

Bernhard Lehr, Supervisor, Wien

reteaming und Supervision 2 Beispiele und ein paar Gedanken

Wenn heute ein Trainer und eine Trainerin eines Kurses für arbeitslose Menschen zum zweiten Mal zu mir zur Supervision kommen, dann werde ich sie fragen:

In welcher Form haben Sie das Ziel, das sie sich beim ersten Mal hier gesetzt haben, erreicht?

Worin liegen die Erfolge ihres Kurses? Wofür wollen Sie sich gegenseitig loben? Welche TeilnehmerInnen der Gruppe verdienen besondere Anerkennung?

Welche Stolpersteine und Schwierigkeiten gab es, und wie gingen sie damit konstruktiv um?

Es war offensichtlich für beide überraschend, als ich sie bei der ersten Supervision nicht danach fragte, was denn problematisch oder schwer sei, sondern danach fragte, was denn funktioniere, was gut laufe, was sie beide freue an ihrer Art zu arbeiten und an manchen Teilnehmern. Das munterte sie auf. Dann wollten sie doch bemerken, dass etwas ein wenig ein Problem sei und ich begann die Probleme in Ziele zu konvertieren und sie suchten dann ein Ziel....Und plötzlich schlugen sie die Hände aufeinander, wie es Sportler oft tun und freuten sich, da ihnen Einiges klarer geworden sein dürfte.

Heute werden sie kommen und ich werde im Sinne des reteamings „die Erfolge feiern“ beziehungsweise ihnen in der Überlegung helfen, wie sie die Erfolge auch in den Bericht an ihre Auftraggeber einbringen können. In diesem Punkt liegt bei derartigen Kursmaßnahmen oft ein „Problem“: Die Zielsetzung liegt sehr hoch und nur bei wenigen Punkten, oft nur bei der Frage der Vermittlungsrate: Wie viele Teilnehmerinnen wurden an Arbeitsplätze vermittelt?

Wenn sie nun auch mitteilen können, wie manche Menschen in der Gruppe lernten zu reden, zu schreiben, spontan zu spielen (Rollenspiel: Bewerbung), lustig zu

sein, obwohl sie ursprünglich nicht im Kurs sein wollten, weil diese Trainer doch nur „stur, humorlos und fordernd seien“,viele Erfolge sind zu nennen.

Ich finde es wichtig für die beiden, dass sie ihre ganz persönliche Erfolgsgeschichte sehen und sich daran freuen können, was sie gut gemacht haben...

Diese Supervision endet nach dem zweiten Mal.

Diese Supervision war in der Art nur durch die Anwendung von Tools aus reteaming möglich und ist dadurch bereits gelungen (auch wenn sie erst heute Nachmittag kommen!).

Wenn ich morgen nach K fahre und zum vierten Mal ein Team zur Supervision treffe, dann werde ich sie fragen, was ihnen in der letzten Zeit gefallen hat, dass sie selbst gemacht haben, was KollegInnen getan haben und was sonst spannend, aufregend und schön war in der Arbeit. Das Team arbeitet in einem großen sozialen Verein und betreibt ein Gebrauchtwarenlager.

Als mich der Leiter vor fünf Monaten anrief, ob ich für das Team Supervision machen wolle, stellte er es so dar, als sei Hopfen und Malz bereits verloren. Er habe aber gehört, dass ich vielleicht noch helfen könnte. Die Teilnehmer seien zu schwierig und zu problematisch.....

Zwei Dinge gingen durch meinen Kopf: Die Zuschreibung an mich, dass ich helfen könnte, bietet auch die Chance dazu, weil es dadurch auch Vorstellungen gibt, was helfen kann, und der Gedanke, dass es wohl selten eine Situation gibt, die aussichtslos ist – es kommt eben darauf an, wonach man sucht.

In der ersten Supervision fragte ich jeden Teilnehmer: Warum arbeiten sie gerne hier? Und die Gruppe: Wofür würden sie xy loben? Das war der Einstieg im Sinne des reteamings: Anerkennung geben, Ressourcen finden.

In der zweiten Supervision fragte ich, was gut läuft, was gefällt.

In der dritten, fragte ich hauptsächlich, was für jeden wichtig ist, was er/sie gerne tut, gerne erlebt, gerne an den anderen hat... Abschließend sagte damals die

Stellvertreterin, dass das Team schon wieder gut miteinander reden kann.

Eigentlich wurde das Ziel, die Kommunikation zu verbessern, erreicht. Eigentlich könnte ich morgen schon zu Hause bleiben. Ich werde morgen nochmals hinfahren, weil ich sie gern nochmals sehen will und hören, was gut läuft.

(Außerdem habe ich viele Gebrauchsgüter zusammengepackt, die ich los werden will und ihnen spende und nebenbei verdiene ich auch noch einmal etwas... und sie wollen auch, dass ich komme).

Diese Supervision war wie ein kleines Retooling aber auf einige Monate ausgedehnt.

Was mir auch besonders gefällt: Es waren sogenannte „schwierige Menschen“ dabei, sogenannte „psychisch kranke Menschen“, die besonders durch das Tool „Anerkennung geben und erhalten“, gelobt werden, geschätzt werden durch Leitung und Kollegen, aufgetaut sind und wieder sehr arbeitsfähig wurden. Es hätte sonst der eine oder andere gekündigt werden müssen, weil die Situation für manche andere nicht mehr tragbar war.

Ein Tool aus dem lösungsorientierten Ansatz, das ich gerne anwende und mit Erfolg für andere Gruppen anwende: Die Skalenfrage:

Ich frage gerne: Bei einer Skala von 0 bis 10, wobei Null die „Hölle in der Arbeit“ und Zehn der „Himmel in der Arbeit“ bedeutet, wo würden Sie sich einordnen?

Und wenn sie sich zum Beispiel bei 5 einordnen, warum ist es 5 und nicht 4 ?

Und was müssten Sie tun, damit ihr neuer Wert 6 wird oder mindestens 5 bleibt ?

Alleine mit diesen Fragen verbringe ich oft Stunden mit bestimmten Teams. Es ist wunderbar zu beobachten, wie dadurch Veränderungen zustande kommen.

Und noch eins:

Als ich vor Kurzem bei einem Team war, das Hilfe sucht, weil es so zerstritten sei, da meinte ich die Steine fallen zu hören, die aus Erleichterung von manchen Herzen plumpsten, als ich sagte, dass ich Konflikte in einem

Team völlig normal finde, dass wir Menschen gerne Fehler suchen, Schuld zuweisen, etc....
Ich stelle die Idee des Twin Star vor und reteaming.
Das Team will damit arbeiten.