

Inhalt

1	Vorwort	11
2	Einleitung	13
3	Die inhaltliche Dimension des Konzepts	17
3.1	Pragmatisch-systemische Bezüge	17
3.1.1	Handlungsfähigkeit	18
3.1.2	Lernen	21
3.1.3	Haltungen und Rolle aus systemisch-pragmatischer Sicht	23
3.2	Ziele und Beratungsverständnis	25
3.3	Der Beratungsprozess	27
3.3.1	Grundsätze für die Steuerung des Beratungsprozesses	28
3.3.2	Der Ablauf eines vollständigen Beratungsprozesses	36
3.3.3	Beobachtungsperspektive und Steuerung der Supervisorin	39
4	„Beratung über Beratung“ – Eine modellbasierte Auswahl des geeigneten Beratungsformats und Beratung der Kunden	47
4.1	Bewertung des Zustands eines Rat suchenden Systems	52
4.3	Beratungsformate und Methoden in ihrer Zuordnung zu den Niveaus von Handlungsfähigkeit	56
4.4	Die Bedeutung dieser Zuordnung für die Auswahl des Beratungsformats	60
4.5	Der Formatwechsel	62
5	Supervision im Überblick	67
5.1	Geschichte der Supervision	67
5.2	Supervision heute	70
5.3	Unterschiedliche Formen von Supervision	73
5.4	Ausbildungssupervision	74
6	Vorbemerkung zum Methodenteil	79
7	Sondierung und Kontrakt	83
7.1	Vorbemerkung	83
7.1.1	Die Bedeutung der Sondierung	83
7.1.2	Die Bedeutung des Kontrakts	84
7.1.3	Freiwilligkeit und verordnete Supervision	86
7.1.4	Der inhaltliche Kontrakt	88
7.1.5	Erwartungs- und Rollenklärung	89
7.1.6	Dreieckskontrakte	91
7.1.7	Kontrakt als Steuerungsinstrument	94

7.1.8	Klippen bei der Arbeit mit Zielen	94
7.1.9	Der formale Kontrakt (der formale Vertrag)	95
7.1.10	Formen des Kontrakts	95
7.2	Arbeitsblätter Auftragsklärung und Kontrakt	97
7.2.1	Auftragsklärung	97
7.2.2	Themen sondieren	99
7.2.3	Inhaltlicher Teil des Kontrakts	101
7.2.4	Kriterien für gut formulierte Ziele	105
7.2.5	Vertrag für Teamsupervision	106
7.2.6	Vertrag für Gruppensupervision	108
7.2.7	Vertrag für Einzelsupervision (Unternehmen als Auftraggeber)	110
7.2.8	Vertrag für Einzelsupervision (Selbstzahler)	112
7.2.9	Merkblatt für Supervision im Rahmen einer Weiterbildung	114
7.2.10	Angebot und Auftragsbestätigung	117
7.2.11	Supervisionsregeln	119
8	Anfangs- und Einstiegssituationen in der Supervision	121
8.1	Vorbemerkung	121
8.2	Arbeitsblätter für den Anfang mit neuen Gruppen	125
8.2.1	Soziometrische Aufstellungen	125
8.2.2	Partnerinterview	128
8.2.3	Ball werfen und mit Fragen verbinden	130
8.2.4	Vorannahmen erkunden	131
8.2.5	Verschiedene Lügengeschichten	133
8.2.6	Namen mit Adjektiven verbinden	134
8.2.7	Mein rechter Platz	135
8.3	Arbeitsblätter für den Beginn einer Beratungssitzung oder für den Anfang mit neuen Gruppen	137
8.3.1	Hinter dem Stuhl	137
8.3.2	Aus anderen Perspektiven	139
8.3.3	Gehen im Raum	141
8.3.4	Anreise spielen	143
8.3.5	Der Laufsteg	144
8.4	Arbeitsblätter für die Anfangsrunde in einer Sitzung	145
8.4.1	Laut denken	145
8.4.2	Haltungen und Gesten doppeln	147
8.4.3	Mein Platz im Raum	149
8.4.4	Anfangsrunden mit Symbolen (viele Variationen)	150
8.4.5	Zufriedenheit	154
8.4.6	Wetterkarte	155
9	Gesprächstechniken	157
9.1	Kommunikationsqualität als Merkmal guter Beratung	157
9.2	Arbeitsblätter: Die Basis guter Gesprächsführung	161

9.2.1	Aktives Zuhören/Spiegeln	161
9.3	Arbeitsblätter: Differenzierte Wahrnehmung und Sprache schulen	164
9.3.1	Dialog	164
9.3.2	Beschreiben – Erklären – Bewerten	167
9.3.3	Die Schritte der Schlussfolgerungen. Übung: Linke und rechte Spalte	170
9.3.4	Feedback	174
9.3.5	Gewaltfreie Kommunikation (GFK)/Die vier Schritte	177
9.4	Arbeitsblätter: Mit Fragen führen	180
9.4.1	Zielfragen	181
9.4.2	Ressourcenfragen	185
9.4.3	Zirkuläre Fragen	186
9.4.4	Hypothetische Fragen	190
9.4.5	Präzisionsfragen-Modell	192
9.5	Arbeitsblätter: Weitere Gesprächstechniken	194
9.5.1	Perspektivenwechsel	194
9.5.2	Doppeln	197
9.5.3	Umdeuten und Umformulieren	200
9.5.4	Reflecting Team	203
9.5.5	Kommentierungen	207
10	Fallsupervision in Gruppen und Teams	209
10.1	Vorbemerkung	209
10.2	Ablauf von Fallsupervision	212
10.2.1	Anfangsphase	212
10.2.2	Bearbeitungsphase	213
10.2.3	Handlungsperspektiven, Umweltverträglichkeit und Zukunftstest	221
10.2.4	Schlussphase	222
10.3	Fallsupervision in Teams und Ausbildungsgruppen	224
10.4	Kollegiale Beratung/Intervision	227
10.4.1	Einleitung	227
10.4.2	Rahmenbedingungen	228
10.4.3	Rollen und Funktionen	228
10.4.4	Der Ablauf	230
10.5	Arbeitsblätter zur Fallbearbeitung	233
10.5.1	Fallvorbereitung und Themenfindung	233
10.5.2	Fallvorbereitung	234
10.5.3	Falldokumentation/Protokollvorgabe für die Ausbildungssupervision	236
10.5.4	Ablauf von Fallsupervision – kurz	238
10.5.5	Themenfindung/Keine Fälle – zu viele Fälle	240
10.5.6	Themenbewertung – was ist in unserer Macht?	242
10.6	Arbeitsblätter zur Falldarstellung	244
10.6.1	Genogramm	246
10.6.2	Organigramm	249
10.6.3	Fallpräsentation mit Symbolen und Figuren	251

10.7	Arbeitsblätter: Aktionsmethoden in der Fallbearbeitung	253
10.7.1	Soziometrische Methoden in der Fallbearbeitung	258
10.7.2	Skulptur	261
10.7.3	Aufstellungsarbeit in der Fallsupervision	265
10.7.4	Das psychodramatische Spiel in der Gruppensupervision	270
10.7.5	Das Rollenspiel/-training	275
10.7.6	Psychodramatische Vignette zur Bearbeitung einschränkender Verhaltensmuster	279
11	Beratung im Einzelsetting	285
11.1	Vorbemerkung	285
11.2	Begriffsklärung: Coaching und Einzelsupervision	285
11.3	Die Einzelsupervision	288
11.3.1	Anlässe, Indikationen und Ziele von Einzelsupervision	289
11.4	Einzelsupervision im Rahmen von Aus- und Weiterbildungen	291
11.4.1	Ablauf der Einzelsupervision im Rahmen von Ausbildungssupervision	292
11.5	Ausgewählte Methoden in der Einzelberatung	295
11.5.1	Vorbemerkung	295
11.5.2	Soziometrie in der Einzelberatung	297
11.5.3	Das soziale Atom	299
11.5.4	Mono-Psychodrama (Monodrama) und Rollenspiel in der Einzelberatung	303
11.5.5	Aufstellungsarbeit in der Einzelberatung	306
11.5.6	Moment of Excellence – Ressourcen zugänglich machen	309
11.5.7	Optionen prüfen, Alternativen klären	312
11.5.8	Arbeit an Visionen – Logische Ebenen der Veränderung	315
11.5.9	Mein roter Faden in meiner Berufsbiografie (Timelinearbeit)	319
11.5.10	Konfliktberatung im Einzelsetting	323
12	Spiegelphänomene in der Supervision	327
12.1	Vorbemerkung und Erklärungsansätze	327
12.1.1	Die analytisch-tiefenpsychologische Erklärung	328
12.1.2	Die systemische Erklärung	329
12.1.3	Die neurobiologische Erklärung	330
12.1.4	Schlussfolgerungen für die supervisorische Praxis	331
12.2	Methodische Anregung für den Umgang mit Spiegelphänomenen	334
12.2.1	Arbeit mit Spiegelphänomenen in der Einzelberatung	334
12.2.2	Spiegelphänomene im Verlauf der Fallarbeit aufgreifen und bearbeiten	338
12.2.3	Assoziieren als methodisches Element in der Fallbearbeitung	341
12.2.4	Gesprächstechniken für die Thematisierung von Spiegelphänomenen	344
13	Selbstthematization und Konfliktbearbeitung in der Gruppe	347
13.1	Vorbemerkung	347
13.2	Das Umschalten – Von der Fallbearbeitung zur Selbstthematization oder Konfliktbearbeitung	350
13.2.1	Der Programmwechsel von der Fallarbeit zur Selbstthematization	350

13.2.2	Der Formatwechsel von der Fallsupervision zur Konfliktbearbeitung	352
13.2.3	Niveaus der Handlungsfähigkeit – Handlungsfähigkeit der Beteiligten feststellen	355
13.2.4	Niveaus der Handlungsfähigkeit – Niveau KONFLIKT differenzieren	358
13.3	Methoden zum Programm Selbstthematisierung	361
13.3.1	Soziometrische Aufstellungen in der Gruppe	361
13.3.2	Themen mithilfe von Symbolen sondieren – Was liegt unter dem Teppich?	364
13.3.3	Ge- und Verbote	366
13.3.4	Der Zauberkarten	368
13.4	Methoden für die Selbstthematisierung und Konfliktbearbeitung	370
13.4.1	Wertebogen	370
13.4.2	Rekonstruktion eines Gruppenprozesses oder einer Konfliktgeschichte – Timeline	377
13.4.3	Fishbowl	379
13.5	Abläufe und Methoden zur Konfliktbearbeitung	383
13.5.1	Konfliktbeschreibung	383
13.5.2	Konfliktberatung im Einzelsetting/Konfliktcoaching	387
13.5.3	Konstruktive Gespräche als Konfliktbeteiligte führen	390
13.5.4	Vorwürfe in Wünsche umformulieren	393
13.5.5	Das Vermittlungsgespräch	397
13.5.6	Regeln für das Vermittlungsgespräch	401
13.5.7	Kontrollierter Dialog	403
13.5.8	Hilfreiche Fragen für das Vermittlungsgespräch	404
13.5.9	Schlussvereinbarungen erarbeiten	407
13.6	Teamsupervision – ein Mythos?	410
14	Rollenberatung	413
14.1	Rollensicherheit beim Erwerb einer neuen beruflichen Rolle	413
14.2	Berufsbiografie, berufliche Rolle und Entwicklung eines eigenen Profils	417
14.3	Methodische Anregungen	419
14.3.1	Rollenberatung nach Beumer und Sievers	419
14.3.2	Rollenberatung nach Leuschner	421
14.3.3	Beraterrollen klären	425
14.3.4	Timelinearbeit/Berufsbiografie	428
15	Beratungsprozesse bilanzieren und abschließen	433
15.1	Vorbemerkung	433
15.2	Methoden für die Auswertung und für (Zwischen-) Bilanzierungen	436
15.2.1	Nächste Schritte	436
15.2.2	Sternblitzlicht	437
15.2.3	3-Stühle-Auswertung	438
15.2.4	Timelinearbeit zur Bilanzierung in der Gruppe	440
15.2.5	Evaluation der zu Prozessbeginn vereinbarten Ziele	442
15.2.6	Skalierungsfragen zur Prozessauswertung	444
15.3	Methoden und Rituale für Abschlussituationen	445
15.3.1	Brief an mich selbst	445

15.3.2	Wenn du gehst, dann geht mit dir	446
15.3.3	Über die Schwelle treten – Abschlussritual	447
15.3.4	Koffer packen – Abschlussritual	448
15.3.5	Gehen im Raum – Situationen erinnern	449
15.3.6	Gemeinsam ein Märchen, eine Geschichte erzählen	450
15.3.7	Domino	451
15.3.8	Zukunftscafé	452
16	Literaturverzeichnis	453