

König*in-Supervision: Alle dienen der Königin!

Es gibt einen Unterschied zwischen Inquisition und Supervision

Focusing-orientierte, kollegiale Supervision

Klaus Renn, Johannes Wiltschko

Kollegiale Supervision ist neben dem Partnerschaftlichen Focusing eines der wichtigsten Ausbildungselemente der Focusing-Therapie. Aber auch nach der Ausbildung ist eine berufsbegleitende Kollegiale Supervision eigentlich unverzichtbar – und kostenfrei. Wie könnte Kollegiale Supervision focusingorientiert ablaufen?

Johannes Wiltschko und Klaus Renn machen hier einen praxiserprobten Vorschlag. Eine super Vision, die Supervision zu einem erlebnisreichen Abenteuer werden lässt, bei dem wirklich etwas herauskommt: erlebte Schritte zu sich selbst, hinein in das Reich der eigenen Lebendigkeit und Kreativität und hin zu echten, tragenden Beziehungen zueinander.

Das Wort „Supervision“ passt eigentlich gar nicht zu einer focusingorientierten Hilfestellung für jemanden, der sich Unterstützung für seine Arbeit mit Klienten holen will. Wörtlich bedeutet es ja „von oben herab sehen“ oder auch „übergeordnete Vorstellung“¹. Und tatsächlich hört man ab und zu, dass sich „Supervisande*innen“ unwohl fühlen, weil sie befürchteten, zum wiederholten Mal auf ihre Schwachstellen aufmerksam gemacht zu werden und vor dem Supervisor und vor den anderen Supervisionsteilnehmer*innenn dumm dazustehen. Oder weil sie mit guten Ratschlägen eingedeckt wurden, auf die sie doch hätten selbst draufkommen können. Von *oben*, von *jenseits* der therapeutischen Situation *sieht* man halt mehr, und demjenigen, der in der schwierigen Situation mit einem Klienten steckt, muss es dann so vorkommen, als sei er *unten*.

In der Supervision ohne bezahlten „Super“, also in der Kollegialen Supervision (oder Intersession), wiederum führt die Frage, *wer die Situation wie strukturieren soll*, oft zu Schwierigkeiten. Als Mitglied einer kollegialen Gruppe will man sich einerseits nicht vordrängen, andererseits aber doch auch hilfreiche Beiträge liefern, so dass die Kollegiale Supervision dann häufig einer Diskussion gleichkommt, in der jeder etwas Kluges zu sagen hat, ohne dass ich jemand genügend um den/die Supervisand*in kümmert, die/der das alles verdauen muss.

Auch wenn uns also das Wort „Supervision“ nicht gefällt, behalten wir es doch bei, weil es eben zu einem allgemein üblichen Terminus geworden ist.

Besonders die Kollegiale Supervision halten wir für sehr nützlich und wichtig – sowohl im Rahmen der Ausbildung als auch danach. Deshalb möchten wir einen Vorschlag machen, wie man sie angenehmer, kreativer und produktiver gestalten kann.

Eine komplexe Situation

Die Situation der Supervision ist sehr komplex, besonders dann, wenn an ihr mehrere Personen teilnehmen, wie das ja in der Kollegialen Supervision der Fall ist. Folgende Aspekte spielen dabei u. a. eine Rolle:

*Die Balance zwischen der Aufmerksamkeit für den/die Therapeut*in und der für die/den Klient*in*

Supervisanden neigen dazu, viel über den Klienten, mit dem sie Probleme haben, zu sprechen, aber wenig über sich. Ebenso neigen die Zuhörer eher dazu, sich über den Klienten Gedanken zu machen, statt sich für das Erleben des Supervisanden zu interessieren, das sie/er als Therapeut*in mit diesem/r Klient*in hat. Der Ort des Problems liegt aber nicht im Klienten (der darf so schwierig sein, wie er will), sondern im Erleben des Therapeuten.

Die Balance zwischen dem Supervisanden und den anderen Gruppenmitgliedern

Jeder möchte in einer kollegialen Gruppe wichtig sein und Anerkennung bekommen. Dennoch geht es um den Supervisanden und ihr/sein Anliegen. Sie/Er ist die Hauptperson, die anderen sind für sie/ihn da. Die anderen können das, weil sie wissen, dass sie demnächst auch in der Rolle des Supervisanden sein werden und hoffen, dass dann die anderen ebenfalls ihre Eigeninteressen zurückstellen werden.

Die Balance zwischen Empathie und Konfrontation

Das Bedürfnis ist immer groß, dem Supervisanden mitzuteilen, was man alles „von außerhalb“ bemerkt, und das ist immer mehr bzw. jedenfalls anderes als das, was ein/e Therapeut*in „von innerhalb“ bemerken kann. Insofern sind die anderen meistens gescheiter als der Supervisand. Solche Rückmeldungen

¹ Von lateinisch *super*: oben, darüber, von oben herab, über sich, über ... hinaus, jenseits; als Wortbildungselement meist

in der Bedeutung von „übergeordnet“, und lateinisch *visio*: Sehen, Anblick, dann auch Vorstellung, Idee

dienen dem Supervisanden aber nur dann, wenn er sie auch „verdauen“ kann, also wenn er *bereit* ist und sich *Zeit* nimmt, sie mit seinem impliziten Erleben kreuzen zu lassen. Diese Bereitschaft ist abhängig vom Ausmaß der Empathie der Gruppenmitglieder für die *Person* des Supervisanden.

Da die anderen Gruppenmitglieder *Kolleg*innen* sind, ist alles, was in und mit dem Supervisanden geschieht, äußerst *kränkungsgefährdet*. Das Erleben von Selbstwert und Konkurrenz ist ständig am Gesamtprozess mitbeteiligt.

Die Balance zwischen dem Thema des Supervision und dem Geschehen im Hier und Jetzt

Im Erleben der Gruppenmitglieder und ihrer Beziehungen zueinander (inklusive des/r Supervisand*in) spiegeln sich häufig (vielleicht sogar immer) Aspekte des Supervisionsthemas. Diese Übertragungs- bzw. Resonanzphänomene müssen bemerkt und ausgesprochen und nicht ausagiert werden. Sie sind wichtige Daten für das tiefere Verständnis dessen, was zwischen Klient*in und Therapeut*in vorgehen könnte.

Die Balance zwischen Struktur und Freiheit

Eine Strukturierung des Ablaufes der Kollegialen Supervision ist notwendig, um dem Anliegen des Supervisanden gerecht werden zu können und um strukturgebundenen und gruppenspezifischen Faktoren nicht Tür und Tor zu öffnen. Es ist wichtig, eine vereinbarte Struktur auch einzuhalten. Gleichzeitig soll sie aber auch kein Dogma sein, dem sich alle bedingungslos unterwerfen müssen. Sie muss (jedenfalls nach der Supervision) auch in Frage gestellt und verbessert werden können, und jedes Gruppenmitglied soll sich frei fühlen dürfen, jederzeit Bedürfnisse, „Störungen“ anzumelden. Genauso wichtig ist es aber auch, eigene „Unpässlichkeiten“ im Interesse des Supervisanden auszuhalten und zurückzustellen.

Das König*innen-Prinzip

Kernstück unseres Vorschlags zur Kollegialen Supervision ist das *König*innen-Prinzip*.

*Die/Der Supervisand*in ist König*in*

Der Supervisand ist kein Bittsteller, kein hilfloser, inkompetenter Kollege, dem man halt unter die Arme greifen muss. Sie/Er hat ein Anliegen und darauf, dass ihm die anderen Gruppenteilnehmer dabei dienlich sein werden, mit diesem Anliegen weiterzukommen. Die Situation ist für sie/ihn da. Sie/Er ist *König*in*, dem die anderen für die Zeit der Supervision dienen.

*Die/Der König wählt sich eine Gefährt*in*

Die/Der König*in hat während der gesamten Supervisionszeit eine/n Gefährt*in an seiner Seite. *Der Gefährte ist für das Wohlergehen des Königs zuständig*: Sie/Er lädt den König immer wieder zum Innehalten ein, erkundigt sich nach seinem Freiraum, nach seiner

inneren Resonanz zu Gehörtem oder Getanem, stellt Joker-Fragen („Was wäre jetzt gut?“ „Was brauchst Du?“ etc.), achtet darauf, dass König*in überprüft, ob ihr/ihm die Vorschläge der anderen auch guttun, und übermittelt als „Außenminister*in“ der König*in deren/dessen Wünsche an die anderen Gruppenmitglieder und deren Vorschläge an König*in. *Die/Der Gefährt/e enthält sich jeder inhaltlicher Beiträge und übernimmt auch keine weiteren Funktionen.*

König ist nur, wer weiß, was er will

Um König*in dienen zu können, müssen die anderen Gruppenmitglieder wissen, was König*in will. *König*in muss also herausfinden, was genau ihr/sein Anliegen ist* und wie sie/er es behandelt wissen will. *König*in führt Regie*, sie/er entscheidet, ob ihr/hm etwas hilft bzw. geholfen hat oder nicht. König*in ist die erste und letzte Instanz. Diese Selbstverantwortung mag zunächst anstrengend erscheinen, sie ist aber nicht gleichbedeutend mit etwas leisten müssen. König*in muss nichts wissen, nichts leisten, nichts bringen, nicht für die Unterhaltung der anderen sorgen. Nur achten muss sie/er auf sich. Und dabei hilft Gefährt*in.

Häufig ist der/dem König*in ihr/sein Anliegen/Projekt zunächst nur vage klar („Ich möchte eure Meinung/Resonanz zu diesem Klienten / dieser Sequenz / ... hören.“). Entscheidend bei der Projektklärung ist (1), dass König*in herausfinden und spüren kann, *was sie/er will*. Dieses Spüren des Wollens setzt ihr/sein „Ich“ in Kraft als Motor für den Supervisionsprozess. Ohne dieses Wollen zu erleben und auszudrücken kann der König*in kein/e König*in sein. Sondern bleibt dann ein/e Supervisand*in, die/der von den Rückmeldungen der anderen abhängig ist und sich als beurteiltes „Opfer“ erlebt. (2) ist es wichtig, dass König*in ihr/sein Anliegen so formuliert, dass es sich *als Thema für einen persönlichen Prozess* eignet (die Überschrift über ein Projekt soll das Wort „Ich“ und ein erlebensbezogenes Verbum enthalten, z.B. „Ich möchte gern herausfinden, was dieser Klient von mir will.“).

Es ist die Aufgabe der/des *Gefährt*in*, König*in in einem focusingorientierten Prozess zu begleiten, in dem das Anliegen / die Fragestellung / das Projekt der/des König*in konkretisiert wird.

Der Ablauf

*1. Wer ist König*in?*

Ein Gruppenmitglied entscheidet sich, sich seinem Anliegen mithilfe der anderen zu widmen und dafür die Regie zu übernehmen.

*2. Die/Der König*in wählt eine/n Gefährt*in*

König*in wählt sich eine/n Gefährt*in und gibt ihr/ihm einen Platz in seiner Nähe.

*3. Gefährt*in begleitet König*in bei der Konkretisierung ihres/seines Projekts*

Zunächst bespricht Gefährt*in mit König*in, wieviel Zeit sie/er für das Projekt haben möchte und übernimmt die Zeitkontrolle.

Dann erkundigt sie/er sich nach dem Anliegen, dem Projekt der/s König*in. Diese Phase der „Klärung“ (nicht im kognitiven, sondern im experienciellen Sinn) des Königsprojektes *ist der wichtigste Teil der Supervision*. Die Phase der Projektklärung kann manchmal die halbe oder sogar die ganze zur Verfügung stehende Zeit beanspruchen; sofern sie focusingorientiert durchgeführt wird, ergeben sich in ihr schon wichtige Schritte für die „Lösung“ des Problems. Die/Der Gefährt*in muss hier eine gewisse Hartnäckigkeit an den Tag legen.

4. Regiebesprechung

Wenn das Anliegen/Projekt der/s König*in genügend konkret geworden ist, *entscheidet sie/er*, in welcher Weise er es „bearbeiten“ möchte. Dazu kann sie/er auch Vorschläge der anderen Gruppenmitglieder einholen. Gefährt*in moderiert. Was immer der/m König*in dient, kann stattfinden. Standardmethoden sind: Gruppenresonanz, Falldarstellung, Focusing-Prozess, Tonband-/Video, Rollenspiele, Skulptur stellen, Aufstellungen, Fachdiskussion. In der Regiebesprechung wird geklärt und beschlossen, *wie* die gewählte Methode durchgeführt wird.

5. Durchführung

Nun erst wird die „eigentliche“ Supervision durchgeführt. Der Gefährte achtet dabei auf das Königswohl, alle Gruppenmitglieder achten eigenverantwortlich auf das Einhalten der vereinbarten Struktur/Supervisionsmethode.

6. Sharing

Gefährt*in gibt ihr/seine Funktion zurück, König*in bedankt sich bei seinen „Diener*innen“.

Die Gruppenmitglied*innen teilen mit, wie sie sich in den Funktionen, die sie übernommen haben (König, Gefährte, Focusing-Begleiter, Rollenspieler, Response-Geber, ...) gefühlt haben. Auch die Gruppenteilnehmer*innen, die keine Funktionen hatten, nehmen am Sharing teil. Über das Thema/Anliegen/Projekt der/des König*in und Inhalte der Supervision wird dabei nicht mehr gesprochen.

7. Auswertung, Metaebene

Es ist wichtig, die Auswertung auf der Metaebene vom Sharing deutlich zu trennen. In dieser letzten Phase haben die Gruppenmitglied*erinnen keine speziellen Funktionen mehr, sie sind wieder gleichwertige Kolleg*innen. Thema der Auswertung ist nicht das Anliegen der/des Supervisand*in, sondern das Prozedere der kollegialen Supervision als Ganzes: Manöverkritik, Feststellen der gelungenen und der schwierigen Aspekte. Es geht darum, aus der Erfahrung für das nächste Mal zu lernen.

Durchführungsformen der Supervision

Charakteristisch für die Focusingorientierung ist die Methodenvielfalt: *Alle* Methoden und Konzepte können als Werkzeuge benützt werden, um den Prozess zu ermöglichen, der im Focusing beschrieben wird (nicht vergessen: zu diesem Prozess gehört essentiell die spezifische personorientierte zwischenmenschliche Beziehung dazu!).

Im Folgenden beschreiben wir kurz einige gängige und nützliche Supervisionsmethoden, die in der Phase 5 (Durchführung) zur Anwendung kommen können.

- *Gruppenresonanz*: König*in bittet um *Responses* von Gruppenmitgliedern zu ihrem Anliegen / einer spezifischen Fragestellung / zur gegenwärtigen Situation. (Responses sind keine Ratschläge, sondern Ausdruck der Resonanz / Felt Sense zu ...). Gefährt*in achtet darauf, dass König*in Zeit hat, die Rückmeldungen zu „verdauen“. Gruppenresonanz kann in fast allen Durchführungsformen der Supervision an verschiedenen Stellen der König*in angefordert werden.

- *Falldarstellung*: König*in schildert etwas aus ihre/seiner Arbeit mit einem Klienten, womit er Schwierigkeiten hat, z.B.: sein Beziehungserleben, eine bestimmte Sequenz aus einer Stunde, eine strukturgebundene „Schleife“. Dazu kann er sich Responses von einzelnen Gruppenmitgliedern einholen (siehe „Ein Beispiel“ weiter unten). Aus diesem Geschehen können sich manchmal Ideen für weitere Supervisionsformen ergeben. Der Gefährte achtet die ganze Zeit sorgfältig auf die Interessen des Königs.

- *Focusing-Prozess*: König*in wählt sich eine/n Begleit*erin (nicht die/den Gefährt*en), der ihn in einem Focusing-Prozess zum Thema des Anliegens begleitet. Gefährt*in hat während dieser Zeit frei.

- *Tonband/Video*: Das Anhören/Anschauen von Tonband- oder Videobändern kann ein guter Einstieg für weitere Supervisionsformen sein bzw. Anliegen der/des König*in illustrieren. Dazu sollte nur ein kurzer, möglichst von dem/r König*in bereits ausgewählter Ausschnitt herangezogen werden. Mit Tonband/Video lässt sich aber auch ausführlicher arbeiten, z.B. (1) König*in verteilt zu einer spezifischen Fragestellung Beobachtungsaufgaben (siehe „Ein Beispiel“ weiter unten), (2) König*in hat Fragen bzw. wünscht sich Rückmeldungen zu technisch-methodischen Aspekten ihrer/seiner Arbeit, (3) König*in möchte ihr/sein Selbsterleben untersuchen, das während des Anhörens/Anschauens des Tonbands/Videos in ihm entsteht („Wie wirke ich auf mich selbst / auf meinen Klienten / auf euch (Gruppenmitglieder)?“). – Der Gefährt*in kümmert sich aktiv um „Verdauungszeit“ für die/den König*in.

- *Rollenspiele*: Hier gibt es viele Möglichkeiten (z.B.: König*in übernimmt Rolle ihrer/seines Klient*in, ein Gruppenmitglied ist Therapeut*in; weitere Teilnehmer*innen fühlen sich in den Klienten und in den Therapeuten ein, geben danach Feedback). Die Modalitäten des Rollenspiels müssen vorab sorgfältig

geklärt werden. Gefährt*in bleibt an der Seite der/des König*in.

- *Skulptur stellen* z.B. zu der Stimmung der/des König*in als Therapeut*in mit einem bestimmten Klienten, der von König*in oder dem Repräsentanten des Klienten erlebten Beziehung etc.; sowohl König*in als auch ein von ihm gewähltes Gruppenmitglied kann gestellt und auch aktiv stellen. Gefährt*in begleitet dabei die/den König*in

- *Aufstellungen*: Sie sollten nur durchgeführt werden, wenn ein Gruppenmitglied darin Erfahrung hat.

- *Fachdiskussion*: Sie muss von König*in zu einem spezifischen Thema ausdrücklich gewünscht werden. Hier kann es um Themen wie Setting, störungsspezifische Fragen, Erfahrungen von anderen Gruppenmitgliedern etc. gehen. Gefährt*in moderiert die Diskussion im Interesse der/s König*in.

Ein Beispiel

Nehmen wir an, König*in wählt sich, nachdem ihr/ihm Gefährt*in geholfen hat, ihr/sein Anliegen/Projekt konkret herauszuarbeiten, die Supervisionsform „Falldarstellung“. Folgendes Vorgehen könnte nun in der *Regiebesprechung* vereinbart werden:

Regiebesprechung

Bevor König*in den Fall / die Situation schildert, verteilt sie/er an die Gruppenmitglieder z.B. folgende Funktionen:

Gruppenmitglied A ist Stellvertreter*in der/s König*in. A wird sich in die Situation, die König*in darstellen wird, einfühlen, und in sich hineinspüren, wie es ihm anstelle der/s König*in dabei geht.

Gruppenmitglied B ist Stellvertreter*in der/s Klient*in und wird sich in diesen einfühlen.

Gruppenmitglied C achtet auf die *gegenwärtige Gesamtsituation*: welche Stimmung im Raum wird entstehen, wenn König*in die Situation schildert.

König*in kann weitere Funktionen verteilen: Gruppenmitglieder können z.B. bestimmte Perspektiven einnehmen, etwa: Wie würde sich der König*in fühlen, wenn ihr/sein Problem gelöst wäre? Oder: Welche Sehnsucht der/s König*in könnte „hinter“ ihrem/seinem Problem liegen? Oder: Was könnte das wirkliche Anliegen des Klienten sein? Oder: Was wünscht sich der Klient*in vom/von der Therapeut*in (und umgekehrt)?

[Das Übernehmen von Beobachtungs- und Einfühlungsaufgaben durch Gruppenmitglieder empfiehlt sich auch bei anderen Supervisionsformen wie Rollenspielen oder Tonband-/Videosupervision: etwa das Achten auf nonverbale Phänomene, auf die therapeutische Beziehung, auf Beziehungssignale (des Therapeuten bzw. Klienten), auf methodische Aspekte des Therapeutenverhaltens, auf die Qualität des Freiraums (bei Therapeut*in bzw. Klient*in) etc.]

Durchführung: Falldarstellung

Nun erzählt der König seinen Fall / die schwierige Situation. Alle Gruppenmitglieder versuchen, den König zu verstehen, fragen eventuell nach, wenn ihnen etwas unklar erscheint.

Der Gefährte achtet darauf, daß der König Freiraum behält, erkundigt sich ab und zu nach seinem Befinden und stellt dadurch sicher, daß der König bei sich bleibt und sich nicht in Schilderungen (etwa über den Klienten) verliert.

Durchführung: Gruppenresonanz

Wenn immer der König es will - spätestens am Ende seiner Darstellung -, kann er die Stellvertreter/Beobachter nach ihrem Erleben fragen. Diese antworten nicht mit ihren ersten, vordergründigen Gegenreaktionen, Bewertungen, Meinungen; sie lassen sich Zeit, ihre Resonanz entstehen zu lassen und Response zu geben. Dabei fragen sie sich, was dem König dienlich ist, was ihn in seinem Suchprozeß hilfreich sein könnte. Sie auferlegen sich eine gewisse Disziplin, nicht einfach alles los zu werden, was sie wissen, in ähnlicher Form erlebt haben, wie sie gehandelt hätten etc. (Gene Gendlin: *Ein guter Supervisor sagt immer weniger als er sagen könnte.*)

In diesen Phasen der Rückmeldungen fragt *der Gefährte* den König häufig, wie es ihm mit dem Gehörten geht, schlägt im „Spürpausen“ vor und achtet auf langsames Tempo. Er schützt den König aktiv vor Bewertungen und Interpretationen und unterbindet das Aufkommen von Diskussionen.

Zum Schluß nimmt sich der König Zeit, nachzuspüren und auszusprechen, was ihm durch sein Erzählen und durch die Rückmeldungen bedeutsam, deutlicher, bewußter geworden ist, welche neuen Schritte evtl. gekommen sind.

Daraufhin folgen die Phasen „Sharing“ und „Auswertung, Metaebene“.

Praktische Hinweise

Gruppengröße: mindestens drei, optimal fünf bis sechs Personen

Zeitrahmen: Für eine Supervisionsrunde sollten je nach gewählter Durchführungsform 60 bis 90 Minuten zur Verfügung stehen.

Disziplin: Das Gelingen der Kollegialen Supervision steht und fällt mit dem Einhalten der Rollenfunktionen und der Ablaufstruktur. Manchmal kann es schwierig sein, auf seinen guten Ideen sitzenzubleiben und nichts sagen zu dürfen, besonders wenn man keine aktive Rolle bekommen hat. Es ist aber jede Person wichtig: mit ihrer Anwesenheit und Aufmerksamkeit. Die Gruppe bildet einen „Energiekreis“, der der/m König*in beim Verfolgen seines Projekts hilft.

*Moderator*in*: Grundsätzlich sind in der kollegialen Supervisionsgruppe alle gleich: Kolleg*innen. Sie sind – jeder einzelne und alle gemeinsam – für die Situation (den Ablauf, den Prozess) verantwortlich.

Da es aber aufgrund persönlicher und gruppendynamischer Faktoren oft schwierig ist, die vereinbarte Struktur aufrechtzuerhalten, kann die Einführung eines Moderators sinnvoll sein. Diese/r wird von *allen Gruppenmitgliedern* gewählt, am besten ganz zu Beginn der Supervisionsrunde. Ihm wird das Achten auf das Einhalten der vereinbarten Struktur delegiert. Sie/Er kann jederzeit (auch ohne Einverständnis des Königs oder des Gefährten) das Geschehen anhalten und auf das Einhalten der vereinbarten Struktur (Zeit, Ablauf, Rollenfunktionen) aufmerksam machen. Ansonsten beteiligt er sich in keiner Weise am Supervisionsgeschehen.

„*Beziehungsstörungen*“: Wenn heftigere Beziehungsthemen zwischen Gruppenmitgliedern da sind oder entstehen, müssen Rollenfunktionen und Struktur außer Kraft gesetzt und das Beziehungserleben vorrangig behandelt werden. Jedes Gruppenmitglied, vor allem aber König*in und Gefährt*in (und, wenn vorhanden, natürlich auch Moderator*in) können jederzeit (aber wohlüberlegt) beantragen, eine „Auszeit“ für Beziehungsklärungen zu nehmen. Dabei ist immer zu bedenken, dass unangenehme Beziehungsgefühle „Übertragungen“ des gerade behandelten Themas der Supervision sein können.

Supervisionsthemen: Die Erfahrung zeigt, dass die häufigste Ursache für Schwierigkeiten der/s Therapeut*in im Freiraumverlust aufgrund des Vorliegens strukturgebundener Phänomene bei Klient*in und/oder Therapeut*in ist. Das beständige Achten auf den „Königs-Freiraum“ bzw. die Frage, wie er wieder hergestellt werden kann, ist daher einer der wichtigsten Aspekte der Supervision.

Üben: Struktur und Ablauf der hier vorgeschlagenen Kollegialen Supervision erfordern Übung. Man muss sich erst daran gewöhnen (so, wie es auch Zeit braucht, bis sich das Setting des Partnerschaftlichen Focusing eingespielt hat). Beim ersten Mal klappt es vielleicht noch nicht optimal. Deshalb ist die Auswertung auf der Metaebene am Ende der Supervisionsrunde wichtig: Welche Erfahrungen haben wir mit dem Ablaufstruktur gemacht? Was können wir das nächste Mal besser machen?

Spickzettel für die Kollegiale Supervision

Die Hauptrollen

Königin, König ist dieser Person, die in Bezug auf ein eigenes Anliegen mithilfe der Gruppenmitglieder weiterführende Schritte finden will; sie/er entscheidet, was sie/er will, was sie/er braucht, was ihr/ihm gut tut, verteilt die Rollen. Sie/er hat immer die letzte Entscheidung.

Gefährtin, Gefährte unterstützt König/in während der gesamten Supervisionszeit in allem, was sie/er braucht, will: v.a. beim Freiraum-Schaffen, Felt Sense kommen lassen; sie/er achtet auf langsames Tempo, Spürpausen; sie/er moderiert die Kommunikation zwischen König/in und Gruppenmitgliedern; sie/er enthält sich jeglicher Beiträge zu inhaltlichen Aspekten.

(**Moderatorin, Moderator** wird von den Gruppenmitgliedern gewählt; sie/er achtet auf das Einhalten der Struktur (wer will König*in sein? Rollenfunktionen, Ablauf, Zeit) und enthält sich jeglicher Beiträge zu inhaltlichen Aspekten.)

Die Nebenrollen

Focusing-Prozessbegleiter/in, Rollenspieler/innen, Response-Geber/innen, Beobachter/innen diverser Aspekte, ...

Der „Fahrplan“ für Kollegiale Supervision

(0. Moderator*in wählen)

1. **Wer ist König*in?**
2. **König*in wählt Gefährt*in**
3. **König*in bespricht mit Gefährt*in**
 - a. das **Setting** (Zeit, Positionen im Raum)
 - b. ihr/sein **Anliegen/Projekt** *Ein-einspit-zige Auftragsklärung !!! Je klarer die Auftragsklärung, desto klarer, tiefer und effektiver wird der Prozess. Dazu viel Zeit lassen.*
4. **Regiebesprechung**: König*in entscheidet sich (evtl. mithilfe von Ideen der Gruppenmitglieder) für eine ihrem/seinem Projekt dienliche Supervisionsform und wie diese im Detail durchgeführt werden soll.
5. **Durchführung**: Standardmethoden sind:
 - Gruppenresonanz
 - Falldarstellung

- Focusing-Prozeß
- Tonband-/Video-Supervision
- Rollenspiele
- Skulptur stellen
- Fachdiskussion

6. Sharing des Erlebens in den Rollenfunktionen (nur die/der Moderator*in bleibt in Funktion)

7. Auswertung, Metaebene: Rollenauflösung (auch Moderator*in), Austausch über die Gesamtsituation