

Als eine besondere Form der Beratung richtet es sich in erster Linie an Führungs- und Leitungskräfte bzw. an Menschen mit besonderen Funktionen und anspruchsvollen Aufgaben im Unternehmen. Auch beim Coaching geht es darum, das eigene Handeln zu reflektieren und gemeinsam neue Möglichkeiten zu erarbeiten, persönliche Ressourcen zu entdecken und zu stärken. Anders als in der Supervision geht es jedoch um die Bewältigung ganz konkreter und spezieller Aufgabenstellungen. Sie dient sowohl der Unterstützung bei Krisen- und Konfliktsituationen als auch der Begleitung bei wichtigen Entscheidungen und Handlungen im beruflichen Umfeld.

Auch im Coaching gibt der Coach keine fertigen Lösungen und Antworten auf die Fragen des Klienten vor. Auch in diesem Prozess werden durch gemeinsame Reflexion im Hier und Jetzt Vergangenes reflektiert und Zukünftiges entwickelt. Der Prozess des Coachings ist dabei in der Regel ein zeitlich kürzerer als der der Supervision. Beim Coaching steht eine konkrete Fragestellung im Vordergrund, die bearbeitet werden soll. Für diese wird ein Zeitraum verabredet. Ist diese Fragestellung bearbeitet, so ist auch das Coaching beendet.

Auch die zu bearbeitenden Themen und Fragestellungen unterscheiden sich im Coaching von den der Supervision. Allein aufgrund der anderen

Zielgruppe ergeben sich andere Aufgaben für den Beratungsprozess. Themen für Coaching können sein das eigene Führungsverhalten, Fragen der betrieblichen Kommunikation und Organisation, Begleitung von innerbetrieblichen Veränderungsprozessen, Erarbeitung eines beruflichen Selbstverständnisses bzw. eines betrieblichen Leitbilds etc..

## 4. Methoden – Alles ist Haltung

Was also sind nun die Methoden einer gestaltorientierten Supervision bzw. eines gestaltorientierten Coachings? Viele Aspekte der Antwort auf diese Frage wurden bereits beantwortet. Denn *die Methode ist die der Gestalttherapie*.

*Die Methoden in meinem Supervisionskonzept sind also weniger einzelne alleinstehende Techniken*, vielmehr ist die Methode eine grundlegende Sicht auf die Welt, auf die Menschen und auf deren Beziehungen zueinander, so wie es im ersten Teil beschrieben wird. Daraus folgt ein eigenes Verhalten, ein bestimmter Kontakt zu den Klienten. Dieser Kontakt wird vor allem geprägt durch eine gestalttherapeutische Grundhaltung. Diese gestalttherapeutische Haltung durchzieht den gesamten supervisorischen Prozess. Mit dieser Haltung wird den Klienten im Kontakt begegnet, die anstehenden Themen bzw. Fragen analysiert und gemeinsam die neuen Lösungsansätze erarbeitet. Dabei gibt es kein richtig oder falsch sondern es wird wertfrei anerkannt, was ist. Zu dieser anerkennenden Grundhaltung gehört dann auch, dass der Supervisor keine Lösungen kennt, die Lösung liegt beim Klienten und mit Hilfe der durch den Supervisor begleiteten Reflexion werden diese Lösungen aufgedeckt und erspürt. Und da diese Haltung eine ganzheitliche ist, findet diese Reflexion nicht nur auf der Ebene des Denkens, sondern vor allem auch auf der Ebene des Erlebens statt.

Und genau dafür gibt es dann natürlich auch Techniken. Diese Techniken sind nicht starr oder schematisch, sie beziehen den Klienten aktiv mit ein und zielen vor allem immer darauf ab, die zu klärenden Fragen und Probleme sowie deren *Lösungen im Hier und Jetzt der Supervisionssitzung erlebbar zu machen*. Und da dieses Erleben so unterschiedlich ist wie die Menschen unterschiedlich sind, können und sollen einzelne Techniken hier gar nicht detailliert beschrieben werden. Techniken reichen vom gemeinsamen Gespräch, über das Aufschreiben und Visualisieren von Fragestellungen bis hin zu kreativen Techniken. Kreativ heißt, dass man auch mal etwas malt, mit

Figuren Situationen nachstellt, man auch selbst einmal aufsteht und sich im Raum bewegt oder auch in die Rolle einer anderen Person schlüpft. Wichtig bei allen potentiellen Techniken ist, dass auch diese nicht vorgegeben werden, sie werden vorgeschlagen und gemeinsam überlegt, ob sie angewendet werden sollen und sie sich darauf einlassen wollen bzw. können.

Ein weiterer *Aspekt einer haltungsgeprägten Supervision sind auch Werte*. Werte bedeuten für mich, dass ich selbst diese Werte vertrete, aber auch, dass ich sie nur auf Wegen begleiten kann, die von diesen Werten geprägt sind. Die für mich wichtigsten Werte für den Prozess sind Respekt und Wertschätzung. *Jeder Mensch ist seinem Handeln geprägt von seinem eigenen Wissen, seinen eigenen Erfahrungen und eigenen Emotionen. Diese sind grundsätzlich erst einmal richtig und wertvoll und haben immer einen guten Grund*. Das eigene Erleben ist niemals falsch. Und trotzdem kann es natürlich vorkommen, dass die eigenen Erfahrungen und Emotionen dazu führen können, dass der Kontakt zur Umwelt nicht angemessen gelingt. Dann gilt es aber nicht, Fehler zu suchen und Verhalten und Handeln zu beurteilen, vielmehr geht es darum, Ressourcen aufzudecken und das eigene Erleben in den Kontext der Umwelt zu stellen und so die zu dem jeweiligen Klienten passenden individuellen Lösung zu finden. *Jeder Mensch ist wertvoll und hat das Recht, in seinem Handeln verstanden zu werden*.

## 5. Traumapädagogik – Ein kleiner Exkurs

Neben der gestalttherapeutischen Ausbildung wird meine supervisorische Arbeit auch geprägt durch meine traumapädagogische Ausbildung. Die traumapädagogische Arbeit steht nicht im Widerspruch zur Gestalttherapie oder erfordert ein entweder oder, vielmehr ergänzt sie den Prozess durch einige wertvolle Ansätze.

Grundsätzlich verfügt die Traumapädagogik als Methode über bestimmte Techniken. Aber ähnlich wie in der Gestalttherapie ist die *wesentliche Methode die eigene Haltung*. Diese Haltung ergibt sich aus einem Verstehen des anderen. Die Traumapädagogik geht davon aus, dass Erlebnisse, Erfahrungen und erlebte Emotionen nicht in die eigene Persönlichkeit integriert werden können und es so zu Störungen im Kontakt zur Umwelt kommt. Für die Supervision sind konkrete traumatische Erfahrungen weniger von Bedeutung (außer in der Fallsupervision), von Bedeutung sind aber einige

Prinzipien im Umgang damit, da diese auf alle zwischenmenschlichen Prozesse übertragbar sind.

Ob ein Erlebnis ein traumatisches wird, hängt von vielen individuellen Faktoren ab, ein und dieselbe Situation kann von unterschiedlichen Menschen als traumatisch erlebt werden oder nicht. Von entscheidender Bedeutung für den Umgang mit traumatischen Erfahrungen ist die *Fähigkeit zur Resilienz*. Resilienz ist eine Grundvoraussetzung für Stabilität und Sicherheit und meint im weitesten Sinne soviel wie Spannkraft, Elastizität oder Stabilität. Sie meint also eine grundlegende psychische Widerstandskraft im Umgang mit anderen Menschen und Situationen im sozialen Umfeld. Damit ist die Stärkung und Förderung von Resilienz auch im supervisorischen Prozess besonders wichtig, da dadurch mitunter überhaupt erst der Weg frei gemacht wird, sich mit seinem Umfeld auseinander setzen und nach neuen Handlungsalternativen suchen zu können. Faktoren für eine gute Resilienz können u.a. sein das Loslassenkönnen, die Phantasie, die Lösungsorientierung, der Mut und der Glaube an das Gute, Humor, stabile Beziehungen, Funktion aller Wahrnehmungssinne, Soziale Einbindung, Lebensperspektive. Eine Orientierung auf die Stärkung der Resilienz im traumpädagogischen Sinne entspricht also voll und ganz dem ganzheitlichen Ansatz der Gestalttherapie.

Für meinen supervisorischen Prozess sind verschiedene Faktoren im Fokus, die diese Resilienz fördern und somit auch bereits Lösungsansatz für viele Probleme sein können. *Einer dieser Faktoren ist die Selbstwirksamkeit*. Selbstwirksamkeit die eigene Erwartung, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich selbst ausführen zu können. Dem liegt die Annahme des Individuums zugrunde, man könne gezielt auf die Dinge und die Welt Einfluss nehmen. Diese eigenen Erwartungen und Annahmen gehen gerade im beruflichen Umfeld allzu oft verloren, immer wieder fühlt man sich fremdbestimmt und nicht mehr als eigener Herr der Dinge. Deshalb spielt der Blick auf die Verbesserung der Selbstwirksamkeit eine große Rolle, denn nur dieses Gefühl ermöglicht es mir, schwierige und herausfordernde Situationen nicht nur auszuhalten, sondern auch in diesen handlungsfähig zu bleiben.

Für das Gefühl der Selbstwirksamkeit sind zwei weitere Faktoren wichtig: die *Transparenz und die Partizipation*. *Transparenz bedeutet die Einschätzbarkeit* meines Umfelds und von Situationen, in denen ich interagiere. Transparenz meint, dass ich Bescheid weiß und einschätzen kann, was auf mich zukommt. Sie bedeutet auch das Vertrauen, dass man die gleichen Ziele verfolgt. Transparenz bedeutet zudem die Kontrolle über

Informationen, wobei es nicht zwangsläufig bedeutet, alle Informationen zu allen Themen zu haben. Vielmehr geht es häufiger darum, den Prozess des Informationsflusses zu verstehen und zu analysieren, wer welche Informationen wirklich haben muss. Bezogen auf den supervisorischen Prozess bedeutet das ein Höchstmaß an Einschätzbarkeit und Offenheit in Bezug auf die Supervision selbst. Es ist aber auch ein wichtiger Bestandteil möglicher Lösungen, die in der Supervision erarbeitet werden können.

Das gleiche gilt auch für die Partizipation. *Partizipation bedeutet hier vor allem Mitbestimmung, Beteiligung und Mitwirkung.* Partizipatives Handeln heißt, dass ich in alle mich betreffenden Entscheidungen im meinem sozialen Umfeld eingebunden bin. Ich als Person bin mit alle meinen Kompetenzen, meinem Wissen, meiner Erfahrung, meinen Wahrnehmungen und Gefühlen wichtig, werde in diesen wahr genommen und diese haben Einfluss auf die Interaktionen in meinem sozialen Umfeld.

Ein letzter Faktor, der für die Entwicklung und Stärkung von Resilienz und somit für das gut Gelingen von sozialen Interaktionen von größter Bedeutung ist und doch allzu oft unter dem Druck von scheinbaren Notwendigkeiten, von scheinbaren Erwartungen an Professionalität verloren geht, ist die Freude. *Freude kann viel und große Belastungen tragen*, sie aktiviert Belohnungssystem im Gehirn und führt zu einer erhöhten Dopaminausschüttung, sie erhöht positive Erwartungen und steigert die Selbstwirksamkeitserwartung, sie steigert die Motivation, die Erfolgsaussichten, das Selbstwertgefühls und natürlich die Motivation. Wenn ich selbst Freude an meinen Dingen habe, dann kann ich die Menschen in meinem Umfeld auch mitnehmen und diese Freude an sie weitergeben.

**In meiner Supervision lade ich sie ganz ausdrücklich neben ganz viel Fachlichkeit und Ernsthaftigkeit zur Freude ein. Zur Freude in und an unserem gemeinsamen Prozess. Und zur Suche nach Augenblicken der Freude in ihrer beruflichen Tätigkeit. Ich lade sie dazu ein, auch die schweren und ernsten Themen mit Freude anzupacken und vielleicht auch mal mit einer guten Prise Humor anzupacken. *Im Garten des Lebens ist Humor der beste Dünger.***

Quellen:

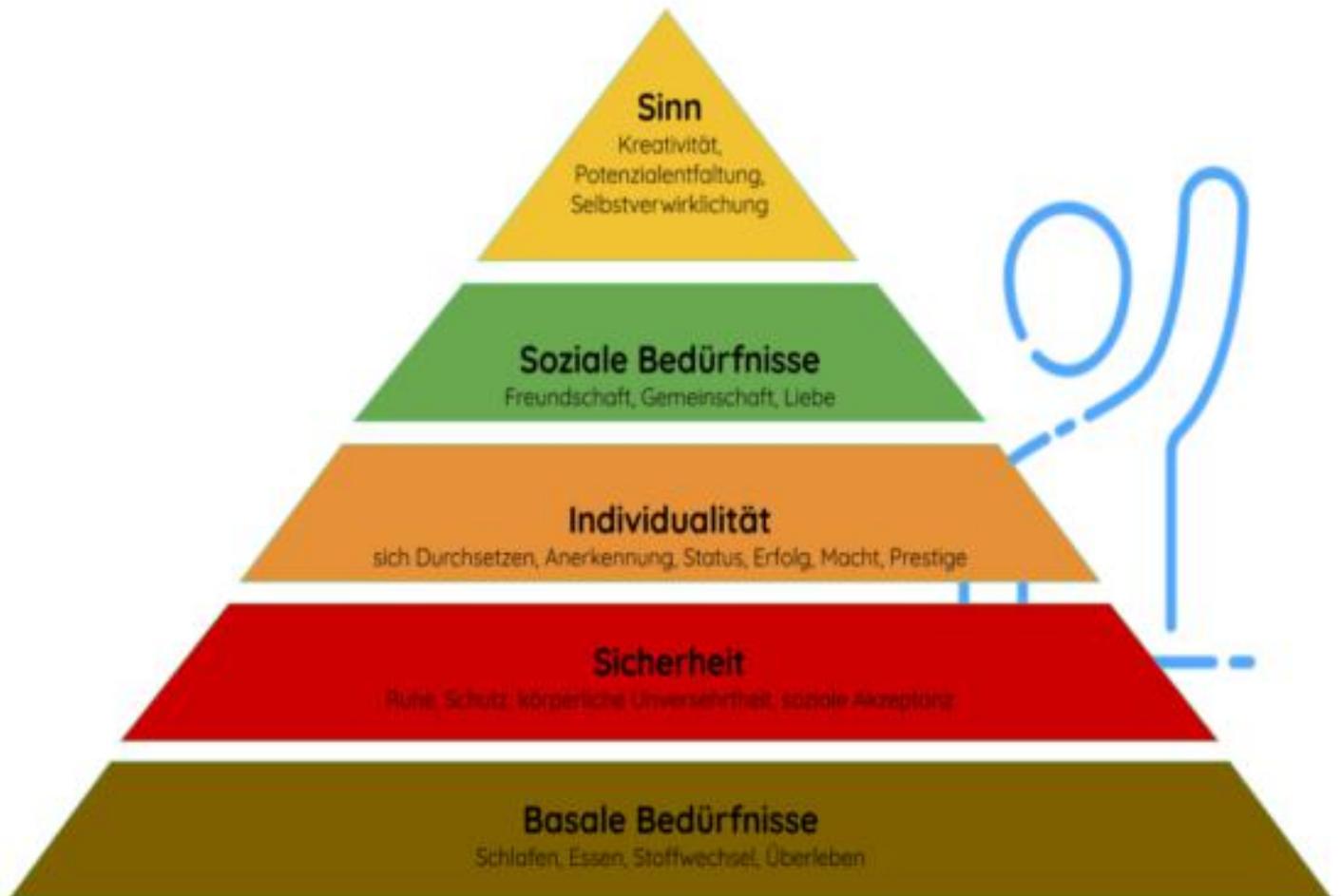
[www.intrapsychisch.de](http://www.intrapsychisch.de)

[www.wikipedia.de](http://www.wikipedia.de)

Anger/Schulthess: *Gestalt-Traumatherapie*

Belardi, N.: *Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven*  
Blankerts/Doubrawa: *Lexikon der Gestalttherapie*  
Buer, F.: *Lehrbuch der Supervision*  
Fatzer, G.: *Supervision und Beratung*  
Rahm/Otte/Bosse/Ruhe-Hollenbach: *Einführung in die integrative Therapie*  
Richter, K.: *Coaching als kreativer Prozess*  
Staemmler, F.-M.: *Was ist eigentlich Gestalttherapie*  
Zinker, J.: *Gestalttherapie als kreativer Prozeß*

# Maslow Bedürfnispyramide 2.0



© 2020 Karl Hosang

Quelle: [www.karlhosang.de](http://www.karlhosang.de)