

## Modelle Fallsupervision

In der Fallsupervision können verschiedene Prozessmodelle zur Anwendung kommen. Ihnen gemeinsam ist die Ziesetzung, das eigene Handeln zu überprüfen, die Wahrnehmung zu schärfen und zu einer erweiterten Sichtweise zu gelangen. Dadurch eröffnen sich neue Handlungsoptionen.

### Phasenmodell mit Perspektivenwechsel

#### Das Prinzip

Das folgende Modell orientiert sich am Grundsatz, dass neue Lösungen für Fragestellungen gefunden werden können, wenn die Dynamik einer Situation verstanden ist. Verstehen ist hier nicht nur als verstandesmässiger, sondern auch als gefühlsmässiger Prozess gemeint.

Ablauf		
Phase	Dauer	Inhalt
<b>Einstieg</b>	10'	Alle Teilnehmenden berichten kurz, welche Anliegen sie bearbeiten möchten.
<b>Auswahl</b>	5'	Gemeinsam wird ein Anliegen ausgewählt. Folgende Kriterien können angewendet werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist dringend?</li> <li>• Was interessiert die Gruppe?</li> <li>• Wer hatte schon lange keine Gelegenheit mehr, ein Anliegen zu bearbeiten?</li> </ul>
<b>Exposition</b>	5-10'	Die Protagonist/in schildert das Problem (Kontext, Schlüsselsituationen, Gedanken, Gefühle...) und formuliert ihr Anliegen an die Gruppe, ohne dabei unterbrochen zu werden. Die Berater/in hilft am Schluss der Darstellung, eine Zielformulierung für die Bearbeitung zu finden.
<b>Verständnisfragen</b>	5'	Die Gruppe hat Gelegenheit, Verständnisfragen zu stellen. Die Berater/in achtet darauf, dass nur Verständnisfragen gestellt werden. Sie unterbricht bei Interpretationen, Ratschlägen, Suggestivfragen, etc.
<b>Perspektivenwechsel</b>	10'	Die Berater/in klärt zusammen mit der Protagonist/in und mit Hilfe der Gruppe, wer an der Situation beteiligt ist, respektive wer davon betroffen ist und was in dieser Situation auch noch eine Rolle spielen könnte.  Die Gruppe teilt sich die benannten Systemelemente unter sich auf. Jedes Gruppenmitglied versucht, gedanklich und emotional die entsprechende Perspektive einzunehmen und die geschilderte Situation aus dieser Perspektive zu betrachten.  Jedes Gruppenmitglied schildert seine/ihre Wahrnehmung der Situation aus den verschiedenen Perspektiven: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aus der Perspektive der Mitarbeiterin .....</li> <li>• Aus der Perspektive des Elternteils.....</li> </ul>

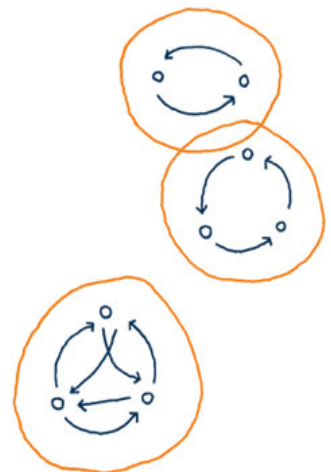
<b>Stellungnahme</b>	5'	Die Protagonist/in nimmt Stellung zu den Äusserungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was haben die Aussagen bei mir bewirkt?</li> <li>• Was hat sich für mich in der Wahrnehmung der Situation/des Problems bestätigt oder verändert?</li> </ul>
<b>Diagnostische Überlegungen</b>	5'	Gemeinsam wird nach einer passenden (Neu-) Definition des Problems gesucht und eventuell das Ziel der Protagonist/in überdacht und angepasst.
<b>Lösungen suchen</b>	10'	Die Gruppe überlegt mit Hilfe der Berater/in, welche Lösungsoptionen und konkreten Handlungsschritte in Frage kommen würden. Die Protagonist/in hört aktiv zu, kann sich auch beteiligen, verzichtet aber auf eine Wertung der Vorschläge.
<b>Stellungnahme</b>	5'	Abschliessend nimmt die Protagonist/in Stellung zu den Lösungsvorschlägen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was erscheint hilfreich, praktikabel, zielführend?</li> <li>• Was wird mit grosser Wahrscheinlichkeit weiter verfolgt?</li> </ul>
<b>Abschluss</b>	5'	Alle berichten kurz, was sie aus der Bearbeitung mitnehmen.

© Concentria GmbH St. Gallen; Nüesch, H.; 2014

Quellen:

Lippmann, E.; Coaching – Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis; Springer Verlag; 2006

Schulz von Thun, F.; Praxisberatung in Gruppen; Beltz Verlag; 1999



# Phasenmodell mit verteilten Rollen

## Das Prinzip

Dieses Vorgehen basiert auf der folgenden Überlegung: Wir können Situationen besser verstehen, wenn wir sie bewusst mit unterschiedlichen Denkweisen und Grundeinstellungen angehen. Vier verschiedene Denkart werden durch verschiedenfarbige Karten symbolisiert. Die Teilnehmenden nehmen diese Karten nacheinander in die Hand und schlüpfen dabei in verschiedene Rollen, d.h. sie spielen das Problem gleichsam von verschiedenen Seiten her durch. Oder: Jede/r Teilnehmer/in nimmt nur eine Farbkarte und bleibt dabei. Es ist sehr wichtig, die Rollen ganz bewusst und intensiv zu übernehmen, sich in entsprechender Haltung einzusetzen oder ev. einen dafür geeigneten Ort im Raum aufzusuchen. Beim Rollenwechsel die eine Rolle deutlich ablegen (z.B. aufstehen, sich schütteln) und eine kurze Pause machen.

Ablauf Modell B		
Phase	Dauer	Inhalt
<b>Einstieg</b>	10'	Alle Teilnehmenden berichten kurz, welche Anliegen sie bearbeiten möchten.
<b>Auswahl</b>	5'	Gemeinsam wird ein Anliegen ausgewählt. Folgende Kriterien können angewendet werden: <ul style="list-style-type: none"><li>• Was ist dringend?</li><li>• Was interessiert die Gruppe?</li><li>• Wer hatte schon lange keine Gelegenheit mehr, ein Anliegen zu bearbeiten?</li></ul>
<b>Exposition</b>	5-10'	Die Protagonist/in schildert das Problem (Kontext, Schlüsselsituationen, Gedanken, Gefühle...) und formuliert ihr Anliegen an die Gruppe, ohne dabei unterbrochen zu werden. Die Berater/in hilft am Schluss der Darstellung, eine Zielformulierung für die Bearbeitung zu finden.
<b>Verständnisfragen</b>	5'	Die Gruppe hat Gelegenheit, Verständnisfragen zu stellen. Die Berater/in achtet darauf, dass nur Verständnisfragen gestellt werden. Sie unterbricht bei Interpretationen, Ratschlägen, Suggestivfragen, etc.
<b>Rollenübernahme</b>	20-30'	Die Berater/in verteilt die Rollen (Farbkarten): <ul style="list-style-type: none"><li>• Gelb: Rolle des Denkers / der Denkerin, analytisch, sachlich, erkenntnisorientiert, an grösseren Zusammenhängen interessiert</li><li>• Rot: Rolle der/des Beziehungsorientierten, auf gelingende Beziehungen bedacht, Vertrauen als Basis, emotionale Zugänge im Vordergrund</li><li>• Grün: Rolle der/des Strukturierten: auf Ordnung und Übersicht bedacht, auf Strukturen achtend, pragmatisch, handlungsbezogen</li><li>• Blau: Rolle der Entwicklerin/des Entwicklers: auf Innovation bedacht, an Neuem und Unerwartetem interessiert, kann Unsicherheit aushalten und Nichtwissen zulassen</li></ul> Die Gruppenmitglieder schlüpfen in die entsprechende Rolle (Denkweise, Haltung, Einstellung) und bilden sich in dieser Rolle eine Meinung zur geschilderten Situation. Jedes Gruppenmitglied schildert seine/ihre Meinung aus der Rolle heraus.
<b>Stellungnahme</b>	5'	Die Protagonist/in nimmt Stellung zu den Äusserungen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Was haben die Aussagen bei mir bewirkt?</li><li>• Was sehe ich anders in Bezug auf mein Anliegen?</li></ul>



<b>Folgerungen</b>	5-10'	Die Gruppe überlegt mit Hilfe der Berater/in welche Folgerungen in Bezug auf das Anliegen gezogen werden könnten und welche Handlungsoptionen daraus resultieren könnten. Die Protagonist/in hört zu, ohne sich zu beteiligen.
<b>Stellungnahme</b>	5'	Abschliessend nimmt die Protagonist/in Stellung zu den diskutierten Folgerungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was scheint passend und spricht an?</li> <li>• Welcher Gedanke wird weiter verfolgt?</li> </ul>
<b>Abschluss</b>	5'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle berichten kurz, was die Bearbeitung bei ihnen bewirkt hat.</li> </ul>

© Concentria GmbH St. Gallen; Nüesch, H.; 2014

Inspiziert von:

De Bono, E. (2010): de Bonos neue Denkschule. München: mvg-Verlag  
Varga von Kybéd, M.; Sparrer, I.; Wertepolaritätensaufstellung nach SyST



Kontext Kultur Kräfte

