



Peter Ebel
Heiko Kleve
Julia Strecker (Hrsg.)
**Systemische
Supervision in
Lehre und Praxis**



Die Reihe »Beratung, Coaching, Supervision«

Die Bücher der petrolfarbenen Reihe *Beratung, Coaching, Supervision* haben etwas gemeinsam: Sie beschreiben das weite Feld des »Counselling«. Sie fokussieren zwar unterschiedliche Kontexte – lebensweltliche wie arbeitsweltliche –, deren Trennung uns aber z. B. bei dem Begriff »Work-Life-Balance« schon irritieren muss. Es gibt gemeinsame Haltungen, Prinzipien und Grundlagen, Theorien und Modelle, ähnliche Interventionen und Methoden – und eben unterschiedliche Kontexte, Aufträge und Ziele. Der Sinn dieser Reihe besteht darin, innovative bis irritierende Schriften zu veröffentlichen: neue oder vertiefende Modelle von – teils internationalen – erfahrenen Autor:innen, aber auch von Erstautor:innen.

In den Kontexten von Beratung, Coaching und auch Supervision hat sich der systemische Ansatz inzwischen durchgesetzt. Drei Viertel der Weiterbildungen haben eine systemische Orientierung. Zum Dogma darf der Ansatz nicht werden. Die Reihe verfolgt deshalb eine systemisch-integrative Profilierung von Beratung, Coaching und Supervision: Humanistische Grundhaltungen (z. B. eine klare Werte-, Gefühls- und Beziehungsorientierung), analytisch-tiefenpsychologisches Verstehen (das z. B. der Bedeutung unserer Kindheit sowie der Bewusstheit von Übertragungen und Gegenübertragungen im Hier und Jetzt Rechnung trägt) wie auch die »dritte Welle« des verhaltenstherapeutischen Konzeptes (mit Stichworten wie Achtsamkeit, Akzeptanz, Metakognition und

Schemata) sollen in den systemischen Ansatz integriert werden.

Wenn Counselling in der Gesellschaft etabliert werden soll, bedarf es dreierlei: der Emanzipierung von Therapie(-Schulen), der Beschreibung von konkreten Kompetenzen der Profession und der Erarbeitung von Qualitätsstandards. Psychosoziale Beratung muss in das Gesundheits- und Bildungssystem integriert werden. Vom Unternehmen finanziertes Coaching muss ebenso wie Team- und Fallsupervisionen zum Arbeitnehmerrecht werden (wie Urlaub und Krankengeld). Das ist die Vision – und die politische Seite dieser Reihe.

Wie Counselling die Zufriedenheit vergrößern kann, das steht in diesen Büchern; das heißt, die Bücher werden praxistauglich und praxisrelevant sein. Im Sinne der systemischen Grundhaltung des Nicht-Wissens bzw. des Nicht-Besserwissens sind sie nur zum Teil »Beratungsratgeber«. Sie sind hilfreich für die Selbstreflexion, und sie helfen Berater:innen, Coachs und Supervisor:innen dabei, hilfreich zu sein. Und nicht zuletzt laden sie alle *Counsellor* zum Dialog und zum Experimentieren ein.

Dr. Dirk Rohr
*Herausgeber der Reihe »Beratung, Coaching,
Supervision«*

Peter Ebel, Heiko Kleve, Julia Strecker
(Hrsg.)

Systemische Supervision in Lehre und Praxis

Mit Beiträgen von Barbara Bräutigam · Valérie
Bubendorff · Gunda Busley · Michaela Gelke ·
Andreas Hampe · Josua Handerer · Cornelia
Hennecke · Björn Enno Hermans · Till Jansen ·
Martina Kaiser · Carla von Kaldenkerken ·
Christopher Klütmann · Cornelia Krönes · Lennart
Krönes · Maurice Malten · Haja Molter · Carla
Ortmann · Jürgen Singer · Wiebke Stelling · Anne
Valler-Lichtenberg · Annika Wiegold

2022

Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats des Carl-Auer
Verlags:

Prof. Dr. Rolf Arnold (Kaiserslautern)
Prof. Dr. Dirk Baecker (Witten/Herdecke)
Prof. Dr. Ulrich Clement (Heidelberg)
Prof. Dr. Jörg Fengler (Köln)
Dr. Barbara Heitger (Wien)
Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp (Merseburg)
Prof. Dr. Bruno Hildenbrand (Jena)
Prof. Dr. Karl L. Holtz (Heidelberg)
Prof. Dr. Heiko Kleve (Witten/Herdecke)
Dr. Roswita Königswieser (Wien)
Prof. Dr. Jürgen Kriz (Osnabrück)
Prof. Dr. Friedebert Kröger (Heidelberg)
Tom Levold (Köln)
Dr. Kurt Ludewig (Münster)
Dr. Burkhard Peter (München)
Prof. Dr. Bernhard Pörksen (Tübingen)
Prof. Dr. Kersten Reich (Köln)
Dr. Rüdiger Retzlaff (Heidelberg)
Prof. Dr. Wolf Ritscher (Esslingen)
Dr. Wilhelm Rotthaus (Bergheim bei Köln)
Prof. Dr. Arist von Schlippe (Witten/Herdecke)
Dr. Gunther Schmidt (Heidelberg)
Prof. Dr. Siegfried J. Schmidt (Münster)
Jakob R. Schneider (München)
Prof. Dr. Jochen Schweitzer (Heidelberg)
Prof. Dr. Fritz B. Simon (Berlin)
Dr. Therese Steiner (Embrach)
Prof. Dr. Dr. Helm Stierlin † (Heidelberg)
Karsten Trebesch (Berlin)
Bernhard Trenkle (Rottweil)

Prof. Dr. Sigrid Tschöpe-Scheffler (Köln)
Prof. Dr. Reinhard Voß (Koblenz)
Dr. Gunthard Weber (Wiesloch)
Prof. Dr. Rudolf Wimmer (Wien)
Prof. Dr. Michael Wirsching (Freiburg)
Prof. Dr. Jan V. Wirth (Meerbusch)

Themenreihe »Beratung, Coaching, Supervision«
hrsg. von Dirk Rohr
Reihengestaltung: Uwe Göbel
Umschlaggestaltung: B. Charlotte Ulrich
Umschlagfoto: © Richard Fischer, www.richardfischer.org
Redaktion: Markus Pohlmann
Satz: Verlagsservice Hegele, Heiligkreuzsteinach
Printed in Germany
Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck

Erste Auflage, 2022
ISBN 978-3-8497-0447-6 (Printausgabe)
ISBN 978-3-8497-8399-0 (ePUB)
© 2022 Carl-Auer-Systeme Verlag
und Verlagsbuchhandlung GmbH, Heidelberg
Alle Rechte vorbehalten

Bibliografische Information der Deutschen
Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek
verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Informationen zu unserem gesamten Programm, unseren Autoren und zum Verlag finden Sie unter:

<https://www.carl-auer.de/>.

Dort können Sie auch unseren Newsletter abonnieren.

Carl-Auer Verlag GmbH

Vangerowstraße 14 • 69115 Heidelberg

Tel. +49 6221 6438-0 • Fax +49 6221 6438-22

info@carl-auer.de

Inhalt

Einleitung

Peter Ebel, Heiko Kleve, Julia Strecker

Teil I: Systemtheoretische Perspektive

1 (Lehr-)Supervision der Gesellschaft

Heiko Kleve

- 1.1 Ausgangspunkte
- 1.2 Gesellschaftlicher Rahmen
- 1.3 Intervention in biopsychosoziale Systeme
- 1.4 Supervision als Beobachtung des Beobachtens
- 1.5 Resümee

Teil II: Systemische (Lehr-)Supervision in der Weiterbildung

2 Vom Sprechen und Hören, vom Lehren und Lernen - Berliner Aspekte, Akzente und Begriffe

Peter Ebel

- 2.1 Was analysierte Wittgenstein? – Begriffe der Sprache – Einheiten des Denkens
- 2.2 Welche Haltungen waren für Wittgensteins Denken bedeutend? Wittgenstein – Design und Metapher
- 2.3 Welcher ergebnisoffene Forschungsprozess könnte als Vorläufer der Methode Supervision »be-griffen« werden?

- 2.4 Welche Forschung ergänzt die Geschichte der Methode Supervision?
- 2.5 Welche Aspekte werden hier für die Definition von Supervision und systemischer Supervision ausgewählt benannt?
- 2.6 »Wer? Wie? Was? ...« ♪ ♪
- 2.7 »Woher soll ich wissen, was ich denke, bevor ich gehört habe, was ich sage?«
- 2.8 Welche Entwicklungslinien lassen sich für die Weiterbildung Supervision in Deutschland zeichnen?
- 2.9 Wo? Woher? Und mit wem? – Ich wollte Systemischer Supervisor werden
- 2.10 An welchem Sprachspiel beteiligen wir uns?
- 2.11 Wie wird prozessorientiert evaluiert?
- 2.12 Wie wird die Qualität gesichert?
- 2.13 Ist Kontrolle möglich?
- 2.14 Wie ist der Stand der Supervisionsforschung? – Eine skizzierte Zusammenfassung

3 Kooperation im System der Supervisionsweiterbildung – Vertrauenswürdigkeit versus Verschwiegenheit

Carla van Kaldenkerken

- 3.1 Zusammenfassung
- 3.2 Einleitung
- 3.3 Das Verständnis von Supervision
- 3.4 Das Verständnis von Lehrsupervision
- 3.5 Kommunikationssystem Weiterbildung
- 3.6 Die Bedeutung der Ziele im Dreieckskontrakt
- 3.7 Triadische Kompetenz als Voraussetzung einer gelingenden Kooperation im Weiterbildungssystem
- 3.8 Der Dreieckskontrakt als Werkzeug für die Gestaltung eines vertrauenswürdigen triangulären

Raums

3.9 Praktische Umsetzung

4 Lehrsupervision in der Weiterbildung angehender Supervisor:innen - Erfahrungen und Reflexionen

Anne Valler-Lichtenberg

- 4.1 Lehrsupervision: »Internes Setting«
- 4.2 Lehrsupervision im Kontext der Weiterbildungen und Masterstudiengänge
- 4.3 Im Kontext der Fachverbände DGSv und DGSF
- 4.4 Zum Schluss

5 Intuition in der (Lehr-)Supervision

Julia Strecker

- 5.1 Ausgangspunkte
- 5.2 Fallvignetten
- 5.3 Aspekte der Intuition: Zugänge für supervisorische Anregungen
- 5.4 Sieben Aspekte der Intuition – Konsequenzen für die supervisorische Haltung

6 Wie kommt das Neue in die Supervision? – Fünf systemische Haltungen und fünf Tools zur Supervisionsgestaltung

Andreas Hampe

- 6.1 Fünf systemische Haltungen: Leere, Holismus, Mitgefühl, Neutralität, Unbeständigkeit
- 6.2 Fünf ausgewählte methodische Ansätze
- 6.3 Zum Schluss

Teil III: Systemische Supervision in psychosozialen Kontexten

7 Du siehst, was du suchst - Supervision zwischen Personen in Organisationen als kommunikativer Kontextspaziergang

Christopher Klütman, Cornelia Hennecke

7.1 Einleitung

7.2 Kontextualisierungsspaziergang mit drei Haltepunkten

7.3 Fazit

8 Systemische Einzelsupervision zur beruflichen Neuorientierung - Die Methode der Genogrammarbeit

Michaela Gelke

8.1 Einleitung

8.2 Anwendungsbereiche und Zielsetzung

8.3 Voraussetzungen der Supervisor·in

8.4 Grenzen der Genogrammarbeit im supervisorischen Kontext

8.5 Nutzen

8.6 Dauer

8.7 Einstieg in den Genogrammprozess

8.8 Erstellen des Genogramms - Datenerfassung

8.9 Fragetechniken zur Prozessbegleitung und Herausarbeiten der leitenden Werte und Glaubenssätze

8.10 Fallbeispiel 1

8.11 Fallbeispiel 2

8.12 Resümee

9 (Lehr-)Supervision geht online: Heilige Kuh entpuppt sich als videobegabte Eisläuferin - Drei Berichte aus dem digitalen Möglichkeitsraum

Gunda Busley, Maurice Malten, Carla Ortmann

- 9.1 Einleitung: Systemische Supervision und Lehrsupervision »live-online«
- 9.2 Gruppenlehrsupervision live-online Oder: Supervisor·in zu werden ist ein Konstruktionsprozess. Skulpturarbeit mit zweiter Kamera im Onlineraum
- 9.3 Team- und organisationsbezogene Supervision live-online – Relevanten Systemelementen einen Platz im Onlineraum geben
- 9.4 Einzelsupervision mit Selbsterfahrungsanteilen live-online
- 9.5 Aus Erfahrung wird Expertise – »Lessons learned« aus Bochum, Kassel und Leipzig
- 9.6 Ausblicke

10 Systemische Haltung im Kontext von Trennung, Scheidung und Erziehung

Cornelia Krönes, Lennart Krönes

- 10.1 Trennung und Scheidung – Herausforderungen aus systemischer Perspektive
- 10.2 Und heute? – Reflexion während des Schreibprozesses

Teil IV: Systemische Supervision in klinischen und multidisziplinären Kontexten

11 Supervision in den bisherigen postgradualen Psychotherapieausbildungen (Vertiefungsgebiet Systemische Therapie) und in der Weiterbildung nach dem Psychotherapiestudium – Eine neue Rolle für Supervisor·innen?

Carla Ortmann, Björn Enno Hermans

- 11.1 Carla Ortmann im Interview mit Björn Enno Hermans

12 Systemische Psychotherapie als Richtlinientherapie und systemische Supervision

Jürgen Singer, Haja Molter

12.1 Systemische Therapie in der Kassenpraxis

12.2 Praxis der Supervision

12.3 Fallvignette

13 »Verwendungszweck Lehrgeld« - Fallvignette: Von einem Kollegen, der Psychologischer Psychotherapeut werden und Systemiker bleiben wollte

Josua Handerer

13.1 Vorbemerkungen

13.2 Die Problemgeschichte(n) in Wort und Bild

13.3 (Auf-)Lösung

13.4 Schluss

14 Clara macht den Hexbugs Mut - Reflexionen einer Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeutin im Rahmen einer systemischen Online- Gruppensupervision

Martina Kaiser

14.1 Fallvignette: Kinderpsychotherapie mit Clara

14.2 Elternberatung

14.3 Elternberatung und Supervision

14.4 Systemische Supervision

14.5 Perspektivenwechsel im Onlineformat

14.6 Elternberatung

14.7 Abruptes Ende der Psychotherapie

14.8 Selbstreflexion und weitere Online-
Gruppensupervision

14.9 Arbeitshypothesen

14.10 Abschließende Überlegungen

15 Multifamilientherapie und systemische Fallsupervision im Team - Erleben von Unterschieden, Möglichkeiten und Ressourcensynergien

Annika Wiegold

15.1 Einführung

15.2 Multifamilientherapie

15.3 Die Technik des zirkulären Fragens

15.4 Systemische Fallsupervision im Team

15.5 Verbindung von Multifamilientherapie und systemischer Fallsupervision im Team

15.6 Fallbeispiel: Systemische Fallsupervision mit einem Kita-Team

15.7 Resümee

16 Leitungssupervision in einer pädagogischen Organisation - Die Netzwerkkarte als Basis für nachhaltige Entwicklung

Wiebke Stelling

16.1 Was ist und wie wirkt Supervision für Leitungspersonen?

16.2 Was ist eine Netzwerkkarte?

16.3 Fallbeispiel

16.4 Reflexion und Ausblick

17 »Einfach mal ›drüber reden‹?« Grenzen der Supervision in der Polizei

Till Jansen

17.1 Supervision als Sonderform psychosozialer Betreuung?

17.2 »Saubere« Organisation und polizeilicher Habitus

17.3 Eigene Erfahrungen: Supervision im höheren Dienst

17.4 Endlich »drüber reden« dürfen? – Zwischen »Cop Culture« und neuer Reflexivität

Teil V: Systemische Supervisor·innen und Selbstreflexion

**18 »Alles muss offen angesprochen werden« –
Umgang mit Misserfolgserleben in der Supervision**

Barbara Bräutigam

18.1 Vorbemerkung

18.2 Kriterien des Erfolgs einer Supervision und sechs
Schritte des Umgangs mit dem eigenen
»Scheitern«

18.3 Fazit

19 Supervisor·innen: Vielfältige Wege

Valérie Bubendorff

Verzeichnis der Abkürzungen

Literatur

Über die Autor·innen

Über die Herausgeber·innen

Einleitung

Peter Ebel, Heiko Kleve, Julia Strecker

Grundintention und Idee dieses Buches

Supervision ist aus den Feldern der psychosozialen, klinischen und multiprofessionellen Praxen des Gesundheits- und Sozialbereichs nicht mehr wegzudenken. Inzwischen ist es obligatorisch, dass Organisationen in diesen Kontexten ihren Mitarbeiter:innen supervisorische Begleitung anbieten oder ihre Beschäftigten gar zur Supervision verpflichten. Denn wer in komplexen zwischenmenschlichen Zusammenhängen professionell agiert, sich mit biopsychosozialen Themen auseinanderzusetzen hat und die Nutzer:innen der entsprechenden Dienstleistungen kompetent zu unterstützen sucht, muss eine hohe Kompetenz der Selbstreflexion realisieren. Diese kann jedoch nicht in einsamer individueller Abgeschlossenheit erreicht werden, sondern setzt andere Menschen voraus, mindestens geschulte Supervisor:innen, die etwas von ihrer Sache verstehen, die in der Lage sind, Professionelle – in welchen Arbeitsfeldern auch immer – konstruktiv zu irritieren.

Es ist die konstruktive Irritation, die im Denken, Fühlen und Handeln von Professionellen einen Unterschied macht, die die Supervision als Praxis auszeichnet. Wer eigenverantwortlich, im Team oder in interdisziplinären Gruppen arbeitet, benötigt regelmäßige Reflexionszeiten, in denen der Alltag zumindest hinsichtlich der eigenen kognitiven, emotionalen und aktionalen Prozesse temporär angehalten werden kann, um zu bewerten, ob die eingeschlagenen Wege in der Arbeit mit Menschen noch passen oder ob sie eventuell zu korrigieren sind, und – im Falle eines Korrekturbedarfs – zu überlegen, wie dies, sensibel und für alle beteiligten Akteur:innen passend, geschehen kann. Dabei hilft Supervision; sie ermöglicht das, was wir bereits mit dem Titel dieses Buches in

dreierlei Hinsicht postulieren: *erstens* Weitsicht, *zweitens* das Einnehmen unterschiedlicher Blickwinkel und *drittens* die Anregung zur Vielstimmigkeit.

Wer im Alltag so nah an den Menschen ist wie die Professionellen im Gesundheits- und Sozialbereich, um die Nutzer·innen der entsprechenden biopsychosozialen Dienstleistungen in herausfordernden Situationen zu begleiten, benötigt Unterstützung dabei, regelmäßig *Weitsicht* einzuüben. Wir meinen damit ein relationales Denken, das Beziehungen zwischen unterschiedlichen relevanten Aspekten einer gerade relevanten Fragestellung zu betrachten erlaubt. Da die Beobachter·innen Teil der Beobachtung sind, gibt es niemals *die eine* objektive Wahrheit, sondern von uns abhängige Welterperspektiven, die uns zur Hypothesenbildung und zur Integration von harten und weichen Daten herausfordern. Diese relationale, systemische Perspektive ermöglicht es, den jeweiligen Menschen in seinen kontextuellen Abhängigkeiten zu sehen und die körperlichen, psychischen und sozialen Prozesse sowohl in ihrer gegenseitigen Verbindung als auch in ihren jeweils eigenständigen, und zwar lebendigen, gedanklich-emotionalen sowie zwischenmenschlichen und gesellschaftlichen Unabhängigkeiten und Eigendynamiken zu betrachten. Nur so können im Rahmen supervisorischer Prozesse die Möglichkeiten und Grenzen von Beratungen und Therapien sowie von allen anderen Arten der professionellen Unterstützung realistisch eingeschätzt werden. Wer wirksam helfen will, sollte wissen, wo die Unabhängigkeit der Menschen und Systeme beginnt, die es konstruktiv zur Eigenaktivität anzuregen gilt.

Dabei helfen *Blickwinkel*, die sich im Alltag oft nicht von selbst erschließen. Wir können nur dann kreativ werden, Lösungen für brennende Herausforderungen suchen und

Strategien zu deren Umsetzung entwickeln, wenn wir lernen, die uns belastenden Ereignisse aus unterschiedlichen Betrachtungsperspektiven zu sehen. Dabei kann in der Supervision auch die Provokation als angemessen ungewöhnliche Intervention gelten. Denn oft erst dann wird ein Unterschied zum bisherigen Denken, Fühlen und Handeln deutlich, der zu etwas führt, was bestenfalls in der jeweils infrage stehenden Praxis einen Unterschied macht, etwas Neues zutage fördert, was für alle Beteiligten gewinnbringend ist.

Dass wir alle Beteiligten fokussieren, dass wir nicht auf Kosten von Einzelnen arbeiten wollen, sondern die Bedürfnisse sämtlicher Akteur·innen gleichermaßen achten und zur Geltung kommen lassen, setzt *Akzeptanz von Vielstimmigkeit* nicht nur voraus, sondern fordert sie in der Supervision geradezu ein. Sie entsteht dann, wenn wir die Wechselwirkungen zwischen System und Umwelt anerkennen, zu Gehör bringen und auch in unseren Handlungen sichtbar machen. Die viel beschworene *Allparteilichkeit* lässt sich nur dann entfalten, wenn wir zunächst alle Stimmen, die einen berechtigten Beitrag zum Geschehen leisten, vernehmen, auf sie hören. Wie wir dann dazu einladen, das Einbeziehen der vielen Stimmen und das Begrenzen ihrer Ansprüche in eine Balance zu bringen, steht auf einem anderen Blatt. Bevor das geschehen kann, ist die jeweilige biopsychosoziale Welt in ihrer Vielfalt nicht nur anzuerkennen, sondern auf dem kaleidoskopischen Monitor der Supervision sichtbar zu machen.

Mit unserem Buch intendieren wir, die *systemische Supervision* in der eben geschilderten Weise in Augenschein zu nehmen. Der Begriff *systemisch* signalisiert für uns sowohl die Verbindung der wissenschaftlichen Grundlegung unserer Form von Supervision mit der Systemtheorie als auch die

Verknüpfung mit dem Konstruktivismus. Die Erkenntnis, dass die Beobachter·innen nicht außerhalb des beobachteten Systems stehen, sondern Teil der Beobachtung sind, ist hier bedeutsam und hat Auswirkungen auf die Herangehensweise, Methodenvielfalt und Haltung. Die Haltung, also die innere Einstellung der Supervisor·innen, bildet die Basis des Handelns und der Interventionen. Die Allparteilichkeit, der uneingeschränkte Respekt, die Offenheit und Neugier, die Ressource des Nicht-Wissens und die Idee, dass immer alles auch ganz anders beobachtet, beschrieben, erklärt und bewertet werden könnte, führen zu vielfältigen Handlungsoptionen und leiten uns durch die Supervisionsprozesse. Die Supervisand·innen gelten als Expert·innen für ihre Fragestellungen, und die Supervisor·innen tragen die Verantwortung für den Kommunikationsprozess. Das Nicht-Wissen der Supervisor·innen in Bezug auf das, was die »richtige« Lösung ist, wird dadurch zur Ressource für die supervisorische Kommunikation. Dadurch anerkennen wir in äußerst konsequenter Weise die Supervisand·innen mit ihrer inhaltlichen Expertise.

Wir wollen Praktizierende innerhalb dieser Profession ermuntern, sich selbst Rechenschaft über die eigene Arbeit abzulegen und sich an dem professionellen Anspruch zu messen, den Supervision kennzeichnet und den sie pflegen sollte. Auch wenn das knapp skizzierte Ideal der Weitsicht, der vielen Blickwinkel und der zu Gehör zu bringenden Vielstimmigkeit niemals in seiner Gänze erreichbar ist, so kann es doch ein Ansporn sein, diesen Weg mit einem klaren Blick auf das nie vollständig einzunehmende Ziel weiterzuverfolgen. Die Nutzer·innen der Supervisionsprozesse, die Supervisand·innen, werden es mit Sicherheit danken. Denn dies ist der ungewöhnliche Luxus, den die psychosozialen, klinischen und

multiprofessionellen Arbeitsfelder im Gesundheits- und Sozialbereich bieten: bezahlte Zeiten für Selbstreflexionsprozesse.

Entstehungsgeschichte

Die Ideen für die Entstehung dieses Sammelbandes wurden bei der Vorbereitung auf Seminare, während deren Durchführung und in deren Nachgang, im Rahmen der Weiterbildung und Aufbauweiterbildung *Systemische Supervision* am Berliner M7 Institut entwickelt. Sowohl in Gesprächen mit am Institut Lehrenden als auch mit Weiterbildungsteilnehmer·innen wurde eine Co-Produktionsabsicht kreiert. Dazu wurden weitere seit Jahren in der Praxis und/oder der Lehre tätige Kolleg·innen eingeladen, sich als Autor·innen an diesem Buchprojekt zu beteiligen.

Als Auftakt für die konzeptionellen, thematischen und kooperativen Absprachen fand am 26. Januar 2021 pandemiebedingt eine Online-Redaktionskonferenz statt, an der insgesamt 31 Systemische Supervisor·innen, Lehrende Supervisor·innen und Ausbilder·innen für Systemische Supervision, Lehrsupervisor·innen, Systemische Berater·innen, Systemische Therapeut·innen und Psychotherapeut·innen teilnahmen. Im Nachgang dieser Videokonferenz entschieden sich die in diesem Band versammelten Kolleg·innen für die Mitarbeit an der Publikation. Weitere Autor·innen konnten im Nachgang gewonnen werden.

Am 20. April 2021 hatten wir als Herausgeber·innen mit den Lektor·innen vom Carl-Auer Verlag eine redaktionelle Sitzung, ebenso online, in der die Richtlinien für eine Veröffentlichung vereinbart wurden. Zehn weitere Online-Videokonferenzen der Herausgeber·innen folgten, zahlreiche E-Mails wurden zwischen uns ausgetauscht, nicht gezählte Telefonate und einige wenige Gespräche zum Buchprojekt in Präsenz geführt. Außerdem fanden Online-Supervisionen für und mit den Akteur·innen dieses

Buches statt. 25 Autor·innen aus sechs Bundesländern mit insgesamt 19 Beiträgen haben sich an der Fertigstellung dieses Sammelbands beteiligt. Mit ihren jeweiligen Expertisen sind sie in Privatpraxen, kassenärztlichen Praxen, im psychiatrischen Dienst, in Kliniken, in der Jugendhilfe, an Aus- und Weiterbildungsinstituten und/oder an Hochschulen und Universitäten tätig.

Die an diesem Buch beteiligten Akteur·innen haben überwiegend Mitgliedschaften in der Systemischen Gesellschaft (SG), der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie (DGSF) und/oder der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv). Gemeinsamkeiten und Unterschiede der curricularen Positionen dieser drei Verbände zur Supervisionsweiterbildung werden wertschätzend in den Beiträgen zur systemischen Lehrsupervision und zur Supervision in der Weiterbildung abgebildet. Die Gesamtheit aller hier zu lesenden Beiträge bietet einen Ausschnitt aus der Vielfalt von systemischer Supervision an.

Überblick - die einzelnen Beiträge

Wir haben die Beiträge in diesem vielstimmigen Buch folgenden fünf Themenbereichen zugeordnet:

- *Teil I*: Systemtheoretische Perspektive
- *Teil II*: Systemische (Lehr-)Supervision in der Weiterbildung
- *Teil III*: Systemische Supervision in psychosozialen Kontexten
- *Teil IV*: Systemische Supervision in klinischen und multidisziplinären Kontexten
- *Teil V*: Systemische Supervisor·innen und Selbstreflexion.

Teil I des Buches bietet eine Grundlegung mit der systemtheoretischen Perspektive:

Heiko Kleve beleuchtet in seinem Einstiegsbeitrag grundsätzliche systemtheoretische Perspektiven auf die Supervision ([Kapitel 1](#)). Dazu stellt er das Grundgerüst der Systemtheorie von Niklas Luhmann vor, mit der insbesondere soziale Systeme als Interaktionen, Organisationen und Gesellschaften beschrieben und erklärt werden können. Welche Rolle Supervision in der komplexen und schnelllebigen modernen Gesellschaft spielen kann, wird schließlich anhand zentraler erkenntnis- bzw. beobachtungstheoretischer Fragestellungen veranschaulicht, die mit der Position des Konstruktivismus einhergehen.

Teil II des Buches versammelt fünf Beiträge, die sich mit der systemischen (Lehr-)Supervision in der Weiterbildung befassen:

Peter Ebel bezieht sich in seinem Artikel ([Kapitel 2](#)) auf die Sprachphilosophie Ludwig Wittgensteins sowie auf den

sozialen Konstruktivismus und damit auf das Hören, Fragen, Lehren und Lernen in der systemischen Supervision, ihrer Weiterbildung und ihrer Geschichte. Aufgezeigt werden Aspekte der Evaluation und der Qualitätssicherung. Außerdem wird der Begriff Kontrolle kritisch reflektiert. Schließlich erfolgt eine Zusammenfassung des aktuellen Stands der Supervisionsforschung.

Carla von Kaldenkerken skizziert in ihrem Beitrag ([Kapitel 3](#)) insbesondere ihr Verständnis von Lehrsupervision. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf den triadischen Kontrakt gelegt und die Frage der Verschwiegenheit im Kontext der beteiligten Akteur·innen problematisiert. Die Autorin stellt heraus, dass nicht so sehr starre Vertraulichkeitsregeln, sondern eher die Kompetenz, in triadischen Konstellationen passend zu agieren, zentral sein sollte. Denn zwischen den relevanten Akteur·innen muss das Vertrauen immer wieder neu hergestellt werden. Dazu dienen klare Rollen und Prozesse sowie konzentrierte Aufgabenbezogenheit innerhalb der Supervision und ihrer rahmenden Kontexte.

Anne Valler-Lichtenberg bezieht sich mit ihren Ausführungen ([Kapitel 4](#)) ebenfalls auf die Lehrsupervision und schöpft dabei aus ihrer langjährigen Praxis in diesem Kontext im Rahmen von klassischen Weiterbildungsinstituten, aber auch an Hochschulen. Dabei beschreibt sie die besonderen supervisorischen Prozesse der Lehrsupervision, die typischen Dynamiken, Wechselwirkungen und Ambivalenzen, die die Arbeit als Lehrsupervisor·in herausfordernd machen. Sie geht hierbei auf systemtheoretische Konzepte ein, zeigt aber auch, wie diese methodisch, also ganz praktisch, umgesetzt werden können.

Der Beitrag von *Julia Strecker* beschäftigt sich mit der Frage, wie die Rolle der Intuition im Kontext von Supervision und Lehrsupervision wahrnehmbar sowie nutzbar gemacht werden kann ([Kapitel 5](#)). Anhand von zwei Fallvignetten exemplifiziert die Autorin, welchen Facettenreichtum und Mehrwert die Intuition zur supervisorischen Arbeit beitragen kann. Sie beendet ihren Artikel mit sieben Punkten und schlussfolgert, dass Intuition sich nicht erzwingen lässt, sondern geschieht, wenn wir offen sind, ihr den notwendigen Raum zu ihrer Wahrnehmung und Entfaltung zu lassen.

Andreas Hampe beschreibt und eruiert fünf Grundhaltungen in der systemischen Supervision ([Kapitel 6](#)): 1. Leere, 2. Holismus, 3. Mitgefühl, 4. Neutralität und 5. Unbeständigkeit. Diese bilden die Grundlage für systemische Tools, die sich nahezu in jeder Supervision anwenden lassen. Über die genannten Haltungen und die im Beitrag ausführlich präsentierten Tools öffne die Supervision geradezu einen kunstvollen Rahmen, in dem sich das Neue tatsächlich zeigen und Bahn brechen könne.

In [Teil III](#) des Bandes werden vier Artikel präsentiert, die die systemische Supervision in psychosozialen Kontexten anhand unterschiedlicher Fragestellungen skizzieren:

Christopher Klütmann und *Cornelia Henneke* beleuchten in ihrem Artikel ([Kapitel 7](#)) die Frage, wie die Supervision als kommunikativer Kontextspaziergang zwischen Personen in Organisationen genutzt werden kann, um strukturelle und organisationsbezogene Perspektiven in den Reflexionsprozess einzubeziehen. Danach breiten sie ihre Überlegungen mithilfe der Ideen von Niklas Luhmann und Stefan Kühl zur Gestaltung von Kooperationsbeziehungen aus. Als Quintessenz des Beitrags beschreiben die Autor·innen Kooperation als existenzielle Basis auch für die

personellen Beziehungen in Organisationen, zu denen die Supervision einen zentralen Beitrag leisten kann.

In dem Beitrag von *Michaela Gelke* geht es um die Methode der Genogrammarbeit, die sie exemplarisch in der systemischen Einzelsupervision zur beruflichen Neuorientierung untersucht ([Kapitel 8](#)). Die Autorin stellt dar, dass die Auseinandersetzung mit familiären Prägungen, Werten und Glaubenssätzen zu wichtigen Erkenntnissen hinsichtlich berufsbezogener Fragestellungen führen kann. Anhand von zwei Fallbeispielen veranschaulicht sie, wie die Beschäftigung mit Genogrammen die Perspektive der Supervisand·innen speziell hinsichtlich mehrgenerationaler Tradierungen auf berufliche Entscheidungen erweitert.

In ihrem umfangreichen Artikel erarbeiten *Gunda Busley, Maurice Malten* und *Carla Ortmann* ausführlich die Grundzüge einer Supervision, die ausschließlich in Online-Settings, also im digitalen Raum, vollzogen wird ([Kapitel 9](#)). Auf der Basis ihrer intensiven Erfahrungen mit dieser Form der Supervision während der Coronapandemie zeigen sie auf, welche Potenziale entfaltet werden können, wenn die Supervision aufgrund kontextueller Umstände ausschließlich »remote« durchgeführt wird. Dies veranschaulichen sie anhand von vielfältigen Beispielen, in denen sie Methoden vorstellen und deren Wirksamkeit praxisrelevant skizzieren. Dabei geht es auch um die Herausforderung, einen vertrauensvollen Beziehungsrahmen herzustellen und zu halten in einem Setting, das für viele Supervisand·innen wie Supervisor·innen trotz mehrjähriger Pandemie immer noch neu ist.

Cornelia Krönes und *Lennart Krönes*, Mutter und Sohn, beide systemisch weitergebildet und beim selben sozialen Träger beschäftigt, bieten einen generationalen Dialog zur

Haltung im Kontext von Trennung, Scheidung und Erziehung an ([Kapitel 10](#)). Sie reflektieren ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Thema und verbinden diese mit der Frage, wie diese Reflexionen in Beratung und Supervision nutzbar gemacht werden können. Den Schreib- und Reflexionsprozess der beiden begleitete Peter Ebel via Online-Supervision.

Teil IV des Bandes bezieht sich in sieben Beiträgen auf die systemische Supervision in klinischen und multidisziplinären Kontexten:

Im ersten Beitrag interviewt *Carla Ortmann Enno Hermans* ([Kapitel 11](#)). Sie sprechen über das Thema Supervision in den noch gegenwärtigen postgradualen psychotherapeutischen Ausbildungen im Vertiefungsgebiet Systemische Therapie sowie in der zukünftigen Weiterbildung nach dem Psychotherapiestudium. Dabei suchen und finden sie Antworten auf drei zentrale Fragen: 1) Welche Bedeutung kommt der Rolle der Systemischen Supervisor:innen in diesen Aus- bzw. Weiterbildungen zu? 2) Was ist das Neue im Approbationsstudiengang Psychotherapie und der sich daran anschließenden Weiterbildung? 3) Was ist in der Zukunft hierfür zu erwarten?

Jürgen Singer und *Haja Molter* schildern in [Kapitel 12](#), wie sich die Systemische Psychotherapie als noch recht neue Richtlinientherapie im Kontext der Systemischen Supervision selbst reflektiert. Es wird deutlich, wie das Systemische dieser Form der Psychotherapie gerade mithilfe der Supervision gestärkt werden kann. Besonders aufschlussreich und mehrperspektivisch ist dieser Beitrag deshalb, weil hier ein Systemischer Therapeut (Singer) und sein Supervisor (Molter) gemeinsam schreiben und ihre kooperative Arbeit reflektieren. Dabei ist interessant, wie auch in der Therapie gehalten werden kann, was der

systemische Ansatz verspricht: eine Perspektive, die die Menschen mit ihren Potenzialen, Ressourcen und Stärken einbezieht, statt ausschließlich Defizite und Probleme zu wälzen.

Josua Handerer stellt eine Fallvignette über einen Kollegen vor, der Psychologischer Psychotherapeut werden und Systemiker bleiben wollte ([Kapitel 13](#)). In der Supervision nutzt der Autor eine Technik, mit der er das Anliegen des Supervisanden und den Verlauf der Supervision sowie einzelne Effekte und Highlights mit zahlreichen Skizzen illustriert und grafisch auf den Punkt bringt: im wahrsten Sinn des Wortes!

Martina Kaiser reflektiert im Rahmen einer systemischen Online- Supervision die Kinderpsychotherapie eines 8-jährigen Mädchens und fokussiert dabei die Stärkung des Kindes und seine Entwicklung von Mut ([Kapitel 14](#)). Für die anschauliche Nachvollziehbarkeit einzelner Spieltherapiesequenzen bietet die Autorin den Leser·innen eine kreative Variante an: nachgestellte Spielsituationen mit den »Hexbugs«, die online auf YouTube gesichtet werden können.

Annika Wiegold beschreibt in ([Kapitel 15](#)) das Erleben von Unterschieden, Möglichkeiten und Ressourcensynergien in der Multifamilientherapie mit bis zu 22 Personen im tagesklinischen Setting einer kinder- und jugendpsychiatrischen Abteilung und im Rahmen einer systemischen Fallsupervision mit bis zu 17 Mitarbeiter·innen einer Kindertagesstätte. Die Autorin erläutert, wie die Gruppengrößen und eine Vielfalt an Techniken effektiv genutzt werden können.

Wiebke Stelling präsentiert in ihrem Artikel ein spezielles Tool, die Netzwerkkarte, und zeigt, wie diese eingesetzt werden kann, um beispielsweise in der Leitungssupervision einer pädagogischen Organisation

konstruktive Entwicklungen anzuregen ([Kapitel 16](#)). Netzwerke sind komplexe Beziehungsgefüge, die Personen einbeziehen und mit anderen Akteur·innen verknüpfen. Damit sind sie besondere soziale Systeme, die hinsichtlich ihrer Grenzen tendenziell undifferenziert sind und immer wieder erweitert werden können. Solche Konstellationen mithilfe von Visualisierungen zu betrachten ist nicht nur erkenntnisreich, sondern regt, wie die Autorin zeigt, das Sprechen über Praxis- bzw. Organisationsveränderung konstruktiv an.

Till Jansen lädt in seinem Beitrag ([Kapitel 17](#)) mit der Frage ein: »Einfach mal ›drüber reden‹?« Der Autor beschreibt Grenzen der Supervision in der Polizei und ihre Besonderheit als Organisation, die für die Durchsetzung rechtlicher Ordnung verantwortlich ist. Die Dinge sind hier entweder »richtig« oder »falsch« – so zumindest das bestimmende Narrativ in diesem Kontext. Organisationssoziologisch betrachtet Jansen die Supervision in der Polizei als etwas, was noch sehr untypisch ist. Vielleicht kann sich das in Zukunft ändern. Denn die Herausforderungen, auch mit psychosozialen Aspekten, sind in diesem Arbeitsfeld bekanntlich besonders hoch.

Der abschließende *Teil V* bringt Systemische Supervisor·innen und ihre Selbstreflexion zur Sprache:

Barbara Bräutigam wählt für ihren Text drei Episoden im Rahmen von Teamsupervision aus ([Kapitel 18](#)). Dabei geht es ihr jedoch nicht um Erfolgsgeschichten, sondern im Gegenteil: Sie veranschaulicht geradezu vorbildhaft und bewundernswert, wie in der Supervision mit Misserfolgserleben umgegangen werden kann, wie diese vielleicht unangenehme Thematik sinnvoll bearbeitet und verarbeitet werden könnte – bestenfalls mit wichtigen Erkenntnissen und Lernerfahrungen. Die Autorin benennt