

Humor und Provokation in der systemischen Supervision

von

Boris Wellssow

**Abschlussarbeit im Rahmen der verkürzten Weiterbildung
zum systemischen Supervisor beim Berliner Institut für
Familientherapie, Systemische Therapie, Supervision,
Beratung und Fortbildung e.V. (2012-2014)**

April 2014

Inhalt

Einleitung.....	3
1. Theorie: Begriffsbestimmungen.....	4
1.1. Humor – eine Begriffsklärung	4
1.2. Provokation – eine Begriffsklärung	5
1.3. Der systemische Ansatz	5
1.4. Humor und Provokation aus systemischer Sicht	7
2. Exkurs: Der Provokative Ansatz Farrellys	9
2.1. Grundannahmen	9
2.2. Kritische Auseinandersetzung.....	11
3. Irritationen in der Supervision	12
4. Supervision in der Praxis: Tools und Interventionen	14
5. Grenzen	26
6. Zusammenfassung.....	27
Literatur.....	28

Einleitung

Humor und Provokation haben mich bereits zu Zeiten der ambulanten Arbeit beschäftigt. Ich denke, dass das so ist, hat mit meiner persönlichen Präferenz gegenüber humorvollen Momenten zu tun. Sowohl mit der theoretischen Beschäftigung als auch mit der praktischen Umsetzung wollte ich mich seit längerer Zeit mal beschäftigen. Seit meiner Tätigkeit als Supervisor im Rahmen der Weiterbildung drängte sich dieses Thema weiter in den Vordergrund, so dass ich in der Vorgabe, innerhalb der Weiterbildung eine Abschlussarbeit vorzulegen, eine gute Chance sah, dies zu realisieren.

Mich haben zwei Aspekte angesprochen: Ich wollte zunächst einmal ergründen, ob Humor und Provokation in ihrer Wirkweise theoretisch zu begründen sind. Allein bei diesem Thema kann man sich verlieren, da viele verschiedene Fachrichtungen zu einer Betrachtung einladen: Allein bei der biologischen Herangehensweise gibt es viele spannende Punkte (Was passiert eigentlich im Körper, wenn man lacht?) oder man beschäftigt sich mit der Psychologie bzw. mit den verschiedenen Schulen und deren Verständnis von Humor. Auch hier gab es sehr viel Interessantes (z.B. Freud hatte durchaus Humor). Die Frage aber welches Fach, mich am meisten anspricht, war schnell klar. Ich habe mich aufgrund meiner persönlich-professionellen Ausrichtung und der Ausrichtung der Weiterbildung (natürlich! Was denn sonst?) mit der systemischen Sichtweise beschäftigt. Ich wollte mich mit der Frage befassen, ob es systemisch begründete Theorien gibt, die sich mit Humor und Provokation auseinandersetzen und bin zu meiner Verwunderung fündig geworden!

Der zweite Aspekt, der mich an dem Thema interessierte, war die Beleuchtung der praktischen Seite. Mit anderen Worten: a) Wie viel (systematisch geordnetes) Material gibt es zum Thema Interventionen in Bereich Humor und Provokation und b) wie muss man dabei unterscheiden zwischen Therapie und Supervision? Auch hier war ich überrascht! Zu a) Es gibt dazu nicht viel, kaum Systematisches und noch weniger zum Thema Supervision und zu b) gar nicht.

Letztlich hat mich die Frage der Aufbereitung beschäftigt, hier vor allem: Ist es möglich dieses lustige Thema lustig zu behandeln oder ist die gestellte Aufgabe in sich bereits paradox? Die Antwort ist auf jeden Fall: Möglicherweise...

1. Theorie: Begriffsbestimmungen

1.1. Humor – eine Begriffsklärung

Der Wortstamm des Begriffs Humor (lat. „umor“) bedeutet Feuchtigkeit, Flüssigkeit, Saft. Dies lässt die ursprüngliche Bedeutung deutlich werden: In der Theorie Galens bestimmen die jedem Lebewesen eigenen, vier elementaren Körpersäfte (hūmorēs), die Stimmungen und Temperamente (cholerisch, phlegmatisch, sanguinisch, melancholisch) eines Menschen.

Folgt man dem Duden so kann bezüglich des Humors unterschieden werden:

- Fähigkeit und Bereitschaft, auf bestimmte Dinge heiter und gelassen zu reagieren
- sprachliche, künstlerische o. ä. Äußerung einer von Humor bestimmten Geisteshaltung, Wesensart
- gute Laune, fröhliche Stimmung.

Im Duden (Fremdwörterbuch) findet man folgende Definition:

„Humor ist die Fähigkeit und Gabe eines Menschen, der Unzulänglichkeiten der Welt und der Menschen, den Schwierigkeiten und Missgeschicken des Alltags mit heiterer Gelassenheit zu begegnen, sie nicht so tragisch zu nehmen, und über sie und sich lachen zu können.“

Hier werden zwei Möglichkeiten des Einsatzes des Humors im Rahmen von Supervision deutlich: Zum einen kann Humor die Fähigkeit fördern, Abstand zu sich selbst, seinen Unzulänglichkeiten und problematischen Situationen zu gewinnen und besitzt somit die Möglichkeit die Meta-Ebene zu nutzen. Zum anderen wird der atmosphärische Moment des Humors deutlich: Er kann eine angenehme Stimmung erzeugen und somit die Arbeitsatmosphäre positiv beeinflussen.

1.2. Provokation – eine Begriffsklärung

Der Begriff Provokation stammt aus dem lateinischen (provocare) und bedeutet „hervorrufen“ oder „herausfordern“. „Der Begriff (lat. provocatio) geht auf das römische Recht zurück und bezeichnete in der Antike eine juristische Berufung an die Volksversammlung, die jedem römischen Bürger zustand, der von einem Staatsbeamten zur Todes- oder Prügelstrafe verurteilt worden war (siehe Provokationsrecht).“ (Quelle: wikipedia)

Der Duden kennt zwei Bedeutungen:

- (bildungssprachlich) Herausforderung, durch die jemand zu [unbedachten] Handlungen veranlasst wird oder werden soll
- (Medizin) künstliche Auslösung von Krankheitserscheinungen (zu diagnostischen oder therapeutischen Zwecken).

Dies könnte bedeuten -übertragen auf den Kontext der Supervision- man würde als Supervisor den Supervisanden reizen, bis dieser eine unbedachte Handlung oder Äußerung von sich gibt, in der Hoffnung, dass es ihm hilft? Oder wird man künstlich Probleme erzeugen, ohne dass welche vorhanden sind? Mal ehrlich: Bei diesen Sitzungen möchte ich nicht dabei sein!

Demnach wird deutlich, dass die Begriffsklärungen in Bezug auf den Bereich der Supervision entweder keine oder recht banale Erkenntnisse zu Tage fördern, wie Humor und Provokation einen hilfreichen Stellenwert im supervisorischen Kontext bekommen kann. Dies ist insofern nicht verwunderlich, da die hier vorliegende Arbeit sich explizit mit der systemischen Perspektive beschäftigt, welche bislang nicht berücksichtigt wurde. Wir kommen nicht umhin, uns mit der systemischen Sichtweise zu beschäftigen (Achtung: Nicht witzig!):

1.3. Der systemische Ansatz

Die Grundannahmen des systemischen Ansatzes speisen sich aus zwei wesentlichen theoretischen Überlegungen: Dem Konstruktivismus und der Systemtheorie.

Die konstruktivistische Sicht geht –je nach Ausprägung mehr oder weniger stark– davon aus, dass sich die Wahrnehmungen und inneren Bilder zu unserer gemeinsamen Welt individuell unterscheiden. Aussagen zu objektiven Wahrheiten sind nicht oder kaum möglich, da Gegebenheiten erst durch den Beobachter konstruiert werden (Kybernetik 2. Ordnung). Dies führt dazu, dass Beobachtungen keinen allgemeingültigen Charakter aufweisen, sondern sich vor dem Hintergrund einer individuellen Matrix vollziehen. Die Grenzen zwischen Objektivität und Subjektivität verschwimmen. Sie sind als Begriffe überflüssig, da deren Existenz eine Konstruktion darstellt, die durchaus entbehrlich erscheint. V. Foerster betont, „...daß ich im Grunde genommen aus der gesamten Diskussion über Wahrheit und Lüge, Subjektivität und Objektivität aussteigen will. Diese Kategorien stören die Beziehung von Mensch zu Mensch, sie erzeugen ein Klima, in dem andere überredet, bekehrt und gezwungen werden. Es entsteht Feindschaft.“ (v. Foerster/Pörksen 2006-32)

Die Systemtheorie Luhmanns (in Soziale Systeme 1984) als zweiter Eckpfeiler geht von der Überzeugung der Selbstorganisation sozialer Systeme (Autopoiesis) aus. Soziale Systeme sind nicht vorhersehbar, sie produzieren und reproduzieren sich selbst und bestehen aus Kommunikation. „Ein soziales System kommt zustande, wenn immer ein autopoietischer Kommunikationszusammenhang entsteht und sich durch Einschränkung der geeigneten Kommunikation gegen eine Umwelt abgrenzt. Soziale Systeme bestehen demnach nicht aus Menschen, auch nicht aus Handlungen, sondern aus Kommunikationen.“ (Luhmann 1986-269)

Der Austausch mit der Umwelt geschieht, indem die für das System relevanten Dinge verarbeitet werden, die einen Sinn ergeben. Die Fülle an Information wird demnach reduziert und sinngebend verwertet. Es wird nichts Fertiges aus der Umwelt entnommen, sondern selektiert und aktiv umgestaltet, um „Anschlussfähigkeit“ zu gewährleisten. Soziale Systeme sind demnach in der Lage, weil sie operativ geschlossen sind, sich kognitiv zu öffnen. Durch diese kognitive Öffnung sind sie wiederum in der Lage, strukturell zu koppeln. So sind etwa soziale Systeme mit psychischen Systemen durch Sprache strukturell gekoppelt. „Sprache hat (...) eine Doppelseitigkeit. Sie ist sowohl psychisch als auch kommunikativ verwendbar und verhindert nicht, dass die beiden Operationsweisen (...) separat laufen und separat bleiben.“ (Luhmann 2002- 275)

1.4. Humor und Provokation aus systemischer Sicht

Was hat dies alles mit Humor zu tun? Beschäftigt man sich mit dieser Frage nach der Funktion von Humor, findet man –nach Räwel (2005)- zunächst folgende (nicht systemisch geprägte) Theorien dazu:

1) Überlegenheitstheorie

Humor hat nach dieser Theorie eine moralisierend-abwertende Funktion. Gesellschaftlich oder moralisch Nichtakzeptables wird verhöhnt. Ebenso ist hier der Triumph über die Schwächen des Gegners im Rahmen einer Überlegenheitsgeste enthalten.

2) Befreiungstheorie

Humor gilt hier als ein Mittel, um den psychischen Haushalt zu regulieren bzw. zu erleichtern (Katharsis).

3) Inkongruenztheorie

In diesem Theorierahmen wird der Humor als eine Verarbeitungsform von Widersprüchlichem und an sich unvereinbaren Dingen beschrieben. Wir lachen über Dinge, die augenscheinlich nicht zusammen passen.

Räwel selbst setzt den bereits oben beschriebenen Theorien zum Humor einen eigenen Gedanken entgegen, der auf die Systemtheorie Luhmanns fußt. Adäquat zu den vorangestellten Annahmen (siehe 1.3.) beschreibt Räwel Humor als ein besonderes Kommunikationsmedium, welches der Evolution moderner Gesellschaften dient. Diese Funktion erfüllt der Humor, so der Autor, indem vorhandene, bekannte Strukturen im Humor spielerisch ausprobiert und variiert werden. Der Vorteil sei, dass dies zunächst scheinbar folgenlos, ohne besondere Risiken geschieht und dadurch besonders verträglich erscheint. Humor stelle sich somit als eine Art Sicherheitsnetz und Probierfeld dar und diene damit sowohl der Weiterentwicklung als auch der Stabilisierung moderner, funktional differenzierter Gesellschaften. „Der Humor (...) erscheint so als ein Spielfeld der Evolution, als ein Medium, in dem Evolution sich selbst reflektiert, sich selbst auf ungefährliche Weise ausprobieren kann. Im Humor (...) werden Variationen auf ‚spielerische‘ (unernste) Weise selegiert und (re)stabilisiert.“ (Räwel, 2005-91). Die Verwendung von Humor setze somit „eine positive Einstellung zu Neuheit voraus.“ (ebd. -232)

Humor ist dadurch in der Lage als ein Reflexionsmedium 2. Ordnung zu fungieren. Insofern ist die Verwendung von Humor in höchsten Maße reflexiv, da er auf der Meta-Ebene verortet wird. Dies dient der Beobachtung von Beobachtungen in dem „Reflexion um der Reflexion willen“ (ebd. -37) geschieht. Humor kann demnach als das zentrale systemische Mittel verstanden werden, um sich selbst, die eigenen Problemstellungen und Unzulänglichkeiten mit einer anderen Perspektive spielerisch und ohne große Gefahr zu betrachten. Somit wird Humor als ein Mittel, um –meist durch Sprache- eine Verbindung sozialer Systeme herzustellen. Räwel postuliert –in Anlehnung an Luhmann- Humor als „Katalysator von strukturellen Koppelungen“ (ebd. -69).

Der systemische Ansatz zeigt demnach durch seine beiden theoretischen Grundlagen, dem Konstruktivismus und der Systemtheorie, dass Systeme nicht gezielt verändert werden können. Eine Irritation von Systemen ist allerdings möglich und nötig, um strukturelle Kopplung zu ermöglichen. Humor und Provokation können dadurch entscheidende Mittel eines Experiments in einem Schonraum darstellen und die Voraussetzung für eine strukturelle Kopplung derart bilden, dass eine Chance deutlich wird, dass etwas Neues entsteht. Sie können wesentliche Behüter der Kybernetik zweiter Ordnung sein, in dem sie sich hervorragend zum Einsatz in der Metaebene eignen. Dabei ist zu beachten, dass keine zutreffenden Vorhersagen hinsichtlich der Richtung, in welche diese Veränderung vonstatten gehen könnte, getroffen werden können. Es zeichnet sich aufgrund der Zirkularität kein vorhersehbarer, eindimensionaler Ursache-Wirkungsmechanismus ab.

Interventionen im systemischen Rahmen (z.B. in einer Supervision) geschehen demnach nicht in der Annahme, dass aufgrund eines Verhaltens (a), vorhersehbar eine Reaktion (b) folgt. Die Interventionen sind ungenau und kaum bestimmbar. Die Auswahl bestimmt der Supervisor, die Wirkung der Supervisand. Die Auswahl findet auf der Matrix der Grundannahme des Supervisors statt und erhält im weiteren Verlauf einen angebotsbezogenen Charakter. Der Klient entscheidet, was ihm im Rahmen seiner eigenen Matrix als hilfreich erscheint. Der Supervisor erhöht so mindestens die vorhandenen Wahlmöglichkeiten und beabsichtigt einen Unterschied aufzuzeigen, der einen Unterschied macht. Ob dies gelingt, ist ungewiss.

Davon ausgehend, dass die Zielerreichung des Kunden innerhalb des Rahmens der Veränderung eines Zustandes zu verorten ist und weniger in der Intention, Vorhandenes eher auszuhalten oder Ressourcen zu sichern oder wiederzuentdecken (beispielsweise bei Trauer oder dergleichen), können wir ebenfalls davon ausgehen, dass es innerhalb der systemischer Arbeit mit Kunden explizit um die Unterbrechung von Mustern geht. Vorhandene Lösungsversuche (in der Regel werden diese Probleme genannt) sind nicht (mehr) funktional, sondern entwickeln eine für den Klienten störende Funktion, die als einschränkend wahrgenommen wird. Humor und Provokation könnte in Bezug auf die Musterunterbrechung eine Schlüsselrolle zukommen, in dem durch sie das Muster gestört wird.

Bei der Sichtung unter dem Gesichtspunkt, welche Ansätze im therapeutischen Kontext bereits vorhanden sind und wie sie für die Supervision nutzbar gemacht werden können, sticht vor allem ein Ansatz im therapeutischen Feld hervor, der nicht aus dem systemischen Umfeld kommt:

Giraffe und Kaninchen sind einen langen Tag in der Wüste unterwegs und haben großen Durst. Endlich kommen sie an eine Oase. Sie trinken beide sehr lange.

Dann sagt die Giraffe: „Mensch, Kaninchen! Es ist so schade, dass Du das Trinken nicht so genießen kannst wie ich! Es ist sooo angenehm, das kühle Wasser langsam den langen Hals herunter laufen zu lassen. Das erfrischt so gut, das kannst Du Dir nicht vorstellen! Wirklich schade für Dich!“

Das Kaninchen erwidert: „Mag sein, aber hast du schon mal gekotzt?“

2. Exkurs: Der Provokative Ansatz Farrellys

2.1. Grundannahmen

Die therapeutischen Überzeugungen Farrellys fußen im Wesentlichen auf der Grundannahme, dass Provokation nur in Kombination mit Empathie, Authentizität und Kongruenz möglich ist. Hier handelt es sich gewissermaßen um siamesische Zwillinge: Ohne Empathie wirkt Provokation verletzend und verachtend, ohne Provokation sind für ihn oft keine Veränderungen herbeizuführen. Eine Erkenntnis, die Farrelly im Rahmen seiner Ausbildung gewonnen hat (Farrelly 2005-29 ff.). Farrelly ist demnach einerseits spürbar in der klientenzentrierten Gesprächsführung Rogers beheimatet, da seine therapeutischen Wurzeln dort verortet sind. Gleichzeitig

wird andererseits seine Skepsis gegenüber dieser therapeutischen Richtung deutlich. Eine für ihn wesentliche Komponente von Lernprozessen besteht in der Herausforderung, durch die Menschen innerlich wachsen (Farrelly 2005-46 f.). Farrelly sieht diese Herausforderung in der Rolle des Therapeuten als Provokateur verankert.

Dieser Spagat zwischen der Annahme und der Herausforderung gelingt Farrelly, in dem er auf analoger Ebene der Kommunikation wertschätzend und empathisch agiert, seine Mimik und Gestik sind freundlich und zugewandt. Auf digitaler Ebene konfrontiert er seinen Klienten mit humorvollen Unverschämtheiten, die - insbesondere, wenn man derartiges nur liest- sehr wenig Wertschätzung vermuten lassen. Dieser therapeutische „double-bind“ (Pfenning 2007-41) funktioniert, weil der überwiegende Teil der Kommunikation auf non-verbaler Ebene entschieden wird (Farrelly 2005-68). Der Therapeut nimmt nicht das Symptom ernst, aber den Menschen (Höfner/Schachtner 2013-45).

Die beabsichtigte Wirkung hierbei ist paradox. Indem der Therapeut die düstere, negative Seite des Klienten betont, ruft er die andere Seite von ihm hervor. Er verhält sich genau entgegengesetzt (Farrelly 2005-68). Es findet damit eine fast unbemerkte Stärkung des Klienten statt, da er „gezwungen“ wird, eine andere Haltung einzunehmen und damit eine eigene Richtung einzuschlagen. Es wird deutlich, dass Farrelly großes Vertrauen in die Fähigkeiten zur Veränderung von Klienten entwickelt hat (Farrelly 2005-8 ff.). Indem der Therapeut die Opferrolle durch eine überzogene Darstellung persifliert, erfährt sie dadurch eine konterkarierende Prägung. Es wird dem Klienten „die Opferrolle vermässelt“ (Höfner& Schachtner 2013-153) und ihm gleichzeitig zugetraut, dies auszuhalten (Pfenning 2007-43). Für Farrelly sind im Rahmen von provokativer Therapie folgende Interventionen wichtig:

- Ausdrücken unausgesprochener oder impliziter Klientengedanken
- Überbetonung der negativen Seiten der Veränderung oder Advocatus diaboli
- Entwicklung von Horrorszenarien
- Lieferung von sofortigem Feedback (Rückkopplung)
- Generalisierungen und Auflistung von Klienteneigenschaften
- Nutzung der vier ‚Sprachen‘ der Provokativen Therapie:
religiös-moralische Sprache, Stammtischsprache, der professionelle Jargon und die Körpersprache
- Nutzung hypnotischer Prozesse.

2.2. Kritische Auseinandersetzung

Nachvollziehbar ist die Theorie, dass Menschen durch Herausforderung wachsen. Systemisch betrachtet soll dies einen Unterschied einführen, der einen Unterschied macht. Ebenso nützlich scheinen mir viele Interventionen zu sein, die Symptome oder Probleme nicht so ernst nehmen. Allerdings ist bezogen auf den Ansatz Farrellys kritisch anzumerken, dass Farrelly Eigenschaften und Verhaltensweisen anderer Personen sehr gerne „auf die Schippe nimmt“, sich selbst allerdings nicht mit Humor zu betrachten scheint. In seinen Schriften und Videosequenzen kann man derartiges nicht finden. Dies kann dazu führen, dass die Lizenz über etwas zu lachen vom Klienten ausschließlich beim Therapeuten verortet wird, was letztlich ein exklusives Moment darstellt und der Therapeut durch diese Erhöhung in eine Expertenrolle gerät. Dies bietet dem Klienten kein Modell, an dem er sich orientieren kann.

Aus systemischer Sicht problematisch ist ebenfalls die sehr direkte Vorgehensweise Farrellys. Die Redeanteile Farrellys in seinen Gesprächen sind sehr hoch, der Klient kommt selten ausführlich zu Wort. Die Videoanalysen zeigen, dass Farrelly lediglich das „Problem“ genannt bekommt und dann assoziiert. Im weiteren Verlauf stellt er Fragen, die vom Klienten eher knapp beantwortet werden. Die – mutmaßliche- Absicht, nicht lange in der Problemtrance zu verharren, hat den Preis, dass der Therapeut Monologe hält. Ein Umstand, der zum einen insofern ein hohes Risiko darstellt, dass er stets darum bemüht sein muss, die Aufmerksamkeit des Klienten zu behalten. Zum anderen kommt hinzu, dass jegliche Kontrolle beim Therapeuten bleibt: Er bestimmt zu jedem Zeitpunkt die Richtung.

Es wird darüber hinaus deutlich, dass Farrelly dem Thema Sexualität einen sehr großen Stellenwert innerhalb seiner Provokationen einräumt. Entweder wählt er dieses Thema mit Bedacht als zentral aus, da es sich gut eignet, um zu provozieren, da es schambehaftet ist oder Farrelly hegt persönlich ein gewisses Interesse daran. Wie auch immer, es ändert nichts an der Tatsache, dass es ermüdet.

Ich denke, dieser zentrale Ansatz liefert einige Anregungen, wie Humor und Provokation in die Praxis der Supervision überführt werden können. Insbesondere der Teil der Übertreibungen, der der paradoxen Intervention des systemischen Ansatzes nahe kommt, scheint hier brauchbar. Der Ansatz scheint aber auch in

zentralen Punkten schwer mit systemischen Konzepten vereinbar: Der Humor scheint kaum selbstreferenziell in Bezug auf den Therapeuten und sein stark direkter Charakter lässt wenige Lücken für den Kunden. Aus diesem Grunde möchte ich mich nun dem systemischen Supervisionskontext widmen.

Ein Vampir auf einem Tandem kommt in eine Polizeikontrolle:

„Haben Sie etwas getrunken?“, fragt der Polizist.

„Nur ein Radler!“ erwidert der Vampir.

3. Irritationen in der Supervision

Ich möchte vorschlagen, im weiteren Verlauf –statt Humor und Provokation- im Sinne Kerstings (1992) von „Irritationen“ im Luhmannschen Sinne zu sprechen. Kersting hat diese Annahmen auf das Feld der Supervision übertragen. Irritationen sind demnach auch im supervisorischen Kontext im systemischen Sinne hilfreich, um Muster zu unterbrechen und vorhandene Lösungswege des Klienten zu stören/zu verstören und damit das System zu irritieren (Irritation als Plan). Wenn Wirklichkeitskonstruktionen der Kunden möglicherweise unbrauchbar geworden sind, wählt der Supervisor Interventionen so aus, „(...) daß die Komplexität menschlicher Deutungsmöglichkeiten wieder sichtbar wird und andere, vielleicht brauchbarere Wirklichkeiten konstruiert werden können.“(Kersting 1992-73) Die Wahlmöglichkeit soll dadurch erhöht werden, indem andere Deutungsmöglichkeiten neben den eigenen, möglicherweise unbrauchbar gewordenen angeboten werden. Dem Supervisor kommt nach Kersting die Rolle des „Störers“ zu, „der die Kommunikationsregeln eines Systems (...) störend verletzt, damit auf diese Weise Neukalibrierung, Neudefinition, Neukonstruktion möglich wird.“ (ebd.-74)

Der Unterschied, der einen Unterschied macht wird hier als elementarer Bestandteil begriffen ohne den keine neuen Gedankengänge, Haltungen oder Handlungen entstehen können. Der Supervisor strebt einen konsensuellen Bereich an, der die Voraussetzung darstellt, eine strukturelle Kopplung mit dem zu supervidierenden System zu ermöglichen (ebd.-92). Er ist allerdings kein Experte für das Leben der Kunden. „Ob eine brauchbare Wirklichkeit konstruiert wird, liegt nicht in der Hand des „Verstörers“. Der Supervisor ist ein Provokateur aus Liebe, der zwar das Beste für seine Supervisanden will, der aber nicht wissen kann, was „objektiv“ das Beste für seine Supervisanden ist.“ (ebd.-74). Der Supervisor braucht aus diesem Grunde

einen konsensuellen Bereich mit seinem Kunden, um zu klären, welche Interventionen zu erfolgreichen „Perturbationen“ geführt haben (ebd.-75).

Irritationen sind demnach in der Lage, die Wahlmöglichkeiten des Handlungsspielraums zu erweitern, in dem sie eine neue Sicht der Dinge neben die des Kunden stellen. Erwartbar im Sinne einer linearen Determinierung im Hinblick auf die Wirkung sind diese Irritationen allerdings nicht, da lebende Systeme auf Verstörung systeminhärent reagieren. „Aus diesem Grunde ist es vergebliche Liebesmühe, wenn ein Supervisor nach spezifischen Interventionen sucht, die ganz bestimmte Ergebnisse hervorbringen.“ (ebd.- 92)

Darüber hinaus postuliert Kersting in diesem Zusammenhang den Supervisor als Multiplikator. Multiplikation geschieht aufgrund des Modelllernens: „In diesem Idealsinn sind Supervisoren nicht nur Leute, die stören, sondern Störer, die das stören lehren, damit die gestörten Lernenden das Stören bei sich selbst ausführen können.“ (ebd.-90)

Passend, um diese Haltung des Störens oder der Irritation zu beschreiben, scheint mir ebenfalls der Begriff der „Liebevollen Sabotage“ (Wolfgang Schmitz) zu sein. Damit wird einerseits deutlich, dass Neues nur durch Verstörung (Sabotage) entstehen kann, andererseits geschieht dies liebevoll, also mit Fürsorge. Nicht zuletzt entscheidet nicht der Supervisor (Sender) über das Gelingen, sondern der Kunde (Empfänger). Dieser Angebotscharakter, der nicht als direktiv verstanden werden will, scheint mir einen entscheidenden Unterschied zu Farrelly deutlich zu machen. Hier steht der Kunde im Mittelpunkt, nicht die Intervention.

Versteht man Supervision bereits als gläsernen Boden in Bezug auf die Arbeitswelt, können Räume, wo Irritationen entstehen –also Interventionen, die mit Humor und Provokation genährt sind- als Glaskasten auf gläsernem Boden verstanden werden, als ein Schonraum im Schonraum. Die Reflexionsebene bekommt so eine weitere Reflexionsebene. In diesem Rahmen fällt das Ausprobieren, Experimentieren und „so tun als ob“ leicht, da es nicht wirklich so ist. Der Kunde entscheidet, was er an Erkenntnissen mitnimmt und kreiert erst einmal „probeweise“ sein neues Denken oder Handeln. Supervision erschafft demnach mit Hilfe von Irritationen in einem Glaskasten auf gläsernem Boden Neues auf Probe.

Eine weitere Funktion von Humor, die ebenfalls auf soziologischen Erkenntnissen fußt, scheint neben der bereits erwähnten atmosphärischen Komponente, der des sinnstiftenden und somit beziehungsstiftenden Moments zu sein.

Das gemeinsame Lachen eignet sich hervorragend, um im Joining positive Akzente zu setzen. Gemeinsames Lachen verbindet und eignet sich, um soziale Beziehungen zu definieren. Das gemeinsame Lachen oder das Lachen über etwas, was eine andere Person gesagt oder getan hat, manifestiert ein gegenseitiges Beziehen aufeinander. Dies wird bei Max Webers Definition deutlich: „Soziale Beziehung soll ein seinem Sinngehalt nach aufeinander gegenseitig *eingestelltes* und dadurch orientiertes Sichverhalten mehrerer heißen.“ (Weber, [1921] 1984-47) [Hervorhebungen im Original]. Insofern lässt sich Humor durchaus als Ausdruck einer sozialen Beziehung verstehen, so dass gemeinsames humorvolles Erleben sinnstiftenden Charakter besitzt. Ob darin wirklich ein gemeinsamer Sinn besteht ist unerheblich.

Kommen wir nun zum praktischen Teil, indem einige Tools und Interventionsmöglichkeiten vorgestellt werden.

-Was heißt „Tausendfüßler“ auf Italienisch?

-molto bene.

4. Supervision in der Praxis: Tools und Interventionen

Hier sind beispielhaft einige Tools und Interventionen genannt, die sich im Sinne der vorgelagerten Überlegungen in Supervisionssitzungen einflechten lassen. Einige davon sind flexibel einsetzbar und spiegeln vielleicht eher eine Haltung wieder, andere haben feste oder zumindest ähnliche Abläufe.

Zunächst scheint es mir wichtig, dazu einzuladen, seine Gedanken nicht (immer) zu zügeln. Spontanes, was dem Supervisor während einer Sitzung durch den Kopf geht, kann hilfreich sein, Farrelly nennt dies „Rückkopplung“. In der Tradition der systemischen Therapie könnte der provokativen Äußerungen zunächst eine Bitte um Erlaubnis voran gestellt werden, wenn man sich nicht ganz sicher ist, wie der Kunde „tickt“.

Beispiel: *(lächelnd) „Es tut mir leid, aber ich habe gerade einen ganz ... (frechen, komischen, unverschämten, skurrilen)... Gedanken. Dürfte ich diesen äußern?“*

Nach einiger Zeit könnte dies ein roter Faden werden und der Supervisor könnte ansetzen: *„Sie kennen mich ja schon ein bisschen. Haben Sie vielleicht eine Ahnung, was gerade in meinem Kopf vorgeht?“* Eine andere Phrase könnte sein:

„Angenommen ich hätte einen Gedanken –manchmal passiert auch mir so etwas– was könnte dies sein?“

Letzteres Beispiel deutet an, dass es sich zum Einstieg anbietet, sich selbst nicht so ernst zu nehmen. Diese Intervention hat Ähnlichkeit mit der „Colombo-Technik“, dem zur Schau-stellen des Nicht-Wissens. Dies könnte gut mit Fragen nach dem Sinn bestimmter Abläufe (z.B. in Teamsupervisionen) untermauert werden. Dadurch wird die Expertenrolle systematisch torpediert. Dies eignet sich besonders für Supervisanden, die dem Supervisor viel Verantwortung für den Prozess geben wollen und ihn somit in eine Expertenrolle zu drängen versuchen.

Eine plakative Methode, komplexe Inhalte zu reduzieren, könnte darin bestehen, die verstandenen Inhalte platt und sehr einfach verkürzt und damit möglicherweise verfälscht wiederzugeben. Zur Veranschaulichung werde ich ein Beispiel aus meiner Arbeitspraxis nennen. Eine Gruppe von Pädagoginnen im offenen Ganztage, die zur Teamsupervision erscheint und sich recht viel streitet, berichtet vom Start ins neue Schuljahr:

Sd: „Wir hatten in der Phase des Einstiegs ins neue Schuljahr sehr viel zu tun. Ich habe bemerkt, dass wir uns da auch auf einmal gut verstanden haben.“

Sv: „Ah, das bedeutet, sie hatten keine Zeit für Streit!“

Sd: „Äh, ja, so könnte man das...“

Sv: „Aber wie muss ich das verstehen? Immer wenn sie viel zu tun haben, gibt es keine Konflikte? Das bedeutet ja, sie brauchen mich ja gar nicht! Sie müssen nur viel zu tun haben!“

Dies führte zunächst zu viel Gelächter, aber auch zu Irritation, die einlud über die gesamte Situation nachzudenken. Ich weiß nicht zu welchen Gedanken es letztlich geführt hat und inwiefern es zur „Neukalibrierung“ beigetragen hat. Dies scheint eher zweitrangig. Der absurde Gedanken, dass man sich nur mit Arbeit befassen muss, damit alles konfliktfrei klappt, kann durch seine Absurdität zu Verblüffung führen und zu Gedankenspielen einladen. Oder auch nicht. Aber es gibt die Chance.

Zu recht einfachen Möglichkeiten einer humorvollen Intervention gehören die Wortspiele, das Reframing/Relabeling: Kersting postuliert Supervision als *den* Ort der sanften Umdeutung, des Reframing und gibt zu erkennen, dass er dies als wesentliche Möglichkeit zu Störung und diese wiederum als wesentliche Aufgabe von Supervision versteht. (Kersting 1992-73)

Kersting gibt hier Beispiele in Bezug auf seine Praxis: Eine Gruppe von Frauen, die zu ihm und seinem Kollegen in die Supervision kommt, definieren sich selbst als einen „unheimlich tollen Frauenverband“. Diese Formulierung regte die Phantasie Kerstings offensichtlich an: „Wir waren neugierig darauf geworden, was den tollen Frauenverband so unheimlich macht.“ (Kersting 1992-80). Dementsprechend arbeitete Kersting frei assoziativ mit dem Wortmaterial, das er angeboten bekam: „Unheimlich“ könnte auch heimatlos, nicht geborgen oder positiv konnotiert nicht verborgen, kein Heimchen am Herd bedeuten, während mit „toll“ verrückt oder großartig assoziiert werden könnte (ebd. in den Anmerkungen).

Im Bereich des NLP ist diese Arbeit mit Schlüsselwörtern eine gängige Methode. Bei dieser Art der Betrachtung lädt der Supervisor die Kunden dazu ein mit ihren *eigenen* Begriffen zu spielen, um möglicherweise neue Bedeutungen und/oder Zusammenhänge zu erkennen oder zu erfinden. Als Supervisor „schwingt“ man durch das Aufgreifen des Vokabulars des Kunden zunächst einmal mit, um ihn anschließend im nächsten Schritt einzuladen, mit diesen Begriffen assoziativ zu spielen. Es ermöglicht, sich auf einer anderen Ebene zu begegnen oder mögliche Unterschiede in den Wirklichkeitskonstruktionen festzustellen.

Jemand nahm mit mir Kontakt auf, mit der Intention einen Coach zu beauftragen, ihn „wieder auf die Spur zu bringen“. Ich griff dieses Bild auf, auch um meinem neuen Kunden meine systemische Sicht und meine Arbeitsweise deutlich zu machen. Hier gibt es mannigfaltige Möglichkeiten, darauf einzugehen, z.B. indem man nachfragt, *mit welchem Gefährt er denn bisher unterwegs war (Motorrad, Fahrrad, Ente oder Ferrari) und ob er wechseln wolle.*

Spielte Aquaplaning bisher eine Rolle, hatte er mit Spurrillen zu kämpfen? Oder fährt er gar ein Rennen? Wer gewinnt? Was würde passieren, wenn man die Spur so lässt?

Dies wären eher Fragen, um mitzuschwingen und ggf. auf einer anderen Ebene mehr Informationen zu bekommen und sich weniger schwer den Probleme zu nähern. Um die Konstruktion des Supervisors als denjenigen, der die Spur einstellt zu hinterfragen, eignen sich Interventionen wie:

Wo wird denn bei Ihnen die Spur überhaupt eingestellt? Tut das weh? Und was wäre meine Rolle dabei? Bin ich im Boxenstopp? Muss das alles schnell gehen? Wer hat denn bisher Ihre Spur immer eingestellt hat? Woher weiß ich, wo die richtige Spur ist? Wer weiß das überhaupt?

Das systemische Tool des Externalisierens eignet sich ebenso hervorragend, um zu irritieren: Ein sog. „Burn-out“-Patient fragt an, Coachingstunden zu nehmen, um die Phase der Krankschreibung für sich zu nutzen, die berufliche Zukunft zu planen. Beim Erstgespräch teilt er mir mit, dass er seit einigen Monaten „Burn-Out“ habe. Ich erwiderte neugierig:

„Haben Sie es denn mitgebracht? Ich wollte immer schon mal eins sehen! Man hört ja so viel davon!“

Im weiteren Verlauf ist damit bereits eine Tür zur Bearbeitung geöffnet, so dass eine Reihe systemischer Fragen angeschlossen werden könnten:

„Woran würde ich erkennen, wenn Sie es hätten? Woran würden Sie merken, dass es weg wäre? Haben Sie 24-Stunden burn out? Oder macht es mal Pause? Wann?“ etc.

Diese Vorgehensweise eignet sich gut, um starke Leistungsorientierung und Druck mit Kunden zu bearbeiten. Aussagen wie: „Ich bin Leistungsmensch!“ könnte der Supervisor mit Fragen wie:

„Aha! Woran merken Sie dies? Sind Sie noch was anderes? Wann? Wann noch?“

Hier könnte man die Einladung anschließen mit dem inneren Team (innere Konferenz o.ä.) zu arbeiten.

Meine Erfahrung ist, dass diese Herangehensweise dem Supervisor eine Leichtigkeit zurückgibt, die mit derart „schweren“ Themen schon mal abhandeln kommen könnte. Diese Leichtigkeit des Supervisors schwappt möglicherweise auf den Kunden über, der so eine Chance erhält, die Problemtrance zu verlassen.

Übertreibungen und paradoxe Interventionen sind ebenfalls hilfreiche Verbündete, wenn es darum geht, Irritationen zu planen. Der Avocatus diaboli Farrellys betont die

negative Seite der Veränderung und ähnelt insofern der paradoxen Intervention. Hier sind vielfältige Möglichkeiten denkbar: Verschreibungen, den Wandel verzögern, untersagen oder das Eingeständnis der Hoffnungslosigkeit (Weeks, L'Abate 1985-90 ff). Bei Verschreibungen im therapeutischen Prozess werden folgende Anweisungen gegeben: „a) Behalten und/oder übertreiben Sie ihr Symptom, damit Sie es loswerden und b) führen Sie ihr unkontrollierbares Symptom willentlich herbei.“ (Weeks/L'Abate 1985-90) Dies soll zunächst dazu führen, sich bewusst zu werden, dass Verhaltensweisen, denen man ohnmächtig ausgeliefert erschien, möglicherweise doch beeinflussbar sind. Dies ist gut auf den Supervisionsprozess übertragbar, indem scheinbar unkontrollierbare Abläufe bewusst verschrieben werden (z.B. A reagiert immer wütend, wenn B sich so und so verhält).

Eine abgeschwächte Form dieser Vorgehensweise ist die, den Wandel zu verzögern oder gar zu untersagen. „Ändern Sie sich nicht schneller als Sie können.' ,Wenn Sie sich schon verändern müssen, so machen Sie dies langsam und vorsichtig.' ,Warum sollten Sie so etwas Gutes überhaupt verändern?"" (ebd. -104) Ich denke, Supervision sollte im Zweifel immer eher auf Entschleunigung wert legen und das Gute im Schlechten thematisieren. Dies ist gut bei Ambivalenzen nutzbar.

Eine andere, viel kräftigere Variante besteht darin, dem Kunden einzugestehen, dass eine Veränderung unmöglich erscheint. „Der Therapeut nimmt also eine unterlegene Position ein und erklärt sich in seiner Rolle als Initiator eines Wandels für unfähig. Im allgemeinen reagieren Familien auf diese List mit ‚spontanen‘ Veränderungen.“ (ebd. -105)

Übertragen auf den Supervisionsprozess scheint diese Herangehensweise der Hoffnungslosigkeit bei sehr hohen, unrealistischen Ansprüchen an den Supervisor sinnvoll zu sein, um aus der Vorstellung, der Supervisor müsste ständig neue Lösungen liefern (Mentalität des Bauchladens), auszusteigen. Dies kann zur Folge haben, dass die andere, konstruktive Seite aktiviert wird und Lösungen entstehen. Eine Variante wäre, den Kunden miteinzubeziehen:

„Geben Sie auf! Sie haben alles versucht! Ich weiß nun auch nicht weiter. Ich würde vorschlagen, Sie geben auf!

Lässt man diese Worte kurz wirken, kann man direkt anschließen:

Was würde passieren? Kennen Sie das? Was ist das für ein Gefühl?

Ergebnisoffen könnte der Kunde dazu kommen, dass er gar nicht „aufgibt“, wenn er etwas sein lässt oder er stellt fest, dass es weit weniger schlimm ist, als erwartet.

Wolfgang Schmitz, mein sehr geschätzter Lehrsupervisor, erzählte mir von seiner Erfahrung in einer Teamsupervision, in der eine Kundin ihm als Teil der Gruppe eine Rückmeldung gab:

Snd: „Es tut mir leid, aber ich muss mal etwas loswerden: Das ist ja alles gut und schön, wir reden hier in der Supervision darüber. Aber eigentlich ist mir das alles zu flach, was Sie hier machen!“

Sv: „Ich bin so flach. Tiefer kann ich nicht.“

Diese Entscheidung, nicht in die Rechtfertigung zu gehen, öffnete die Tür für die weiteren Fragen, wie: *„Angenommen, ich könnte tiefer, woran würde Sie es merken?“* Letztlich stellte sich heraus, dass diese Supervisandin vom Supervisor erwartete, dass er sie an die Hand nimmt und erklärt, was richtig und was falsch ist.

Eine ähnliche Irritation könnte entstehen, wenn die klagende und ausweglose Seite eines Problems, wie z.B. die Arbeitsatmosphäre in einem Betrieb sehr übertrieben vom Supervisor (in der Art Farrellys) dargestellt wird:

„So wie Sie das darstellen! Ne, also bei Ihnen möchte ich aber nicht arbeiten, sie haben ja echt eine schlimme Arbeitsstelle hier! Da stimmt ja gar nix!“

In der Regel ist auch eine Arbeitsstelle nicht nur furchtbar und die Mitarbeiter finden positive Seiten ihrer Arbeit. Es könnten Analysen angeschlossen werden, was denn die Mitarbeiter noch hier hält. Andere Übertreibungen könnten z.B. Teams angeboten werden, die einen sehr hohen Anspruch an sich selbst besitzen. Die „Fallsupervision“ eines Teams einer Freizeiteinrichtung, das ich supervidierte, hatte meiner Ansicht nach einen hohen Anspruch, der zudem eher therapeutisch geprägt war. Kamen wir innerhalb der Beratung an diesen vermeintlichen Punkt des überfrachtenden Drucks, sagte ich etwas wie:

„Ja, das ist eine harte Nuss! Aber ihr, als beste Freizeiteinrichtung Europas schafft das bestimmt! Da müsst ihr ran!“

Darüber hinaus besteht eine weitere Variante von möglichen Paradoxa darin, mit indirekten oder rätselhaften Paradoxa zu arbeiten. Weeks und L'Abate geben hier Beispiele, im Kontext der Paarberatung, die dem Paar mündlich oder in diesem Fall schriftlich angeboten werden. Von diesen habe ich eines ausgewählt: *„Ihre Beziehung ist auf sehr nette Art komplementär, aber da Sie nur das sein können,*

was der andere nicht ist, können Sie nicht wirklich sie selbst sein..." (ebd. -112)
Bezogen auf die Supervision könnte dies bedeuten, um des Irritierens willen rätselhafte Botschaften zu senden und abzuwarten, welche Wirkung es hat. Beispielsweise könnten Kunden, deren Dilemma es scheint, sich nie entscheiden zu können durch folgende Äußerungen durchaus irritiert werden:

- „Unser Entscheiden reicht weiter als unser Erkennen.“ (Kant)
- „Kein Mensch ist so wichtig, wie er sich nimmt.“ (Kant)
- „Zu mancher richtigen Entscheidung kam es nur, weil der Weg zur falschen gerade nicht frei war.“ (Krailsheimer, dt. Aphoristiker)
- „Was tun?, sprach Zeus“ (Schiller)
- „In der Welt ist es sehr selten mit dem Entweder-Oder getan.“ (Goethe)
- „In zweifelhaften Fällen entscheide man sich für das Richtige.“ (Kraus, öster. Satiriker)
- „Jeder nur ein Kreuz!“ (Monty Python, aus dem Leben des Brian)

Eine andere Möglichkeit besteht darin, sich einfach Zitate und Personen auszudenken:

„Wer sagt, dass Entscheidungen immer getroffen werden?“ (Rainer Obst, dt. Philosoph)

„Jeder, der sich nicht entscheidet, hat sich schon entschieden.“ (Karin Wolkemüller, öster. Alpinistin)

Hier geht es explizit nicht darum, etwas Inhaltliches anzubieten, sondern es gerade nicht zu tun. Solche Phrasen mit paradoxem Inhalt eignen sich gut, um Verwirrung zu stiften. Ebenfalls brauchbar ist sozialpädagogisches/therapeutisches Geschwätz. Ich bekam als Supervisor die Rückmeldung:

„Das, was Sie beim letzten Mal zu dem Thema X gesagt haben, das hat mich beschäftigt und dazu veranlasst, meine Arbeitsstelle zu wechseln.“

Mir war nicht bewusst, dies gesagt zu haben und ich bin mir ziemlich sicher, dass ich es –zumindest so- nicht gesagt habe. Wenn Kommunikation also eine Verkettung von mehr oder weniger nützlichen Missverständnissen ist (frei nach Steve de Shazer), dann ist es wohl mehr als legitim den Verständnishorizont gleich sehr weit zu fassen, um den Assoziationen freien Lauf zu lassen und dadurch Irritationen zu

ermöglichen. Ob dies gelingt und wenn ja, in welche Richtung, weiß ich auch nicht. Wenn Sätze wie: *„Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie“* oder: *„Sie ziehen zwar am selben Strang, doch in unterschiedliche Richtungen“* nur die Atmosphäre auflockern, ist dies doch völlig ausreichend.

Diese Annahmen gelten im selben Maße für Geschichten, Anekdoten, Legenden, Parabeln, Gleichnisse, Metaphern, Aphorismen und für Witze (zu diesen Themen siehe auch Trenkle 2012 und Bucay 2010). Woher wissen wir, wie Supervisanden diese Geschichten interpretieren? Als Supervisoren können wir lediglich Versuchsballone starten, in der Hoffnung, dass diese Arten der Interventionen die gewohnten Zusammenhänge in einen veränderten Kontext stellen und so eine Rekonstruktion ermöglichen:

„Unter der Straßenlaterne steht ein Betrunkener und sucht und sucht. Ein Polizist kommt daher, fragt ihn, was er verloren hat, und der Mann antwortet: ‚Meinen Schlüssel.‘ Nun suchen beide. Schließlich will der Polizist wissen, ob der Mann sicher ist, den Schlüssel gerade hier verloren zu haben, und jener antwortet: ‚Nein, nicht hier, sondern dort hinten –aber dort ist es viel zu finster.“ (Watzlawick 2000 -26) Diese Geschichte könnte man z.B. erzählen, wenn man der Auffassung ist, der Empfänger sollte mal die Perspektive wechseln und etwas anderes statt mehr desselben ausprobieren. Oder man erzählt es, weil es lustig ist. Witze sind für mich z.B. immer eine hervorragende Quelle, um darzustellen, wie kompliziert doch Kommunikation sein kann...:

Ein Mann kommt zum Metzger: „Guten Tag, ich hätte gerne 100 Gramm Leberwurst. Aber bitte von der fetten, groben.“ „Tut mir leid, die ist nicht da, die hat heute Berufsschule!“

Geht eine Frau ins Kaufhaus und sagt zur Verkäuferin: Ich hätte gerne einen Schirm.“ Die Verkäuferin erwidert: „Ersten Stock.“ Die Frau: „Ne, erst `n Schirm.“

...oder sie können vielleicht helfen, wenn man der Ansicht ist, dass manchmal eine ganz simple Herangehensweise ausreicht:

Wie heißt 'n Bumerang der nicht zurückkommt? -Stock.

Es kann doch alles so einfach sein! Oder auch nicht:

Pessimist: „Schlimmer geht´s nicht!“

Optimist: „Doch!“

Humoristische Definitionen können ebenfalls dazu einladen, die Perspektive zu wechseln: *„Pubertät ist, wenn die Eltern anfangen, schwierig zu werden.“*

Oder man stellt anregende Fragen, die sich mit den wirklich wichtigen Dingen der Welt beschäftigen:

„Wie kommt das Schild ‚Rasen betreten verboten‘ mitten auf den Rasen?“

„Können Einzelgänger alleinstehend sein?“

Kersting schreibt dazu (1992 -91): „Wenn uns ein passender Witz oder ein treffendes Haiku einfällt, verwenden wir sie. Manchmal übertreibt einer von uns die Situation in der Art einer Clownerie und versucht so, ein Muster ad absurdum zu führen.“

Die Übertreibung eines Witzes aktiviert möglicherweise die Abwehrkräfte eines Systems gegenüber solchen Störungen, und oft findet das provozierte System eine brauchbarere Neudefinition.

Eine andere Sichtweise, provokative Elemente einzubauen, ist die des respektlosen Beraters bzw. Therapeuten (Cecchin u.a. 2005). Dieser zeichnet sich durch Respektlosigkeit gegenüber dogmatischen Theorien aus, die ihm die Freiheit gibt, spielerisch zu sein, „ohne einem ihn einengenden Bedeutungssystem zu verfallen. Er ist frei, um nach absurden wie auch tragischen Aspekten der Situation zu suchen.“ (Cecchin u.a. 2005-26) Für die Supervision könnte dies in adäquater Weise bedeuten, mit Automatismen in der Beratung sehr skeptisch umzugehen. Eigene Täter-Opfer-Paradigmen, die die Grundlage von therapeutischen Prozessen bilden, können –bei starrer Festlegung an derselben- dazu führen, dass man andere Aspekte aus den Augen verliert. Cecchin wählt hier das Beispiel eines durch Gewalt verstrickten Paares. Die Frau, die beim Therapeuten als „Opfer“ festgeschrieben ist, bringt ihren Mann um (ebd. -34 ff.) Als Supervisor können derartige Ansätze z.B. den Blick auf eine Fallsupervision dahingehend verändern, nicht die eingetretenen Pfade zu benutzen und schablonenartig „Fälle“ übereinander zu legen. Aus diesem Grunde ist Feldkompetenz nicht immer bereichernd.

Im weiteren Verlauf sind weitere Tools aufgeführt, die entweder mündlich überliefert oder meinem Hirn entnommen sind:

Die humorvolle Seite entdecken

Der Supervisor fragt den Supervisanden, ob bei allen Schwierigkeiten, die er gerade berichtet hat, auch eine humorvolle Seite daran zu entdecken ist. *„Angenommen, es hätte auch eine komische Seite. Wie sähe sie aus?“*

Hier lädt man den Supervisanden zum gegenständlichen Arbeiten ein: Er entwirft aus allem, was ihm einfällt seine komische Seite oder stellt sie selbst dar. Wenn diese humorvolle Seite nicht zu finden ist, wäre eine mögliche Frage: *„Durch was könnte sie verdeckt sein?“* In diesem Kontext böte sich Aufstellungsarbeit an, um Verdeckungen dieser Seite ausfindig zu machen. Unabhängig, ob diese Seite gefunden wird, könnte man mit Hilfe von Aufstellungen des inneren Teams (innerer Konferenz) als Telearbeit verschiedene Anteile sichtbar machen. Vielleicht gibt es unterschiedliche humorvolle Anteile. Welche Namen haben sie?

Was daran soll denn komisch sein?

Ähnlich wie bei der humorvollen Seite, geht es um komische Anteile, hier werden sie aber nicht vergegenständlicht, hier liegt der Fokus eher auf dem Inhalt des vermeintlich komischen. Zudem werden andere Personen involviert.

„Angenommen, Sie hätten etwas zu lachen, was könnte es sein? Angenommen andere Personen fänden diese/einige Situationen, von denen sie eben erzählt haben lustig. Was könnte diese dazu veranlassen? Wen finden Sie lustig? Was würde diese Person dazu sagen?“

Durch die Einleitung: *„Mal angenommen...“*, kann der Supervisand immer noch behaupten, dass es eigentlich nicht komisch ist.

Verantwortlichkeitsspiel

Die Ausgangsfrage bei diesem Spiel ist, wer für die Probleme/Situation o.ä. verantwortlich sein könnte? Man könnte eine Drehscheibe mit Namen von Personen aus dem Umfeld basteln (die eigene Person bitte nicht vergessen!) oder man würfelt und weist jeder Person eine Zahl zu. Das hypothetische Durchspielen der Verantwortlichkeiten fördert einen unbeschwerten Zugang zu diesem Thema, da es

meistens mehrere Personen gibt, die Verantwortung für eine Situation tragen. Nützliche Fragen in diesem Zusammenhang könnten sein:

„Was wäre wenn X verantwortlich wäre? Was wäre, wenn Sie es wären? Wenn man X nicht verantwortlich machen könnte, wen dann?“ Mögliche Veränderungen in der Sichtweise können abgefragt werden: *„Sie dachten, sie wäre dafür verantwortlich? Was denken sie jetzt? Was hat das für Auswirkungen? Wie kam es zu dazu?“*

Ich verkaufe meine Seele, aber nicht ganz...

„Der Teufel ist auch nicht mehr, was er mal war. Ich habe gehört, er kauft nun nicht mehr ganze Seelen, sondern nur „Ersatzteile“, das wird sonst zu teuer! Er nimmt an – ich weiß nicht, ob das stimmt- dass eine Seele viele unterschiedliche Teile hat! Wenn Sie sich mal vorstellen, der Teufel wollte Ihnen ein Angebot machen. Welchen Teil Ihrer Seele wollte er haben wollen? Was gibt es überhaupt für Teile? Welchen Teil würden Sie sofort von sich aus verscherbeln? Welchen behalten Sie? Wie kommen Sie darauf? Können Sie Teile reproduzieren? Wie?“

Hier wird ein spielerischer Umgang mit verschiedenen Ersatzteilen geprobt, um Wertschätzung gegenüber seiner eigenen Person in den Fokus zu nehmen. Was ist attraktiv für andere, für einen selbst? Wieso eigentlich? Welche Ressourcen sind vorhanden?

Extrablatt/Blockbuster/Bestseller

Der Supervisand wird gebeten eine Schlagzeile aus der Zeitung für seine jetzige Situation zu erfinden. *„Wenn Sie so über ihre Situation nachdenken, was könnte dies für eine Schlagzeile in der Tageszeitung sein?“* Äquivalent können auch Film- oder Buchtitel (bekannte oder selbst erfundene) ausgedacht werden. Durch diese schmissigen Titel werden Sachverhalte vielleicht deutlicher, vor allem laden sie zu einer leichten, metaphorischen Spielart ein. Hierzu sind viele Fragen rund um den Titel denkbar: *„Was stünde morgen in der Zeitung? Wie würden Sie Teil 2 des Films nennen? Was glauben Sie, wie neugierig sind andere Personen auf dieses Buch?“*

Panzerglas

Der Kunde wird eingeladen, sich auf der Metaebene zu beobachten, indem er den Ton ausschaltet und sich selbst hinter Panzerglas sieht. *„Angenommen, Sie würden sich durch Panzerglas beobachten, ohne dass Sie verstehen, was Sie sagen. Was*

sehen Sie? Wie wirkt das auf Sie? Was glauben Sie, wie wirkt das auf andere Personen?“

Die Beachtung von Mimik und Gestik ist generell interessant, bezogen auf die eigene Person vielleicht noch mehr. Die Wirkung der Haltung, des Ganges auch auf andere Menschen könnte bereichernd sein.

Nennen Sie mir einen Grund!

Dies ist eine provokative Variante des Guten im Schlechten. Der Supervisor geht auf die kritische Seite und bittet den Supervisanden, ihm zu erklären, wofür das gut ist, wie er sich verhält.

„Ich weiß nicht, wie ich das deuten soll, was Sie mir alles erzählt haben. Nennen Sie mir einen Grund, warum das, was Sie da machen Sinn macht! Wofür ist dies gut?“

Darüber hinaus könnte man den Supervisanden auffordern, Gründe für den Abbruch oder die Weiterführung der Sitzungen aufzuführen –angenommen, er ist stark ambivalent bezüglich der Zielerreichung oder der Supervision. Der Supervisor übernimmt hier stets provokativ die kritische, sozial unerwünschte oder unbequeme Seite:

„Nennen Sie mir einen Grund, die Supervision weiterzuführen/abzubrechen! Wofür ist das gut?“

Die Rolle eines anderen übernehmen

Der Supervisor schlüpft in die Rolle eines Bekannten, Freundes, Verwandten und wird vom Supervisanden mit Haltungen, Text, Mimik und Gestik ausgestattet. Der Supervisor spielt diese Figur mit seinen provokativen Anteilen und unterhält sich mit dem Supervisanden über ihn selbst. Der Supervisand wiederum nimmt die Rolle des Supervisors ein und fragt. Es sind Pausen erlaubt, wo der Supervisor nachfragt, wie der Freund denn da reagieren würde. Anschließend reflektiert man über dieses Gespräch. Ähnlich dem reflecting team wird hier über den Kunden gesprochen, aber mit ihm. Zunächst mal verwirrend, dann vielleicht eine zusätzliche Perspektive.

Andere Variante: *„Stellen Sie sich eine berühmte Figur vor, die besonders kritisch/wohlwollend Ihnen gegenüber sein könnte. Wie würde Sie reagieren, wenn Sie es ihr dieses Problem erzählen würden?“* Der Supervisor spickt die Szene mit seinen eigenen Einfällen: *„Nein, nein. So würde er bestimmt nicht reagieren. Der war*

doch immer besonders empfindlich gegenüber X. Er würde sagen, dass dies nicht akzeptabel sei!“

Die zweitbeste Lösung

„Nun ist es offensichtlich, dass die beste Lösung bezüglich ihres Problems nicht klappt. Was wäre die zweitbeste Lösung?“

Dies ist eine abrupte Intervention, Ziele neu auszurichten, sich vielleicht mit Alternativen oder anderen Möglichkeiten auseinanderzusetzen und dann zu überlegen, was gut daran wäre. Ist das Beste überhaupt das Beste? Für wen?

5. Grenzen

Ein sehr wichtiger Bestandteil derartiger Interventionen und Haltungen ist der der Authentizität. Die Authentizität der Interventionen und Haltungen ist, so könnte man frei nach R  wel behaupten, die Werkstatt und somit der Rahmen für den Katalysator, der für die strukturelle Kopplung der Systeme Supervisor-Supervisand sorgt. Ohne Authentizität können die Interventionen nicht ihre gesamte Wirkung entfalten. Je stärker die Interventionen für potentielle Irritation sorgen können, desto stärker sollte die authentische Passung sein.

Insbesondere im Gruppenkontext sollte man darauf achten, dass kein Klima des Auslachens entsteht. Das Vertrauensverhältnis könnte so Schaden nehmen. Humor ist immer auch ein Mittel, um Gruppen zu markieren, insbesondere geschlossene Gruppen. Als Supervisor muss man sehr stark darauf achten, dass durch Humor keine Exklusivität entsteht, im Zuge dessen sich bestimmte Gruppenmitglieder ausgeschlossen fühlen.

Letztlich braucht man, wie bei allem in supervisorischen Prozessen ein Gespür für Stimmungen und Menschen. Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass ein Gag etwas „weglacht“, was Platz braucht. Es muss stets einen Platz für Störungen und Trauer geben, der nicht lustig sein darf.

6. Zusammenfassung

Es gibt, so meine Schlussfolgerung, eine hinreichende theoretische systemische Grundlage für das Verständnis von Humor und Provokation als „Katalysator der strukturellen Kopplung“ (Räwel und Luhmann) mit der Chance Neukalibrierung zu ermöglichen, allerdings stets mit ergebnisoffenem, da unvorhersehbarem Charakter. Diese gesamten Ergebnisse sind gut auf die Praxis von Supervision zu übertragen. Hier liefert Kersting eine gute Übersetzung von Theorie zur Praxis, in dem Humor und Provokation als Irritation gelten sollen, der Supervisor gilt hier als Störer, der Muster unterbricht und Neues ermöglicht. Kersting sieht dies als zentrale Aufgabe der Supervision.

Der praktische Teil verdeutlicht, welche vielfältigen Möglichkeiten darin stecken, diese Erkenntnisse umzusetzen. Hier können Erfahrungen aus dem therapeutischen Umfeld mit kleiner Übersetzungsarbeit übertragen werden. Darüber hinaus sind eigene Ideen gefragt. Der Glaskasten auf gläsernem Boden bereitet das Feld für Neues auf Probe auch für Supervisoren. Es wird deutlich, dass Supervision und im besonderen Maße irritierende, störende Supervision als ein Spiel- und Erprobungsfeld für neue Ideen und Möglichkeiten vorhanden ist. Es muss nur genutzt werden.

Literatur

- Bucay, Jorge: Komm, ich erzähl Dir eine Geschichte, Frankfurt a.M. 2010
- Cecchin, Lane, Ray: Respektlosigkeit Heidelberg 2005
- Farrelly, Frank: Provokative Therapie, München 2005
- Farrelly, Frank: Einführung in die provokative Therapie. DVD Auditorium Netzwerk 2008
- v. Foerster, Heinz und Pörksen, Bernhard: Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners, Heidelberg 2006
- Höffner, Eleonore und Schachtner, Hans-Ulrich: Das wäre doch gelacht, Hamburg 2013
- Kersting, Heinz J.: Kommunikationssystem Supervision, Aachen 1992
- Luhmann, Niklas: Soziale Systeme, Frankfurt a.M. 1984
- Luhmann, Niklas: Ökologische Kommunikation, Opladen 1986
- Luhmann: Einführung in die Systemtheorie Hrsg: Dirk Baecker, Heidelberg, 2002
- Pfennig, Matthias: Humor und Provokation in beraterisch-supervisorischen Kontexten 9. Fachtagung: Supervision im pastoralen Feld, 05. - 08. März 2007 Akademie Franz-Hitze-Haus, Münster
- Räwel, Jörg: Humor als Kommunikationsmedium, Konstanz 2005
- Trenkle, Bernhard: Das Aha!-Handbuch der Aphorismen und Sprüche für Therapie, Beratung und Hängematte, Heidelberg 2012
- Watzlawick, Paul: Anleitung zum Unglücklichsein, München 2000
- Weber, Max: Soziologische Grundbegriffe, Tübingen 1921, 1984
- Weeks/L´Abate: Paradoxe Psychotherapie, Stuttgart 1985