

Focusing in der Supervision

Einige Erfahrungen und Gedanken

von Frank Lippmann

Es geht um die persönlich erlebte Welt

Nach Feuerstein und Müller (1998) geht es in der Supervision darum, die *Welt* (Organisation, Team, etc.) als „*persönlich erlebte Welt*“ zum Bezugspunkt für Veränderungsprozesse zu machen.

Was das bedeutet, erfahre ich, wenn ich selbst als Supervisand „in die Supervision gehe“. Meine *Themen* könnten sein: Steckengebliebene Prozesse, verwickelte Situationen, Konflikte, Unzufriedenheit mit Strukturen und Vorgesetzten, Fragen der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung usw. – aber dennoch *bin immer ich es*, der diese Themen *hat*. Es ist *meine Person*, die in der Supervision sitzt. Ich sitze da mit meinem Ärger, mit meiner Hilflosigkeit, mit einer merkwürdigen Beklemmung – manchmal deutlich, manchmal nicht recht greifbar –, also mit einem ganz bestimmten *Verhältnis* zum jeweiligen Inhalt, zum Thema der Supervision, mit einer ganz bestimmten *Beziehung* zum Supervisor und natürlich zu mir selbst.

Wenn ich als Supervisand die Supervisionssitzung im Nachhinein als „gut“, „bereichernd“ oder „voranbringend“ empfinde, hat sich bei mir nicht nur ein persönlicher Erkenntnisgewinn eingestellt, ich fühle mich auch in meiner Gestimmtheit, in meiner körperlichen Befindlichkeit anders als davor: leichter, lebendiger und wieder mehr bei mir. Die Supervision hat meinen bisherigen Zustand in eine gute, „richtige“ Richtung erweitert und fortgesetzt.

Und wir sind es, wir als Personen, die jene Strukturen, in denen wir arbeiten, am Leben halten, sie mit neuem Leben erfüllen und handelnd verändern.

Die strukturellen Aspekte dieser Welt dürfen nicht vergessen werden

Die Welt, die ich persönlich erlebe, hat aber auch eigene dynamische Gesetzmäßigkeiten, die ich als Supervisor kennen muss. Es ist wichtig, über Wissen und Erfahrungen hinsichtlich Organisations- und Leitungsstrukturen, Institutionsanalyse, Teamentwicklung, Gruppendynamik etc. zu verfügen und diesbezügliches supervisorisches Handwerkszeug zu besitzen.

So ist z.B. die Institutionsanalyse ein Instrument, mit dem wir bemerken können, wie strukturelle Aspekte einer Institution von ihren Mitarbeitern psychologisiert und als subjektive Bewältigungs- oder Kommunikationsprobleme erlebt werden. Dieses Instrument hilft uns, die Aufmerksamkeit auch auf die Strukturen und Systeme der Institution zu lenken, statt ausschließlich auf die einzelnen Personen und ihre Beziehungen zueinander.

Freiraum

Am Anfang jeder Supervisionsarbeit steht die Anfrage bzw. der Auftrag. Gerade hier ist es erforderlich, genau zu sein und in einem Informationsgespräch bzw. in einer Sondierungsphase und mit Hilfe der Nachfrageanalyse die Auftragsituation zu klären: Kann ich Ja sagen zur Aufgabe und zur Tätigkeit der anfragenden Organisation? Lässt mir der Auftrag genügend Spielraum für meine Vorstellung von Supervision? Und für die Art von Person, die ich bin? Gibt es starre Vorgaben, in deren engem Fahrwasser sich der Prozess mit mehr oder weniger Gewalt einzufügen hat? Geht es überhaupt um Supervision? Um hier erlebte Veränderungsschritte in Gang setzen zu können, braucht es hinsichtlich dieser Fragen tatsächlichen und gefühlten Freiraum. In Erweiterung des focusingspezifischen Freiraum-Konzeptes möchte ich dies „Auftrags-Freiraum“ nennen.

In der Supervisionspraxis ist es nicht nötig und auch nicht immer angemessen, eine komplette Focusing-Runde anzuregen. Bereits einzelne Focusing-Elemente können günstige Voraussetzungen für den weiteren Fortgang etablieren, wie z.B. das Freiraum-Schaffen.

Das Freiraum-Schaffen muss nicht nur als „Technik“ zu Beginn einer Supervisionsstunde zum Tragen kommen; es stellt vielmehr ein Konzept dar, das in seiner Mehrdimensionalität im Verlauf eines Prozesses immer wieder von Bedeutung ist: in der Beziehung des Supervisanden und des Supervisors zum jeweiligen Thema, in der Beziehung des Supervisors zu sich selbst, in der Beziehung des Supervisanden zu sich selbst und in der Beziehung zwischen beiden. Freiraum ist das Basislager für Streifzüge in noch unbekanntes Land (Wiltschko 2000). Meines Erachtens lassen sich auch viele Situationen in der Supervision, in denen nichts weitergeht und Frustration aufkommt, mit Freiraum-Problemen erklären.

Wie ich Focusing in der Supervision anwende

- Als Supervisor verstehe ich mich in erster Linie als Gefährte und Helfer des Prozesses, weniger als Experte für den Inhalt.
- Die Beziehung zu den Supervisanden kommt *vor* Focusing.
- Ich schenke dem Körper besondere Aufmerksamkeit, denn er ist in der Lage, Situationen und Probleme als *Ganzheiten* zu tragen (Gendlin, Wiltschko 1999). In ihnen sind die vieltausendfachen Aspekte einer Situation schon körperlich da und noch vor den Worten wirksam. Wenn sich über unsere Kontaktaufnahme diese Ganzheiten verändern oder bewegen, geschieht immer mehr als das, was von den verbalisierten inhaltlichen Aspekten allein ausgehen könnte.
- Ich orientiere mich in meiner Arbeit am Focusing-Prozessmodell, ohne dieses selbst dem Supervisanden aufzuzwängen. Dabei versuche ich, das Geschehen „in Focusing zu denken“. Das gibt mir Orientierung und Verständnis für den Prozess.
- Ich mache Vorschläge, Einladungen, die das Auftreten eines Focusing-Prozesses bzw. von Teilen davon begünstigen oder, sofern ein Focusing-Prozess bereits vor sich geht, diesen aufrecht erhalten. Mit Focusing-Instruktionen/-Anleitungen im engeren Sinne (z.B. zum Freiraumschaffen oder mit einer fragenden Einladung: Was geschieht gerade in Ihnen, in Ihrem Körper, während Sie xy erzählen?) gehe ich sehr sorgsam und eher sparsam um.
- Meine Vorschläge wollen in den Supervisanden kleine „Prozesspflänzchen einsetzen“ und, wenn sie schon spontan entstanden sind, sie beim Wachsen möglichst nicht stören.
- Grenzen und Widerstände im Supervisanden werden respektiert.
- Ich versuche, auf den simultan in mir ablaufenden Focusingprozess zu achten, um mich zu zentrieren und um Interventionen zu kreieren. Ferner nutze ich Focusing zur Vor- und Nachbereitung der Supervisions Sitzung.
- Für mich kommt Focusing eher bescheiden und unspektakulär daher. Es scheint nicht so recht zu dem zu passen, was häufig von uns verlangt wird: zielstrebiges Durchsetzen, Kämpfen, logisches Argumentieren, Interpretieren usw. Dieser gesellschaftlichen Tendenz zur leistungsorientierten Zwangseffektivität und erdrückenden Schnelligkeit setzt Focusing Achtsamkeit entgegen.

Focusing erweitert die anderen Methoden

Focusing soll m. E. nicht allein, sondern zusätzlich wirksam werden, indem es andere Methoden und Techniken erweitert. Diese werden durch Focusing erlebensmäßig „geerdet“. Andere, mir bekannte und hilfreiche Methoden, Techniken und Interventionen biete ich dem Supervisanden *als Vorschlag* an und lade ihn dazu ein zu überprüfen, ob sie seinen inneren Prozess weitergetragen und es zu einer Erlebens- u. Verhaltensänderung kommt, die sich für ihn „richtig“ anfühlt.

Konzepte und Methoden können – wenn sie mit der momentanen Situation eine erlebte Verbindung eingehen – dabei helfen, mehr zu bemerken und herauszuheben, als das, was wir ohne sie bemerkt hätten (Wiltschko 2000). Sie sind daher sehr wertvoll, aber *an sich* weder wahr noch falsch. Ihre „Richtigkeit“ müssen sie erst erweisen. Wir können und sollen daher alle benutzen, die wir kennen, wenn wir sie nicht *an sich* für wahr halten und auch nicht für wichtiger als die Person.

Auf diese Weise kann Focusing als „Konzeptprüfungsmethode“ vor dem „Aufdrücken“ oder „Unterschieben“ von Lösungen und vor manipulativem Vorgehen in der Supervision schützen und „Deutungs-imperialismus“ (Feuerstein, Müller 1998) verhindern.

Focusing-orientierte Supervision ist daher nicht gleichzusetzen mit Eklektizismus i. S. einer beliebigen Aneinanderreihung gerade passend erscheinender methodischer Bausteine, vielmehr ist es die Integration verschiedener Zugangswege auf der verbindenden Grundlage einer körperlich gespürten Wirklichkeit der Person, die neue Schritte des Erlebens von innen heraus entstehen lässt.

(Aus: Focusing-Journal Nr. 5, 2000)

Zitierte Literatur

- Feuerstein, H.J., Müller, D., 1998: Supervision als Prozess. Beiträge des Focusing-Ansatzes zu Theorie und Praxis Personenzentrierter Supervision. In: Straumann U.E., Schrödter W. (Hrsg.), Verstehen und Gestalten: Beratung und Supervision im Gespräch, Köln: GwG-Verlag, 1998, S. 37-52
- Gendlin E.T., Wiltshko J., 1999: Focusing in der Praxis. Eine schulenübergreifende Methode für Psychotherapie und Alltag. Stuttgart: Pfeiffer bei Klett-Cotta
- Wiltshko, J., 2000: Focusing und Focusing-Therapie. Metamodell und integrative Praxis der persönlichen Veränderung und Entwicklung, in: Zeitschrift für Integrative Therapie, Paderborn

Frank Lippmann
Facharzt für Psychotherapeutische Medizin, Internist
22359 Hamburg