

Vorwort

Es soll in dieser Arbeit über die Frage nachgedacht werden, ob es das Kurzgespräch auch im Rahmen von Supervision geben kann. Supervision hat klare Maßstäbe, recht eindeutige Richtlinien und eine lange Tradition. So heißt es auf der Homepage zur Haltung von Supervision:

Supervision als eine »personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt« (DGSv, 2012, S. 8) ist ein besonderes Format von Beratung. „Vor allem Kompetenz und Habitus unterscheiden supervisorische Beratung und Coaching von Fachberatung und Angeboten der Lebenshilfe. Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches der DGSv gestalten mit ihrer Kundschaft anspruchsvolle Beratungsprozesse. Sie legen Wert auf Klarheit im Kontrakt, etablieren eine tragfähige Arbeitsbeziehung und orientieren sich am Auftrag und den vorhandenen Ressourcen“ (ebenda).

Dem gegenüber steht das Phänomen, dass Beratungsanliegen eben auch mal so zwischenrein an potentielle Beratende herangetragen werden. Der in Kompetenz und Habitus geschulte Supervisor* weist diese freundlich ab oder verweist auf das Etablieren eines Beratungsprozesses mit ordentlichem Kontrakt etc.? Oder er lässt sich auf die Anfrage ein und versucht, das Beste daraus zu machen nach der Devise: „Gut ist, was wirkt!“ (Busse)

In dieser Arbeit wurde der Versuch unternommen, einen Blick auf die Fragen und Probleme zu werfen, die sich aus der aufgeworfenen Spannung ableiten lassen. Das Verfahren und die Methode des Kurzgesprächs, von Timm H. Lohse entwickelt, wird vorgestellt und es wird gefragt, ob und inwiefern sich diese Art zu beraten auch im supervisorischen Beratungskontext eignet.

Der Verfasserin ist bewusst, dass sie viele Fragen und Probleme angerissen hat und es an der erforderlichen und durchaus sinnvollen Bündelung mangelt. Das war in diesem Rahmen vor allem aus zeitlichen Gründen nicht mehr zu leisten.

*Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Form verwendet. Ausnahme bildet das Einbeziehen von Beispielen.

1. Einleitung

1.1 Tür-und-Angel-Gespräche mit Beratungscharakter

„Ich wollte dich schon lange mal was fragen. Hast du einen Moment Zeit?“ So beginnt das Gespräch im Lehrerzimmer. Ich regiere höflich, schaue mich aber unsicher um. Noch sind wir allein. Das kann in den frühen Nachmittagsstunden so bleiben, Kollegen sind jetzt kaum noch da. Die junge Lehrerin scheint einen guten Moment abgepasst zu haben. Aber ich, geschult darin, Seelsorgegespräche im geschützten Rahmen und auch mit ausreichend Zeit zu führen, muss mich sortieren. Für sie scheinen Ort und Zeit günstig. Sie kennt mich als Seelsorgerin, sie weiß, dass ich eine Ausbildung Supervision und Coaching mache. So auch ihr Thema: „Ich brauch mal einen Rat. Du weißt doch, dass ich die Stelle wechseln will. ...“

Im seelsorgerlichen Kontext gibt es längst methodisches Handwerkszeug für diese Form von Beratung: das Kurzgespräch. Timm H. Lohse hat aus seinen Erfahrungen als Berater und Seelsorger die Konsequenzen zur Entwicklung eines Beratungsformates gezogen. Das Kurzgespräch in Seelsorge und Beratung gehört zum festen Repertoire von Aus- und

Fortbildungen. Aber auch im psychosozialen Bereich wir in sogenannten offenen oder uneindeutigen Settings beraten. (Lohse 2008, S. 9 ff)

Das Gespräch zwischen Tür und Angel bezeichnet also eine Form von Beratung, die insbesondere im lebensweltlichen bzw. sozialen Bereich angesiedelt ist. Zwischen Tür und Angel entsteht eine Situation, die nicht genau erfassbar ist für klassische Beratungsformate. Die Tür ist noch nicht geöffnet, aber auch nicht mehr geschlossen. Die Metapher beschreibt ideal den Zustand der Personen und die Situation an sich. Vielleicht hat der Ratsuchende eine Entscheidung zu treffen wie in meinem Beispiel. Oder die Entscheidung ist schon gefällt und nun gilt es den Übergang zu gestalten. Oder auszuhalten, welche Fragen und Zweifel sich damit auftun? Oder der Hoffnung Raum zu geben, die mit dem Öffnen der Tür wach wurde?

Gleichzeitig stellt diese Situation zwischen Tür und Angel die Beratenden vor einige Fragen. Hat sich diese Form gut etabliert im Bereich der sozialen Arbeit und wird dort mehr oder weniger bewusst praktiziert, so muss für sie geprüft werden, ob sie in anderen, etwa arbeitsweltlichen Beratungsformaten ebenso ihre Berechtigung hat. Die reflexartigen Vorbehalte im geschilderten Beispiel belegen, dass diesbezüglich einige Fragen offen sind. Denn auch aus der Perspektive der Supervision als Beratungsformat gibt es Vorbehalte. So wird beispielsweise immer wieder vor einer Verkürzung des Supervisionsbegriffs gewarnt, der gegenwärtig beobachtet wird (Hausinger 2011, S. 9). Solche Vorbehalte gilt es aufzunehmen. Diese Arbeit erhebt nicht den Anspruch, diese alle herausarbeiten und reflektieren zu wollen. Mindestens aber geht die Verfasserin davon aus, dass sie für sich und ihr Arbeitsfeld eine Klarheit erlangen kann bezüglich der Frage, ob und inwiefern arbeitsweltliche Beratungsanfragen im Kurzgespräch angesprochen und tatsächlich mit einem hilfreichen Rat abgeschlossen werden können. Zu prüfen wird auch sein, ob und inwiefern es sich dabei um das Format Supervision handelt oder der Beratung zumindest Supervisionscharakter zugeschrieben werden kann.

1.2 Die konkreten Beratungsanliegen zwischen Tür-und-Angel

Das oben genannte Beispiel gibt eine Gesprächssituation aus der Schule wieder, in welcher die Verfasserin als religionsunterrichtende Pfarrerin eingesetzt ist. Gleichzeitig gehört diese Schule auf den Bildungscampus, für den die Stelleninhaberin seelsorgerliche und religionspädagogische Verantwortung hat (forum-thomanum.de). Das Besondere an der Stellenkonstellation ist, dass die Inhaberin der Pfarrstelle Angestellte der Sächsischen Landeskirche ist. Sie gehört damit nur strukturell zur Organisation Schule, formal, also beispielsweise anstellungsbezogen ist sie im Kirchenbezirk verankert.

Das genannte und weitere Beratungsanliegen ihr gegenüber beziehen sich auf den Sachverhalt, dass sie die Ausbildung Supervision/Coaching absolviert. Eine weitere für den zu prüfenden Sachverhalt typische Situation ergab sich nach einem Sitzungstermin, also tatsächlich zwischen Tür und Angel. Die Ratsuchende formulierte explizit, dass sie den Rahmen für die Beratung ihr Anliegen betreffend völlig passend findet. Das Stück des gemeinsamen Weges vom Sitzungsraum zu den Fahrradständern würde ihr genügen, ihr Anliegen vorzutragen und einen Rat zu erhalten bezüglich der Frage, wie sie zu einer guten Entscheidung kommen kann. Ihre Beratungsanfrage betraf ein Qualifikationsangebot innerhalb der Firma, in der sie angestellt ist. Wenn sie darauf eingehen würde, was sie an sich reizte, müsste sie aber ihren Wohnort wechseln. Die Verfasserin als die Beratende hatte hier das ähnliche Gefühl von schwimmenden Konturen und einer Situation,

die insofern an Durchzug erinnert, als dass dabei alles durcheinanderfliegen könnte und am Ende nichts mehr am Platz ist. Jeweils ging von den Ratsuchenden selbst der Impuls aus, Zeit, Ort und Gegenüber als für ihr Anliegen passend zu definieren. Ist es also nicht aber doch möglich, dieses Schwellen-Feeling als Chance zu ergreifen, um das Wesentliche (im Blick) zu halten und Überflüssiges wegpusten zu lassen? Und weiter gefragt: Geht arbeitsweltliche Beratung auch in diesem Kontext?

Supervision und Coaching haben sich als arbeitsweltliche Beratungsformen in einem langen Prozess als eigenständige Beratungsformen für den beruflichen Kontext entwickelt. Sie sind als Formate immer weiter auf dem Weg, sich mit den sich wandelnden Beratungs- und Weiterbildungsanliegen auseinander zu setzen. Sie sind in besonderer Weise geeignet für „offene und nicht standardisierbare Situationen“ (Hausinger 2011, S. 13).

Supervision ist von daher genau wie alle anderen Beratungsformate aufgefordert, ihre Konzepte der sich verändernden Arbeitswelt anzupassen bzw. diese entsprechend weiter zu entwickeln. (ebenda)

Ausgehend von der erlebten Praxis wird nun gefragt, was Supervision ist. Vertiefenden Klärungen zum Beratungsbegriff, zur Beratungssituation und angrenzende Themen schließen sich an, um Einsicht zu gewinnen, ob die vorgestellten Fälle als Beratungsgespräche zwischen Tür und Angel mit Supervisionscharakter bezeichnet werden können.

2. Supervision

2.1 Definition und Begriffsbestimmung

„Supervision ist eine Beratungsform, in der berufliche Zusammenhänge thematisiert werden“ (Schreyögg 2010, S.13).

Das Wort „Supervision“ wurde aus dem Englischen übernommen. Es ist aus dem Lateinischen abgeleitet. Supervisio ist zusammengesetzt aus super: über, von oben, darüber und visio: das Sehen, das Ansehen, der Anblick (PONS, Wörterbuch Lat.-Deutsch). Daraus leitet sich ab, Supervision als Übersicht und Aufsicht auch im Sinne von Kontrolle zu verstehen und gleichzeitig den Begriff Überblick zu verwenden, um ein Beratungsgeschehen zu benennen.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv, 2012, S.8) definiert Supervision so: „Supervision ist eine Beratungsmethode, die zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird. Supervision bezieht sich dabei auf psychische, soziale und institutionelle Faktoren.

Sie unterstützt

- die Entwicklung von Konzepten,
- bei der Begleitung von Strukturveränderungen,
- die Entwicklung der Berufsrolle“

(DGSv, zitiert nach Pühl 2017, S.12).

Sie ist professionelle und institutionelle Beratung, die dort ansetzt, wo der Ratsuchende im arbeitsweltlichen Kontext Beratungsbedarf hat. Eine Reflexion oder Veränderung des Vorhandenen wird erwünscht und eingedacht. Das bisherige Handeln und Erleben soll reflektiert werden, wobei der spezifische Kontext insbesondere der arbeitsweltliche ist. Dabei unterscheidet sie sich von anderen Beratungsformaten insofern, als dass sie den Fokus auf der Wechselwirkung zwischen Person, Rolle, Auftrag und Organisation hat.

2.2 Ursprung und Entwicklung

Ursprünglich beinhaltete Supervision die Kontrolle von Arbeitsprozessen durch eine vorgesetzte Person in einem Unternehmen. Mehr und mehr wurde deutlich, dass beratende Anteile erforderlich sind, um den angeleiteten und kontrollierten Mitarbeiter auch menschlich zu unterstützen, seine Fachaufgabe zu erfüllen. (Schreyögg 2010, S. 18)

Als eine Variante entwickelte sich daraus die Anleitung, Begleitung und Kontrolle der Arbeit von Ehrenamtlichen, die im sozialen Bereich aktiv waren. Hauptamtliche Sozialarbeiter berieten die Ehrenamtlichen bezüglich deren Arbeit mit den zu Betreuenden. Hier liegen nach Schreyögg die „Wurzeln der sozialarbeiterischen Supervision“. (ebenda, S. 19)

Auch die andere Quelle von Supervision, die Kontrollanalyse im Rahmen der Ausbildung der Psychoanalytiker, beschreibt eine fachliche Kontrollfunktion des Ausbilders. Es sollte Fachlichkeit erzielt werden, damit der zukünftig selbstständig arbeitende Analytiker die Standards der Profession hält.

Innerhalb der psychotherapeutischen und psychosozialen Beratung haben sich Supervisionsformen als eigene Formen der Beratung im Laufe der letzten Jahrzehnte heraus entwickelt. Sie spiegeln jeweils die Entwicklung der Psychotherapie und der Sozialarbeit wider. So entwickelte sich beispielsweise ein auf das Training von Fähigkeiten geprägtes Verständnis von Supervision innerhalb der Verhaltenstherapie. In der Sozialarbeit fungierte Supervision zunächst als administrative Beratung. Weiterhin setzten sich Formen mit psychotherapeutischer Perspektive durch und schließlich wurde Supervision erweitert durch organisationssoziologische Aspekte. (ebenda, S. 20 f)

Wenn Supervision also ursprünglich und bis heute auch noch wesentlich als eine personenbezogene Beratung verstanden wird, so kommt gegenwärtig elementar die Betrachtung des jeweiligen Teams, der vorliegenden Struktur der Organisation bzw. Institution und des sozialen Kontexts in den Blick.

Ziel ist, die reflexive Haltung des Supervisanden zu schärfen um dessen Professionalität zu wahren und weiter zu entwickeln. (Busse 2018, S. 990)

2.3 Unterscheidung Supervision - Coaching

In der aktuelleren Debatte wird um die Unterscheidung von Supervision und Coaching gerungen.

Aus dem Versuch der Abgrenzung leiten sich Konkretisierungen hinsichtlich des Prozesses und der Anlässe von Supervision ab:

Supervision wird als prozessorientiert beschrieben insofern, als dass sie inhaltlich auf die Profession des Auftraggebers bezogen ist, eher dauerhaft begleitend installiert wird und weitgehend im Non-Profit-Bereich angesiedelt ist. Die Konstellation, dass der Supervisand zugleich Auftraggeber ist, ist nicht selten.

Supervision hat ein breites Spektrum von Anlässen. So werden beispielsweise Fragen zur Berufsrolle des Supervisanden zum Auslöser einer supervisorischen Beratung.

Dabei wird die Bereitschaft und Fähigkeit zur Reflexion der Profession im Zusammenhang mit der Person angeregt, Krisen wie ein Konflikt im Arbeitsfeld werden zum Anlass der Draufsicht auf die Situation genutzt.

Überlegungen wie die zu Stellenwechsel und beruflicher Neuorientierung sind ebenso Anlass zur Supervision wie der Wunsch zur Anpassung an eine veränderte Konstellation zwischen Privatem und Beruflichem und das Erfordernis von Qualitätssicherung. (Gayed, 2015)

Da die genannten Motive jedoch auch Anlass von Coaching sein können, verzichtet man gegenwärtig immer häufiger auf die Unterscheidung zwischen Supervision und Coaching. Insofern ist es bemerkenswert und für die Fragestellung der Arbeit interessant, dass sich Angebote für Coaching zwischen Tür und Angel inzwischen auch auf dem Beratungsmarkt finden.

So lädt der Trainer und Coach Christoph Schalk auf seiner Homepage zu Schulungen ein, die interne Coachs dazu ermutigen und befähigen sollen, Gespräche mit Beratungsanliegen oder Problemanzeigen, die an den firmeneigenen Coach herangetragen werden, zu Beratungsgesprächen zu nutzen; und zwar als Tür-und-Angel-Beratung. Methodisch wird dabei, zumindest ist das beim ersten Blick auf die Internetseite so zu deuten, nach dem systemischen Ansatz gearbeitet. Das Gespräch hat eine erkennbare Struktur, offene Fragen werden in ein Gespräch mit fester Terminierung verwiesen. (Schalk 2018)

2.4 Der Gegenstand von Supervision

Supervision hat also die Aufgabe, den Supervisanden dahingehend zu unterstützen, dass er seine Praxis besser gestalten kann. Sowohl er als Person als auch sein Umfeld kommen in den Blick.

Daraus ergibt sich Beratung als Reflexion auf dem jeweiligen Fachgebiet, personenbezogene Beratung und Reflexion der organisatorischen Gegebenheiten.

Supervision ist gegenwärtig davon geprägt, dass Theoriemodelle entwickelt und erprobt werden, welche die unterschiedlichen Theorien und Methoden von Supervision einfangen sollen und diese somit für die Praxis übersichtlich und die Forschung nachvollziehbar gestalten. (Busse 2013, S.990)

Ist Supervision also einst angetreten, die fachliche Qualität professioneller Dienstleister im sozialen Bereich zu sichern und zu verbessern, wird ihr heute immer mehr die Funktion zugeschrieben, Konflikte zu entschärfen, Spannungen abzubauen, Enttäuschungen zu kompensieren, Burnout-Prozesse zu lindern um damit die Qualität der Arbeit zu sichern.

(Buer 2017, S. 284)

Nun bietet es sich an, einige charakteristische Elemente von Supervision an einem Ausgangspunkt geschilderten Beispiel zu konkretisieren.

Angenommen das Beratungsanliegen ist ein arbeitsweltliches. Angenommen, die Ratsuchende sieht die angesprochene Person als Beratende, als Supervisorin in Ausbildung, dann liegt schon ein supervisorischer Ansatz vor. Wenn man weiterhin fest macht, dass die Beratende als freie oder organisationsexterne Supervisorin eingestuft werden könnte (=Konstellation freier bzw. organisationsexterner Supervisor berät einzelnen

Supervisanden Schreyögg S. 33), dann ist es angemessen, zu prüfen, ob charakteristische Elemente von Supervision in dieser Konstellation auftreten.

2.5 Charakteristische Elemente von Supervision

1. Der Inhalt der Supervision betrifft Themen des Arbeitsbereiches, persönliche und organisatorische Fragen. Supervidiert werden die professionelle Praxis des Klienten, der entsprechende institutionalisierte Rahmen und die persönlichen Interaktionsmuster des Klienten.
Die Kollegin im eingangs eingeführten Beispiel wünscht Beratung hinsichtlich der Überlegung bezüglich eines Stellenwechsels, die ausgelöst wurden durch Spannungen mit der Leitung in Kombination mit persönlichen Schwierigkeiten bei Autoritätsbeziehungen.
2. Die Arbeit der Supervision ist beschreibbar als Fachberatung, als psychotherapie-ähnliche Beratung (Schreyögg S. 27 f) und als Organisationsberatung. Im vorgestellten Fall geht es weniger um kognitiv orientierte Fachberatung, denn sie ist nicht Inhalt des Anliegens der Supervisandin. Im Vordergrund stehen Beratungsaufgaben bezüglich der Erweiterung der personalen Potentiale mit dem Ziel der Ausweitung der Interaktionsmöglichkeiten. Beratungsaufgabe ist dann beispielsweise, Muster der Organisation zu reflektieren. Diese Reflexion verändert wiederum die Deutungsmuster der Supervisandin, die ihrerseits anders reagieren und handeln kann.
3. Supervision lässt sich kontextuell an seiner institutionellen Form und der spezifischen Rollenkonstellation weiter differenzieren. Diese beiden Faktoren bestimmen die Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand. Im zum Vergleich heran gezogenen Beispiel gehört die Supervisandin nicht zur Organisation sondern kann als freier Supervisor bezeichnet werden. Aufgesucht wurde die Supervisorin durch die freie Entscheidung der Supervisandin. Die Supervisorin war bekannt innerhalb der Organisation und somit auch der potentiellen Supervisandin. das Problem besteht nach Schreyögg in dem Falle darin, dass es zu einer gewissen Betriebsblindheit kommen kann. Die Supervisorin ist zwar nicht formal in die Organisation eingebunden, doch aber strukturell.
4. Die supervisorische Situation, die sich aus den genannten Charakteristika entwickelt, führt zu einer supervisorischen Handlung. Der Supervisor deutet die Situation und leitet daraus seine Reaktion, sein Agieren ab. (Schreyögg 2010 ,S. 23 ff)

2.6 Das Spezifische an Supervision

Was ist das Spezifische an Supervision? Welche Standards lassen sich ermitteln? Was lässt sich aus der Beschreibung von Supervision, die im Folgenden aus dem Vergleich mit anderen Beratungsformaten abgeleitet wird, für die eingangs genannte Recherche sagen? Um aus einer vergleichenden Perspektive auf Supervision zu sehen, werden verwandte Beratungsformate zu Rate gezogen. Buer arbeitet als gemeinsame Standards von Supervision, Coaching und Organisationsberatung die folgenden heraus:

Sie alle sind prozessorientierte Beratung, arbeitsweltbezogene Beratung und zeichnen sich durch Professionalität aus. Ihnen ist weiterhin gemeinsam, dass sie „an der Schnittstelle zwischen Person und Organisation“ (Buer 2017, S.55) agieren.

Soweit die Gemeinsamkeiten, die alle genannten Beratungsformate innehaben müssten. Der Autor bemerkt noch, dass es eine Aufgabe von Supervision sein könnte, diese Standards hoch zu halten.

Herausgestellt wird allerdings, dass Supervision ihren Schwerpunkt und ihre spezielle Thematik bei der „Qualitätsverbesserung professionellen Handelns“ (ebenda S. 56) hat.

Genauer beschrieben ist Supervision also als Sicherung von Professionalität der Beziehungsarbeit des Beratenden gegenüber Klienten. Hier hat sie ihren Ursprung.

Eng gefasst gehört also das Eingangsbeispiel nicht in den Kontext Supervision. Der Impuls zur Beratung liegt hier nicht in der Wahrnehmung einer problematischen Beziehungskonstellation etwa zuungunsten der Klienten oder zulasten der Supervisandin. Im erweiterten Sinne kann sie doch als supervisorische Anfrage angesehen werden. Denn die Frage nach Stellenwechsel hat immer auch Reflexion der eigenen Professionalität im „Schlepptau“. Die über solch eine Entscheidung nachdenkende Person befragt ihre Beziehung zu ihrem Gegenüber, in dem Falle zu den Schülerinnen und Schülern, aber auch zu Kollegen und Vorgesetzten. Der Wunsch nach Stellenwechsel wird von einer Vielzahl von Motiven begleitet, die auch und je nach Motivlage wesentlich mit dem In-Beziehungs-Sein der Ratsuchenden zu tun hat.

Darüber hinaus hilft Supervision, die zunehmende Erwartung von Flexibilität im Berufsleben zu bewältigen. Buer nennt „Selbstmanagement“ als Kompetenz, die es zunehmend zu erwerben gilt. Dem Wunsch nach Stellenwechsel konnte im zitierten Beispiel nicht so schnell wie gewünscht entsprochen werden. „Durchsetzungsfähigkeit“ und „Kompromissbereitschaft“ sind die beiden Pole, zwischen denen die Ratsuchende ihr Gleichgewicht finden musste. (Buer 2017, S. 57)

Also ist es primäre Aufgabe der Supervision, professionelle Beziehungsarbeit qualitativ zu verbessern. Sekundär lassen sich, wie beschrieben, weitere angrenzende Aufgaben ableiten. Wenn von professioneller Beziehungsarbeit als Inhalt von Supervision ausgegangen wird, lohnt die Frage, was mit Profession gemeint ist und was eine Profession auszeichnet.

2.7 Professionslogik

Profession beschreibt ein Berufsfeld, welches folgende Bereiche von Tätigkeiten umfasst: Tätigkeit innerhalb eines anspruchsvollen, erlernten Berufs, meistens Wissensarbeit, Kopfarbeit, Expertentätigkeit, professionelle Dienstleistung (Buer 2008, S.40). Das Kernthema Professioneller ist der Dienst am anderen.

Ihr Wesen hat folgende Merkmale (ebenda S. 39):

1. Ausbildung zum Experten
2. Verbindung von allgemeinem Fachwissen und einmaligem Erfahrungswissen, die für die Arbeit zur Verfügung steht
3. Fähigkeit, Unsicherheiten und Risiken der Arbeit bewältigen zu können
4. Orientierung an fachlichen Standards und einem Berufsethos
5. Bewusstsein, dem Gemeinwohl zu dienen

Diese Merkmale von Profession begründen die Erweiterung des Arbeitsbereiches von Supervision. Denn auch die Professionellen in Organisationen wie Schulen bedürfen der Beachtung ihrer spezifischen Professionslogik. (Buer 2017, S. 58) Auch sie sind immer

mit ihrer Person im arbeitsweltlichen Kontext eingespannt. Mit diesem erweiterten Professionsbegriff wird die historisch begründete Engführung von Supervision aufgelöst.

2.8 Beratungsanliegen von Supervision

Einen Schritt weiter zum Kern von Beratung hin soll nun gefragt werden, ob und inwiefern es sich beim vorliegenden Anliegen um ein Beratungsanliegen im Sinne von Supervision handelt.

Rappe-Giesecke fragt, wann ein Beratungsprozess beginnt. (Rappe-Giesecke 2008, S.66)

Er beginnt, wenn ein Beratungssystem entsteht. Es entsteht aus dem Beratersystem, dem ratsuchenden System und dem Klientensystem. Wenn sich das Beratungssystem konstituiert, kommen drei Parallelprozesse in Gang: das Arbeitsbündnis muss geschlossen werden, die Rollen und Verantwortlichkeiten der Beteiligten sind zu klären und der formale (geschäftliche) Rahmen muss geklärt werden. Wann wiederum Supervision angesagt ist, entscheidet sie nach den Beratungsanliegen.

2.9 Typologie von Beratungsanliegen

Qualitätssicherung der Arbeit von Professionals mit Klienten benötigt Supervision.

Bei Fragen der Gestaltung der eigenen Rolle und der Funktion in der Organisation bzw. Institution trifft das Format Coaching zu.

Wenn es um Fragen der Gestaltung der eigenen Karriere geht, greift das Format. Karriereberatung.

Nach dieser Typologie fällt das bearbeitete Beispiel in die Rubrik Karriereberatung. Denn die Ratsuchende kommt mit dem Beratungsanliegen ihren Stellenwechsel betreffend auf die Beraterin zu. Bei Karriereberatung geht es um Wertklärung, Biographieanalyse und Profilentwicklung. (Rappe-Giesecke 2008, S.74)

Doch das hat die Ratsuchende bereits für sich entschieden! Sie wird die Stelle wechseln. Dann kann geprüft werden, ob eher Coaching zutrifft mit Rollenanalyse, Organisationsanalyse, Selbstthematisierung. Aber auch hier bleibt die Zuordnung unscharf: Interesse an der Organisationsanalyse hat die Ratsuchende weniger. Trifft dann eher Selbstthematization und Institutionsanalyse zu?

Mit Supervision scheint man dem Kasus der Beratung schon näher zu sein. Selbstthematization, Institutionsanalyse und Organisationsanalyse sind die Schwerpunkte, die in dieser Reihenfolge zuzutreffen scheinen.

Es wird deutlich, dass bei dieser Form der Beratung, die im Blick ist, die Anliegenklärung besonders herausfordernd ist.

Auch wird deutlich, dass das Trennende zwischen Supervision und Coaching schwer herauszuarbeiten ist.

2.10 Supervision als Beratungsangebot

Supervision berät Ratsuchende, die Beziehungen professionell gestalten müssen und ihre Person als Instrument beruflichen Handelns nutzen. Wann ist also Supervision angezeigt, was kann sie ihrerseits bieten?

Sie bietet

Selbstevaluation, die Praxis betreffend,

Qualitätssicherung der Arbeit des Ratsuchenden,

Psychohygiene ebenso insofern, als dass es für den arbeitsweltlichen Kontext relevant ist sowie

persönliche und professionelle Weiterentwicklung (Rappe-Giesecke 2008, S. 75).

3. Beratung

3.1 Was ist Beratung?

Ganz allgemein formuliert ist Beratung ein Geschehen, welches stattfindet in Systemen menschlicher Kommunikation.

Die beteiligten Personen haben ein Bewusstsein für die Situation und richten ihr Agieren und Handeln danach. Sie kommunizieren mit dem Ziel, den vorhandenen Zustand zu variieren. Die Veränderung setzt dort an, wo der Ratsuchende sich einen Rat erhofft. Die Methoden variieren je nach Kontext, also auch die beratende Person, die Institution und die Aufgaben des Ratsuchenden betreffend.

„Beratung ist in ihrem Kern jene Form einer interventiven und präventiven helfenden Beziehung, in der ein Berater mittels sprachlicher Kommunikation und auf der Grundlage anregender und stützender Methoden innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraumes versucht, einem desorientierten, inadäquat belasteten oder entlasteten Klienten einen auf kognitiv-emotionale Einsicht fundierten aktiven Lernprozess in Gang zu bringen, in dessen Verlauf seine Selbsthilfebereitschaft, seine Selbststeuerungsfähigkeit und seine Handlungskompetenz verbessert werden können“ (Dietrich 1983, S.2).

Zwischen Ratsuchenden und Berater wird eine Beratungsbeziehung aufgebaut. Beratung wird erforderlich, wenn Menschen in innere Konflikt geraten, wenn Konflikte entstehen mit Partnern, mit Personen im privaten Bereich und in der Arbeitswelt.

3.2 Begriffsklärung

Um prüfend auf den Tatbestand zu blicken, dass Beratung sich in verschiedenen Feldern als Kurzformat etabliert (Seelsorge, Coaching), ist es nötig, begriffliche Schärfungen vorzunehmen.

Wissend, dass dies im Rahmen der Arbeit nur oberflächlich gelingen kann, benötigt die Verfasserin diesen Schritt dennoch, um Einschätzungen begründen zu können.

Das Tür-und-Angel-Gespräch ist offensichtlich ein Beratungsgespräch, wie im Folgenden begründet wird. In welchem Verhältnis steht es zum Spezifischen von Supervision? Was macht das Kurzgespräch seit Neuestem in der Abteilung Coaching? War es doch bisher gut anerkannt und erprobt in lebensweltlichen und sozialen/sozialdiakonischen Kontexten!

3.3 Das Kurzgespräch als Verfahren, Konzept oder Modell

Nach Buer sind Supervision, Coaching, Organisationsberatung oder Training Formate. Sie sind „institutionalisierende Rahmen für immaterielle, personenbezogene Dienstleistungen“ (Buer 2007, S.280) und werden benötigt für die beraterische Arbeit, die Kommunikation darüber und für alle, die damit zu tun haben.

Das Kurzgespräch ist kein Format, weil es keinen institutionalisierten Rahmen hat, sondern in solche Rahmen passen kann, beispielsweise in die Formate Lebensberatung, Coaching, Seelsorge.

Settings sind nach Busse die Zusammensetzungen der Formate. Es sind die Personen, die zusammenkommen, damit erfasst, die äußeren Umstände sind gemeint, der Rahmen also.

Im Kurzgespräch trifft eine ratsuchende Person auf eine Person, von der sie ausgeht, dass sie beraten kann. Das berechtigt nach dieser Taxonomie nicht, das Kurzgespräch als Setting zu bezeichnen, wie in anderen Kontexten üblich, wie beispielsweise in der Literatur der Sozialarbeit.

(Die Verfasserin folgt also nicht der Taxonomie der Literatur über Beratung zwischen Tür und Angel. Im Untertitel des Buches „Beratung zwischen Tür und Angel“ ist die Rede von „Professionalisierung von Beratung in offenen Settings“. Der Begriff Setting wird hier verwendet für offene oder uneindeutige Formen der Interaktion. Diese offene und scheinbar uneindeutige Form wird beispielsweise mit systemischen Methoden „gefüllt“ (Hollstein-Brinkmann 2016, S. 18).)

Innerhalb der Formate wird mit einzelnen Verfahren agiert, die entweder in reiner Form oder kombiniert eingesetzt werden, wie beispielsweise Psychodrama, Gestaltarbeit oder TZI. Verfahren werden auch Konzepte oder Modelle genannt. (Busse 2010, S. 30 und Buer 2007, S. 280)

Verfahren und Formate sind aufeinander bezogen und angewiesen. Das Format bietet den Rahmen, innerhalb dessen Instrumentarien wie Werkzeuge eingesetzt werden, je nach Situation und Aufgabenstellung.

Nach Busse implizieren Verfahren oder Konzepte Ideen, die komplex sind wie philosophische Entwürfe oder Menschenbilder.

Die Verfasserin trifft die Entscheidung, das Kurzgespräch als Verfahren zu bezeichnen. Es bedient sich verschiedener Methoden. Die Methode hat das Ziel der Arbeitsform und des Settings im Blick. Es kommen verschiedene Techniken zur Anwendung. Eine Technik kommt zur Anwendung im konkreten Handeln.

Das Wesen des Kurzgespräches ist es, auf kurzem Weg - denn mit dieser Prämisse tritt der Ratsuchende an die wesentlich von ihm ins Leben gerufene Beratungssituation heran – die Handlungskompetenz der ratsuchenden Person wieder zu gewinnen. Vom Ratsuchenden wird erwartet, dass er den Kairos, das Hier und Jetzt der Situation so gestaltet, dass sich dieser Ansatz verwirklicht. Von ihm wird die Haltung erwartet, dies zu ermöglichen und Methoden und Techniken zur Hand hat, dieses Verfahren anwenden zu können.

Vermutlich wird es möglich sein, supervisorische Anliegen in einem einmaligen Kurzgespräch anzusprechen, durchaus das Gespräch mit einem zum Anliegen passenden

Ausblick zu beenden. Das Kurzgespräch kann jedoch formal nicht den Supervisionsprozess ersetzen.

Das Kurzgespräch wird also als Verfahren bezeichnet, es erfolgt als Einzel-Beratung, womit nach der Systematik von Busse/Basta e.V. das Setting bezeichnet sind.

4. Das Kurzgespräch

„Hast du einen Moment Zeit? Ich hab da mal eine Frage.“

„Kann ich Sie mal kurz sprechen? Ich würde Ihnen gerne mal eine Situation schildern. Vielleicht können Sie was dazu sagen.“

So beginnt die Begegnung. Es schließt sich ein Gespräch an, dass zwanzig Minuten dauern kann oder auch eine dreiviertel Stunde, sofern sich der Angesprochene darauf einlässt. So oder ähnlich begegnet dem Beratenden die Anrede der Ratsuchenden. Ist das folgende Gespräch Beratung? Sind dafür Maßstäbe zu benennen?

4.1 Definition

„Die Beratung ‚zwischen Tür und Angel‘ ist eine Beratung ohne Terminvereinbarung, eine Beratung aus dem Stand heraus. Sie wird in der Regel von dem Ratsuchenden initiiert und von dem professionellen Berater aus dem Stehgreif aufgegriffen“ (Hahne und Molter 2016, S. 95).

Der Begriff Kurzgespräch hat sich für dieses Verfahren etabliert, wobei es charakterisiert wird durch Einmaligkeit und zeitliche Begrenztheit, ohne dass eine konkrete Zeitangabe gesetzt wird. (Lohse, Einführung 2017 S. 7 ff)

Kurzgespräche sind plötzlich sich öffnende Zeitfenster inmitten der alltäglichen Zeitabläufe. (Lohse, 2006, Einband Rückseite)

4.2 Vergleich und Verbreitung

Während Supervision als Prozess verstanden wird, dem ein bestimmtes Muster inneohnt, ist das Kurzgespräch eine Momentaufnahme. Ein kurzes Stück des Weges geht der Beratende mit, vergleichbar der Meile, die nach dem Evangelisten Matthäus Jesus seine Jünger auffordert, mit dem anderen mitzugehen. Das schließt – im biblischen Bild bleibend – nicht aus, dass eine weitere Meile mitgegangen wird, wenn der Ratsuchende es will. Aus dem Kurzgespräch kann sich ein üblicher längerer Beratungsprozess entwickeln.

‘Beratung zwischen Tür und Angel‘ oder ‘Coaching zwischendurch‘ heißen Modelle, die sich aufbauend auf dem Ansatz Lohses entwickelt haben. Sie werden erprobt und angewandt im Format Coaching (u.a. Frank Hahne, Systemischer Berater und Coach) und Beratung. Sie beziehen sich auf Timm H. Lohse, der das Beratungskonzept Kurzgespräch für den sozialdiakonischen Bereich entwickelt hat. Ging es bei ihm ursprünglich um lebensweltliche Beratungsanliegen, hat sich dieses Beratungsmodell inzwischen auch auf den arbeitsweltlichen Kontext ausgedehnt. (Hahne, Molter 2016, S. 95)

Dort sind die Ratsuchenden diejenigen, die ein Beratungsanliegen aus ihrem arbeitsweltlichen Kontext mit sich herumtragen und die mehr oder weniger zufällige Begegnung mit dem potentiellen Beratenden beim nutzen wollen. Dieser wesentliche Unterschied in der Anwendung des Verfahrens Kurzgespräch markiert eine Grenze oder einen Übergang.

4.3 Tür und Angel Beratung als offenes Setting (Zum Begriff =>Kap. Begriffsklärung)

Im psychosozialen Bereich findet Beratung häufig in offenen Situationen, das heißt bei weniger formalisierten Gelegenheiten statt. Dem Beratenden stellt sich die Frage, ob überhaupt und wenn ja an welcher Stelle er die Gelegenheit zum Übergang in den Beratungsmodus wählen soll. In den Arbeitsformen der sozialen Arbeit liegt diese Situation häufig vor, da es fließende Formen der Begegnung zwischen Betreuern, Erziehern und Beratern auf der einen Seite und potentielle Beratungserwartung von Klienten auf der anderen Seite gibt. Im arbeitsweltlichen Kontext ist es eher unüblich, dass eine Person mit Beratungsqualifikation mal eben so über den Weg läuft. Die Situation tritt auf, wenn ein interner Coach auf die beschriebene Weise um Rat gefragt wird oder wenn der Supervisor bzw. Coach bekannt ist und es zu erwartbaren oder unerwarteten Begegnungen kommen kann. Im geschilderten ersten Fall ist die Begegnung erwartbar, denn die Supervisorin gehört strukturell zur Organisation.

4.4 Tür-und-Angel-Situationen als Beratungssituation

Entsteht nun in einer solchen diffusen Begegnung der Beratungsmodus, wird sie als Situation beschrieben, als „günstige Gelegenheit „(Lohse, 2006, S.14).

Situationen sind ‚räumlich-zeitliche Einheiten‘ (Friedrichs 1974, S. 47) des Handelns. Eine soziale Situation ist „eine thematisch strukturierte Interaktion von Personen in einer bestimmten Umgebung“ (Schott 1991, S. 133, Possehl, 2009).

Von einer sozialen Situation kann also dann ausgegangen werden, wenn die Elemente

Personen

Umgebungen (Institutionen, Orte)

Interaktionen (Begegnungen, Erwartungen, Handlungen) und

Themen

gegeben sind.

Ob eine Situation zur Beratungssituation wird, hängt unter anderem von der Wirksamkeit der genannten Faktoren Person, Institution, Interaktion und Thema ab. Wirksamkeit heißt beispielsweise, wenn die mit einer Beratungsanfrage konfrontierte Person bereit ist, in der gegebenen Situation auf die Anfrage einzugehen.

Als Themen werden das „Verrichten einer Arbeit, das Lösen eines Problems, die Bewältigung einer Aufgabe ...“ (Dreitzel, 1968, S. 152) genannt. (ebenda, 1968, S. 152 ff)

Damit werden Themen aus dem arbeitsweltlichen Kontext beschrieben, denen die in der Beurteilung stehenden Beratungsansinnen durchaus entsprechen (Stellenwechsel, Qualifikation).

4.5 Elemente einer Beratungssituation allgemein

Welche Mechanismen qualifizieren eine Situation zur Beratungssituation? Wann wird Beratung zur Beratung, gleich in welchem Format? Folgende Bedingungen und Vorgänge sind konstituierend:

Voraussetzung sind die für das Beratungsformat spezifischen Elemente wie organisatorische und institutionelle Einbindung, Ort, Zeit, Anmeldung.

Des Weiteren sind folgende Elemente bedeutsam, bedürfen der Klärung, werden gezielt bearbeitet oder vorausgesetzt:

Rollenbeziehung zwischen Ratsuchendem und Beratenden

Mitteilung des Anliegens durch Ratsuchenden

Themenbegrenzung (Auftrag), Ziele sowie

Prozesssteuerung, Verantwortung für Verlauf und Rahmung beim Beratenden.

Methoden und fachliche Terminologie durch werden vom Beratenden angewandt und bewusst eingesetzt.

Die Orientierung am Ratsuchenden und seiner Selbsttätigkeit wird eingehalten.

4.6 Elemente der Tür-und-Angel-Situation

Welche Elemente und Schritte zeichnen die Tür -und Angel-Situation aus? Und welche davon lassen sich dem gewählten Beispiel zuordnen?

Wenn es einen Anmeldevorgang und eventuellen Austausch von Vorabinformationen gab, erleichtert das ein Einlassen auf die Situation. Beispielsweise wenn der Wunsch nach Beratung im Vorfelde durch die Ratsuchende bereits angedeutet wurde, wird die Beratende wissen, dass da demnächst eine Gelegenheit gesucht wird.

Erfolgte Rollenzuschreibungen und Kompetenzzuschreibungen sind in der Regel auch hilfreich für eine gelingende Kommunikation in Kurzform. So sollte die professionelle Rolle markiert werden. Zuständigkeit, Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit sind die Voraussetzungen. Dieses Element ist gegeben, da die Beratende als Supervisorin in Ausbildung bekannt war und durch vorangegangene Gespräche ein Vertrauensverhältnis gewachsen war.

Die Anliegenmittlung durch den Beratungssuchenden muss erfolgen.

Es muss Einigkeit herrschen bezüglich des Rahmens. Die Beratungssituation kann entstehen im Sprechzimmer oder Beratungsbüro, genauso auch am Kaffeeautomaten.

Das Anliegen wurde im Beispiel ohne Umschweife mitgeteilt, auch die gegebene Situation wurde akzeptiert.

Einverständnis muss es auch geben darüber, ob das Gespräch zwischen Tür-und-Angel einmalig stattfinden kann und ob sich daraus weitere Gesprächstermine ableiten.

Ob sich ein Beratungsverhältnis etabliert, ist auch von der institutionellen Rahmung abhängig.

Am Ende des Gespräches wurde ein Folgetermin vereinbart. Er fand ohne Einbeziehung des institutionellen Rahmens statt.

Der Übergang von der Alltagssituation beim Gespräch zum Beratungsmodus muss markiert sein. Dies scheint beim Modus Tür-und-Angel-Gespräch besonders wesentlich. Genauso muss die beratungsspezifische Situation beschlossen werden. Das kann verbal geschehen als Fazit, Weiterverabredung, Dank und auch durch Ortswechsel.

Das erklärte Gespräch endete mit Fazit und Verabredung.

4.7 Die Uneindeutigkeit der Tür-und-Angel-Situation

Eine spontane Beratungssituation ist zunächst uneindeutig. Sie als solche zu bestimmen, ist nicht einfach. Die Offenheit der Situation ermöglicht jedoch einen unkomplizierteren Kontakt. Sie ist niederschwellig und gleichzeitig fließend. Zu erkennen ist es daran, dass Themen, Ziele, Anlässe zunächst unerkannt bleiben und der Entdeckung bedürfen. Die Unsicherheit und Uneindeutigkeit gilt für alle oben genannten Elemente.

Für das Setting muss sich spontan entschieden werden, beispielsweise wenn der Beratungsbedarf nach einer Gruppensupervision angesprochen wird. Wie soll der Prozess des Beratens gesteuert werden? Auch diese Unsicherheit gilt es zu überwinden. Welche Themen gibt es und welches wird bearbeitet?

Wie kann nun der Professionelle reagieren? Dass er reagieren kann, ermöglicht die Wahrnehmung, dass es möglich ist, die üblichen Vorstellungen von Beratung aufzubrechen und sich auf die Initiative der ratsuchenden Person einzulassen, also die Gunst der Stunde anzunehmen (Lohse 2003, S. 20f).

4.8 Die besonderen Gelegenheiten des Kurzgespräches

Wann wird aus dieser Uneindeutigkeit die Gelegenheit für das Kurzgespräch?

Das Kurzgespräch entsteht aus einer günstigen Gelegenheit heraus. Diese kann zufällig sein. Dann ergreift die ratsuchende Person die Gelegenheit beim Schopfe, weil sie ahnt, bei dieser Gelegenheit zum Ziel zu kommen, und zwar mit ihrem Anliegen. Beispiel: „Gut, dass ich dich treffe. Ich hab da mal eine Frage.“

Das Kurzgespräch entsteht ebenso bei einer arrangierten oder verabredeten Begegnung, die als günstige Gelegenheit wahrgenommen wird, das Beratungsanliegen unter zu bekommen.

So wurde das Ende der gemeinsamen Sitzung im zweiten Beispiel genutzt, um das Anliegen anzubringen.

Gerade die Qualifikationen: kurz, unvorbereitet/kurzfristig und einmalig, welche dieses Gesprächsformat ausmachen, haben für Ratsuchende einen Reiz. Die Gelegenheit zu nutzen durch den Ratsuchenden und die Gelegenheit anzuerkennen beim Beratenden verändert die allgemeine Situation zu einer Beratungssituation.

5. Das Kurzgespräch bei Timm H. Lohse

5.1 Vier Wesensmerkmale des Kurzgesprächs bei Lohse

Lohse beschreibt vier Wesensmerkmale des Kurzgesprächs. Er benennt Sprache, Anerkennung der Person, Mäeutik und Seelsorge als Haltungen bzw. Wesensmerkmale des Kurzgesprächs.

Das besondere Merkmal des Kurzgesprächs, aus welchem sich die für das Verfahren typische Technik ableitet, ist die Sprache. Methodisch ist da der Schwerpunkt des Kurzgesprächs verankert. Der entscheidende Schlüssel zum Verständnis ist das Erkennen und Nutzen von interaktiven Elementen der Gesprächssituation, um mit der ratsuchenden Person den Weg zur ihr möglichen Lösung des Problems zu finden.

Mit dem Merkmal Anerkennung der Person meint Lohse, den Menschen in seiner Ganzheitlichkeit zu sehen. Das bedeutet, das Gegenüber mit Beratungsbedarf nicht auf das Problem, den Konflikt oder die Sorge zu reduzieren, sondern ihm die Autonomie seiner Person zu lassen. Das äußert sich darin, dass für das Gespräch seine Wortimpulse, seine sprachlichen Bilder aufgenommen werden. Das gegenüber bestimmt, worüber geredet wird. Angesprochen wird, was in der Situation, die sich ergeben hat, wichtig ist.

Mit dem Setzen eines mäeutischen Impulses werden die beiden ersten Merkmale gestärkt. Mäeutik ist die Hebammenkunst und meint in der Philosophie des griechischen Philosophen Sokrates die Kunst, dem Gegenüber durch geschickte Fragen und Gesprächsführung die ihm immanente Wahrheit zu entlocken. Der Gesprächspartner gebiert seine Weltdeutung, seine Lösung des Problems, seine Meinung von der Situation. Er gelangt zur Selbstkongruenz, weil es ihm ermöglicht wird, ja er es sich selbst möglich macht, Spannungen und Widersprüche zu sehen und anzuerkennen.

Als seelsorgerliche Haltung wird eine grundsätzlich wachsame und offene Einstellung erwartet, die empathisch für das seelische Ungleichgewicht des Gegenübers ist. Die Sorge um die Seele geht von einem Menschenbild aus, welches jeden Menschen als unverwechselbares Individuum sieht und unter dem Begriff der Ganzheit eben auch Fehler, Schwächen und Mängel subsumiert.

Diese seelsorgerliche Grundhaltung ermöglicht es dem Gegenüber, zum eigenen Wesen zu stehen und die in ihm ruhenden Kräfte und Möglichkeiten zu aktivieren.

Die vier Wesensmerkmale des Kurzgesprächs haben einen gemeinsamen Focus. Sie führen zum Kern des Anliegens der ratsuchenden Person. Dieser besteht darin, dass sie wieder Vertrauen in ihre Handlungskompetenz finden kann. (Lohse 2017, S.15 ff)

Die Wesensmerkmale und ihre Beschreibung sind die Grundlage für die Entscheidung, das Kurzgespräch als Verfahren zu bezeichnen. Merkmale und Haltung machen es zu einem eigenständigen Konzept neben anderen, die Beratungspraxis prägenden.

5.2 Die methodischen Schritte der Gesprächsführung beim Kurzgespräch

Das Kurzgespräch hat nach Lohse folgende Schritte:

Hoffnung wahrnehmen

Andocken

Aufschlüsseln

Sich ausdrücken

Sich erkundigen

Beschleunigen

Verstören

Erzählen

Ziele formulieren

Kraftquellen erschließen

Lösungen erwirken. (Lohse 2003, S. 54)

Was bedeuten die Elemente im Einzelnen?

„Das Einbringen des Elements Hoffnung durch die ratsuchende Person hebt das Kurzgespräch aus dem üblichen Rahmen ...der... Gespräche heraus.“ (Lohse 2008, S.59)

Das Gespräch wird zur Beratungssituation qualifiziert, weil die ratsuchende Person genau den Ort, die Person und die Gelegenheit nutzt, um ihr Anliegen zur Sprache zu bringen. Sie hofft, dass sie hier und jetzt weiterkommt und drückt das verbal und nonverbal aus.

Das Andocken erfolgt, indem der Beratende Signalworte versucht zu erfassen, um sie aufzugreifen. Diese Begriffe und Bilder dienen als Schlüssel, um an das Erleben, Empfinden, das Fragen und Suchen des Ratsuchenden anzudocken.

Sich Ausdrücken bedeutet in diesem Kontext ein geplantes oder bewusstes Einsetzen verbaler, nonverbaler und paraverbaler Botschaften. Für die verbale Verständigung wird ein Einlassen auf Repräsentationsebene des Ratsuchenden empfohlen um eine optimale Verständigung zu erreichen.

Sich Erkundigen wird als Fragetechnik beschrieben, die der Mäeutik entlehnt ist. Sie verhilft dem Ratsuchenden, eindeutige Begriffe für seine Selbst- und Situationsbeschreibung zu finden und so ihm immanentes Wissen zu generieren. Die beratende Person verhilft der ratsuchenden Person zu einem vertieften Zugang zu ihren Fähigkeiten und besseren Verstehen ihrer Grenzen. Das Kurzgespräch dient dabei der ratsuchenden Person zu einem ersten Schritt aus der Lage, die Beratung nötig machte. Die ratsuchende Person benennt das Problem, der Berater prüft es auf Stringenz. Richtig gestellte Erkundigungsfragen bringen den Ratsuchenden in das Feld, das bearbeitet werden muss. Er betritt es freiwillig, beginnt zu arbeiten, kommt zu einer vertieften Selbsterkenntnis und legt Kräfte frei, das Problem anzugehen.

Ähnlich ist es mit der Technik des Verstörens. Gewohnte Muster des Beschreibens und Wertens werden aufgebrochen, um zu neuen Lösungsansätzen zu gelangen.

Beschleunigen ist insofern ein angemessener Schritt, als dass das Modell an sich schon eine zeitliche Abkürzung assoziiert. Die Methoden und Techniken zum Beschleunigen werden bewusst eingesetzt, um das Problem besser zu focussieren, um Abwege verhindern zu können. Dazu wird das Mandat der Ratsuchenden möglichst eng gefasst, Abstand zu kleinschrittigen Schilderungen genommen um beispielsweise vermittels einer Phantasie einen neuen Blick auf die problematische Situation zu bekommen.

Methodisch gegenteilig wirkt das Erzählen. Gemeint sind „Texte“, die Metaphern, Bilder, Traumsequenzen, Erinnerungen enthalten, welche helfen, festgefahrenen Problemlösungsstrategien aufzulösen um damit für Alternativen den Blick frei zu bekommen.

Das Formulieren von Zielen greift das Spezifische des Kurzgesprächs auf, indem es auf realistisch erreichbare und nahe Ziele fokussiert. Die Ziele sollen lohnend sein, damit sie Kräfte mobilisieren.

Das Erschließen von Kraftquellen bezieht sich auf die in der ratsuchenden Person ruhenden Ressourcen, die bisher zur Problemlösung nicht genutzt werden. Sie gilt es zu erschließen, um der Problembearbeitung neue Aspekte hinzuzufügen.

Das Erwirken von Lösungen beruht auf der Beobachtung, dass sich jeder Mensch bestimmte Problemlösungsstrategien angeeignet hat. Nun geht es darum, diese zu variieren und durch andere Möglichkeiten zu erweitern. Hier greifen Techniken, die beispielsweise dem Ansatz von Paul Watzlawick entlehnt sind. (Lösungen, zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels)

6. Vergleich und Zwischenbilanz

6.1 Vergleich mit den Bedingungen des Kurzgesprächs

Im Vergleich mit den oben genannten allgemeinen Bedingungen der Tür-und-Angel-Situation fallen einige Aspekte bei Lohse weg oder sind nicht speziell benannt.

So entfällt die bewusste Festlegung des Settings, die Modalitäten zur Kontaktaufnahme (Anmeldung, Vorabinformationen) sind nicht formalisiert, es fehlt eine gezielte Prozesssteuerung durch Formulierung von Zielen oder Anliegen als explizite Einzelschritte, das Auswählen und Begrenzen von Themen geschieht ebenso nicht explizit, die Möglichkeit des Beratenden, die professionelle Rolle zu präsentieren, ist nicht vorgesehen.

Dennoch lässt sich ein Vergleich anstellen was den konkreten Beratungsvorgang anbelangt. Dazu werden die Phasen der Beratung und ihre Schritte am Beispiel der Einzelsupervision herangezogen und mit den methodischen Schritten der Gesprächsführung beim Kurzgespräch verglichen.

6.2 Vergleich mit den Beratungsphasen und Beratungsschritten in der Einzel-Supervision

6.2.1 Der Beratungsvorgang

Der konkrete Beratungsvorgang wird in folgende Phasen aufgeteilt:

Initialphase mit Ankommen, Auftragsklärung für die konkrete Beratungssitzung; Produktionsphase mit der Beschreibung des Problems;

Analysephase und Lösungsentwicklung mit Hypothesenbildung;

Sicherungsphase mit Fokussierung auf die Veränderung;

Reflexionsphase mit Rückblick auf die Beratungsarbeit.

Die Einzelsupervision als Gesamtprozess beschrieben hat folgende Schritte:

Einstiegs- und Kontaktphase

Zu Beginn der Supervisionsarbeit geht es darum, Anliegen, Auftrag und Auftraggeber zu klären. Vorerfahrungen mit Supervision werden erfragt.

Vereinbarungs- und Kontraktphase

Diese Phase dient dem Aufbau einer Arbeitsbeziehung. Erwartungen und Vorstellungen müssen abgeklärt werden zwischen Supervisand, Supervisor und Auftraggeber. Der Rahmen wird festgelegt.

Herausarbeiten von Situation und Ziel

Die aktuelle Situation wird beleuchtet sowie realistische Ziele herausgearbeitet.

Entwickeln von Lösungen

Bisherige Lösungsversuche werden reflektiert und weitere Lösungsideen entwickelt.

Sichern von Transfer

In diesem Arbeitsschritt erfolgt das Herunterbrechen der Ziele auf konkrete Schritte und die Planung deren Umsetzung.

Auswertung und Abschluss

Nach einem Rückblick auf die Beratung mit Auswertung, Zusammenfassung, auch Vereinbarung über weitere Beratungsinhalte wird der Prozess abgeschlossen. (Gayed, 2015)

6.2.2 Vergleich der methodischen Schritte mit den Phasen der Einzelsupervision

Beim Vergleichen der konkreten methodischen Schritte des Kurzgespräches mit den Beratungsphasen in der Einzelsupervision kann festgehalten werden:

Eine Initialphase ist erkennbar, wenn Lohse als einen der ersten Schritte das Andocken erwartet. Es bildet sich ein System zweier Personen, die durch Kommunikation in Kontakt treten. Das Ankommen in der Beratungssituation wird durch die grundsätzliche Atmosphäre von Hoffnung geprägt.

Ebenso in die erste Phase gehört, was nach Lohse mit Aufschlüsseln gemeint ist. Ein Schlüsselwort gilt es zu hören und als Schlüssel zum Thema und zum Auftrag zu ergreifen. Das Problem kommt zur Sprache. Das Beratungsgespräch befindet sich in der Phase der Urzentrierung.

Die Phase der Analyse und der Lösungsentwicklung findet sich bei Lohse in den Schritten „sich ausdrücken, sich erkundigen/erkunden, verstören, beschleunigen/entschleunigen, erzählen“. Sprachlich geht es darum, aus der Oberflächenstruktur der Sprache des Ratsuchenden die Information aus der Tiefenstruktur zu verstehen.

Mithilfe entsprechender Fragen gelingt es der beratenden Person, die Selbsterkundung der ratsuchenden Person zu fördern. Das Ziel ist, die potentielle Komplexität der Erfahrungen, der Erkenntnisse und damit der in der Person ruhenden Möglichkeiten wach zu machen und eine einseitige Wirklichkeitskonstruktionen in Frage zu stellen. Lohse beschreibt das Tempo zwischen zielorientiert und gelassen, um alle latenten Aspekte einbeziehen zu können. Die Schritte sind der Dezentrierung zuzuordnen.

Die Sicherungs- und Reflexionsphase schließlich findet ihre Umsetzung bei Lohse als Schritte: Ziele formulieren, Kraftquellen erschließen, Lösungen erwirken. Es geht auch hier darum, realistische und attraktive Ziele zu entdecken, die konkret sind, überprüfbar, positiv und messbar. (Lohse, Trainingsbuch S. 151 vergleichbar mit Unterlagen Seminar Einzelsupervision, Alice Gayed) Hier wie dort erfolgt mit der Rezentrierung ein Abschluss der Beratung und das Ende des konkreten Beratungsprozesses.

Die Schritte „Kraftquellen erschließen“ und „Lösungen erwirken“ weisen zugleich methodisch auf die Nähe zur systemischen Herangehensweise, die auch mit der Apostrophierung „das zielorientierte Kurzgespräch“ zum Ausdruck kommt. (Lohse, a.a.O. und 2006 S. 55 ff)

7. Fazit

Ein Kurzgespräch nach Lohse ist also durchaus den Beratungsphasen der Einzelsupervision vergleichbar. Die Phasen sind konstituierend für ein erfolgreiches Beratungsgespräch. Methodisch sollte gelingen, diese Phasen auch in einer kürzeren Zeit zu durchschreiten. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis des Kurzgesprächs belegen, dass dies funktioniert.

7.1 Ein Blick auf die Entwicklung im Format Coaching

Unter der Überschrift: „Mitarbeiter coachen zwischendurch“ (Schalk 2008) wird geworben für funktionierendes Coaching auch in kurzer Zeit. Das Beispiel aus dem Coaching-Bereich verdeutlicht, dass sich auch im arbeitsweltlichen Feld das Kurzformat des Beratens findet. Coaching bezieht sich hier auf Beratung für führende (Personal-) Verantwortliche, weil sich die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass Personalführung und Beratung auch von internen Coaches nötig und möglich ist.

Die Situation wird genannt, dass für regelmäßige und ausgedehnte Mitarbeitergespräche oft keine Zeit ist. Aber gerade der interne Coach bekommt mit, wo es brennt und schnell eine Lösung gefunden werden muss.

Die internen Coaches werden ermutigt, sich bietende Situationen zu nutzen und nicht nur geplante Termine zu vergeben. In der Anleitung zu diesen Gesprächen finden sich Techniken vergleichbar denen, die Lohse für das Kurzgespräch empfiehlt. Die dahinterstehende Haltung ist auch vergleichbar, denn es wird auf die Ressourcen des Ratsuchenden eingegangen. Statt die Lösung für das Problem oder die Frage anzubieten, soll der Coach durch geschicktes Fragen den Ratsuchenden zu seinen eigenen Quellen führen. Auch dieses Gespräch sollte zu einem guten Abschluss geführt werden, beispielsweise mit einem positiven Feedback, der Benennung offener Themen und einer Terminvereinbarung.

7.2 Supervision im Wandel

Supervision wird also als reflexiver Prozess verstanden, der einen Ausgangspunkt hat, in welchem die Ausgangslage entfaltet wird. Diese wird analysiert und einer Lösung zugeführt, welche im Handeln erprobt wird. Das Ergebnis ist das Wiedererlangen von Handlungsfähigkeit. Dieser Prozess findet sich sowohl im gesamten Supervisionsvorgang als auch in der einzelnen Sitzung der Supervision. Für diese jeweiligen Prozesse sowohl des gesamten Beratungsvorgangs als auch der einzelnen Sitzungen werden Prozesselemente geplant und erwartet, ohne diese die Supervision nicht gültig zu sein scheint. Doch es gibt Veränderungen, die als Reaktion auf die verstärkte Nachfrage für Supervision und die Attraktivität verwandter Beratungsformate verstanden werden. So haben sich die Supervisionsprozesse angepasst bezüglich ihrer Dauer und Häufigkeit. Standards von 10 Terminen werden kaum noch eingehalten. Bei deutlich eingrenzbaeren Fragestellungen gehen die Anbieter von Supervision davon aus, dass 2-5 Sitzungen ausreichen können; so unter anderem wird es in den Richtlinien zur Supervision der Evangelischen Kirche in Hessen-Nassau formuliert (EKHN, 2017).

Das hat Auswirkungen auf die Zielsetzung, auf Methoden und Techniken. Der Beratungsprozess ist insgesamt kürzer geworden und durch die verstärkte systemisch-konstruktivistische Prägung eher am Ergebnis und an einer Lösung orientiert. Psychoanalytische Verfahren und gruppensdynamische Konzepte haben dennoch ihren Platz behalten, so dass man wohl nicht von einem grundsätzlichen Wandel der Konzepte innerhalb der Supervisionsverfahren sprechen kann, doch aber von einem „fröhlichen Eklektizismus“ (Busse, Seminarunterlagen).

7.3 Das Kurzgespräch in einer abschließenden Betrachtung

7.3.1 Das Kurzgespräch als Verfahren

Mit der Entscheidung, das Kurzgespräch als Verfahren zu bezeichnen und einzuordnen, fällt seine Einordnung in den Beratungskontext so aus:

Das Kurzgespräch hat sich als eigenständiges Verfahren etabliert. Es hat seinen Ursprung im sozialen und sozialdiakonischen Kontext und wird dort vermittels passender Methoden und Techniken praktiziert. Die Methoden haben einen systemischen Ansatz und bedienen sich verschiedener Techniken kommunikationstheoretischer Couleur.

7.3.2 Das Kurzgespräch als Beratungsgespräch

Das Kurzgespräch ist ein vollwertiges Beratungsgespräch, denn es zeitigt alle Phasen des Beratungsgesprächs auch wenn diese bei Lohse mit anderen Begriffen gelehrt werden. Die Rahmenbedingungen sind vergleichbar, die für die Beratungssituation wesentlichen Elemente sind erkennbar, der Charakter der Situation an sich, der den Moment qualifiziert, ist ebenso typisch.

7.3.3 Das Kurzgespräch als Beratungsgespräch mit Supervisionscharakter

Das Tür-und-Angel-Gespräch kann den Supervisionsprozess nicht ersetzen. Soweit bis hierhin nachvollziehbar, ist das auch nicht gewollt.

Das Kurzgespräch kann aber unter bestimmten Bedingungen sich dem supervisorischen Format nähern. Es kann ihm dienen, denn es ist kein eigenständiges Beratungsformat, sondern hat seinen Ursprung und wichtigen Ort in der lebensweltlichen Beratung

beispielsweise als seelsorgerliches Format im Pastoral. Ebenso wird es mit Ernst und Wirkung im Bereich der sozialen Arbeit praktiziert.

Die Frage, ob das Verfahren Kurzgespräch auch geeignet ist, supervisorische Anliegen zu beantworten und inwiefern es sich innerhalb des Formates Supervision etablieren kann, wurde an einem Beispiel exerziert. Dabei wurde aufgezeigt, dass aus einer zufälligen und alltäglichen Gesprächssituation Beratung werden kann.

Das Anliegen für eine solche Anfrage kann inhaltlich ein dem Supervisionsrahmen gemäßes sein. Im vorliegenden Beispiel betraf es einen Rat bezüglich eines geplanten Stellenwechsels und meinte doch den Wunsch, über die eigene Professionalität nachzudenken, mit. Somit entspricht dies einem Beratungsanliegen aus der Arbeitswelt.

Fragen, ob es sich um einen Erstkontakt handelt oder der Supervisor bekannt ist, sind für den Supervisionskontext zu klären, ebenso von wem die Initiative zum Kontakt ausgeht.

Sind „freie“ Situation für eine offene Begegnung in der Struktur der Organisation oder des potentiellen Supervisors eingeplant?

Werden spontane Gesprächssituation als Zwischenschritt zur „richtigen“ Supervision gesehen?

Wenn diese Frage flexibel und undogmatisch beantwortet werden, kann ein Supervisor auch eine Beratung zwischen Tür und Angel ermöglichen.

7.3.4 Die Rolle des Supervisors

Die Frage nach einem externem oder internem Supervisor bekommt hier noch einmal ein besonders Gewicht. War der Supervisor historisch der interne Berater, wurde der von der Organisation unabhängige externe Supervisor später präferiert. Passt es vielleicht zur Tendenz der Vielschichtigkeit und Differenzierung von Beratung, wenn beide Modelle im Angebot sind und der Ratsuchende wählen kann, je nach Anliegen und Kontext? (Pühl 2017, S. 22)

7.3.5 Die Methode des Kurzgespräches

Das Methodenrepertoire des Kurzgespräches ist begrenzt und festgelegt. Die Technik muss bewusst eingesetzt bzw. erlernt werden. Die Konzentration auf Methoden und Techniken, die in einem kurzen und einmaligen Gespräch zum Tragen kommen, stellen einerseits eine Beschränkung und Begrenzung der methodischen Vielfalt des Supervisionsprozesses dar, andererseits verhelfen sie hier zu einer Handlungssicherheit.

7.3.6 Wesentliche Unterschiede

Das Kurzgespräch hat wesentliche Aspekte des supervisorischen Beratungsprozesses nicht im Blick. So gibt es keinen Prozess im Sinne einer aus mehreren aufeinander folgenden Terminen bestehenden Beratung. Es wird bei der Anliegensnennung nicht klar, ob es sich um ein arbeitsweltliches oder lebensweltliches Anliegen handelt. Die bei Supervision geforderte Klarheit im Kontrakt wird nicht thematisiert. Es wird nicht dringend

darauf geachtet, einen Dreiecksvertrag zu schließen. Im bedachten Beispiel kam die Organisation nicht in den Blick, es gab keine Auftragsklärung.

Abschluss

Supervision als Beratungsform wird sich weiter wandeln. Sie wird auf Herausforderungen aus der Praxis reagieren und sich in der Auseinandersetzung mit den sich wandelnden Praxisbedingungen weiterentwickeln. Das Gespräch zwischen Tür und Angel ist eine Beratungsform, die Potential für supervisorisches Arbeiten hat. Supervisoren sollte es gelingen, Anfragesituationen wie die eingangs geschilderte zu einer gelingenden Beratung zu nutzen und sich deren Grenzen und Chancen bewusst zu sein. So ist es also geschickter, auf das eingangs angedeutete Anliegen einzugehen als es in ein entsprechendes Format pressen zu wollen. Gleichzeitig sollte deutlich werden, dass für komplexeres Arbeiten, für weiterführende Anliegen, für einen klassischen Beratungsprozess eben zwischen Tür und Angel zu wenig Zeit ist. Diese Unterscheidung sollte auch dem Ratsuchenden vermittelt werden, damit tatsächlich das, was wirklich wirkt, für die konkrete Situation entdeckt werden kann.