

Gestalt supervision - Beitrag zur seelischen Gesundheit in der Arbeitswelt

Vortrag gehalten am 8.10.2010 im Rahmen der Woche der seelischen Gesundheit;
Schwerpunkt: Arbeitswelt

- *Wie trägt zur seelischen Gesundheit in der Arbeitswelt bei, wenn man: Autonomie und Selbstverantwortung stärkt, strukturelle dubbe binds offen legt, anerkennt was ist; den Figur-Grund-Zusammenhang deutlich werden lässt; zwischen Person, Fachlichkeit und Organisation sortiert und ein starkes Ich fördert.*

Als ich meinen Supervisionsteams von dieser Veranstaltung erzählte, habe ich ihnen gesagt, dass ich hier etwas darüber erzähle, was ich in der Supervision mit ihnen mache. Ich habe vor längerer Zeit mal einen Theorietext über Gestalt-Supervision geschrieben und in der Vorbereitung jetzt habe ich diesen Text daraufhin überprüft was davon ich wirklich mache, ob ich dem, was dort steht auch gerecht werde. So ist dies jetzt hier auch ein Rechenschaft-Ablegen dessen, was mir als Supervisorin wichtig ist. Ich werde zuerst einige Grundlagen von Gestalt-Supervision darstellen. Anhand von Beispielen aus meinem beruflichen Alltag möchte ich zeigen wie sich Gestalt supervision aus meiner Sicht positiv auf die seelische Gesundheit auswirkt. Dies möchte ich anschließend mit Ihnen diskutieren und von Ihren Erfahrungen und Einschätzungen hören.

Supervision ist eine Beratungsform, die sich auf die beruflichen Belange des Supervisanden/der Supervisandin bezieht. Sie hat für mich eine organisationsbezogene und eine psychologisch-therapeutische Wurzel. In unterschiedlicher Gewichtung beinhaltet sie lehrend-beratende und unterstützende Komponenten. Manchmal - aber eher selten - geht es um rein fachliche Kompetenzerweiterung. Meistens stellen die bewussten und unbewussten Beziehungsaspekte zwischen Supervisand und seinem Klient, zwischen den Supervisanden als Kollegen untereinander, zwischen Supervisand und Institution sowie zwischen Supervisand und Supervisor einen wichtigen Teil der Supervision dar.

Die **Verbindung** zwischen **sozialen Strukturen, institutionellem Kontext und psychischen Vorgängen** zu beachten, ist mir besonders wichtig, weil ich gerade dieses Zusammenspiel für existentiell im Sinne seelischer Gesundheit halte.

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich Supervision als Disziplin deutlich weiter entwickelt und mit ihr hat sich auch die Gruppe der potentiellen Supervisanden verändert: Waren es zunächst untergeordnete Sozialarbeiter und psychotherapeutische Ausbildungskandidaten, die Supervision als Form der Unterstützung in Anspruch nahmen, so dehnte sich das Feld auf alle Praktiker aus, deren berufliche Tätigkeit **stark von zwischenmenschlichen Beziehungen geprägt** ist. Das sind nicht nur Erzieher und Sozialpädagogen sondern auch MitarbeiterInnen von Jobcentern oder Haftanstalten.

Grundsätzlich gibt es Supervision als **Einzel-, Team- oder Gruppensupervision**. Die Mitglieder einer Teamsupervision stehen im Gegensatz zu denen einer Gruppensupervision in einem direkten kollegialen Verhältnis. Sie müssen dabei nicht unbedingt die gleichen beruflichen Aufgaben erfüllen oder den gleichen Beruf haben. So besteht das Supervisionsteam in einer Kinderpsychiatrie aus Erziehern, Krankenschwestern, Ärztinnen, Psychologen, Logopädinnen und Kunsttherapeuten nämlich allen, die auf einer Station die gleichen Kinder betreuen und direkt mit einander arbeiten. Daraus ergibt sich, dass hier nicht nur die Arbeit mit einzelnen Kindern thematisiert werden kann. Auch Konflikte untereinander, die die effiziente Arbeit des Gesamtteams beeinträchtigen, können mit Unterstützung eines neutralen Supervisors oftmals leichter geklärt werden.

Im Rahmen von **Teamsupervisionen**, in denen die Teammitglieder in beruflichen Beziehungen und **Abhängigkeiten** stehen, befinde auch ich als Supervisorin mich in einem Kontext, der immer auch **institutionell und hierarchisch** geprägt ist, die Supervisionszeit ist für die Mitarbeiter Arbeitszeit und ich werde zumeist von der Institution bezahlt. Damit ist diese mein Auftraggeber und der Auftrag bezieht sich sowohl auf das Wohlergehen der Mitarbeiter, als auch auf die Verbesserung ihrer Arbeitsleistung. Ich muss der Leitung gegenüber loyal sein und wenn Differenzen zwischen Team und Leitung offenbar werden, so ist es ganz bestimmt nicht hilfreich mit der Führung als „besserer Leiter“ konkurrieren. Als Supervisorin versuche ich das Bewusstsein der Supervisanden dafür zu schärfen, dass sie nicht nur als Individuen mit persönlichen Eigenarten sondern auch und vor allem als **Funktionsträger mit bestimmten sozialen Rollen** innerhalb der Organisation agieren. – Und dass es angemessen und auch entlastend ist, dies als Wirklichkeit anzuerkennen. Sonst

werden Konflikte beispielsweise unangemessen personalisiert und auf eine Ebene geschoben, auf der sie nicht lösbar sind.

Aber auch bei der **Besprechung von Fällen** der Supervisanden trage ich dem **Organisationsaspekt Rechnung**. So werde ich mögliche Übertragungsaspekte nur dann aufgreifen, wenn die Teamkultur das hergibt, wenn das Arbeitsbündnis gesichert genug und die Intimsphäre der Supervisanden gegenüber ihren Kollegen in ausreichendem Maße geschützt ist.

Ganz anders stellt sich die Situation dar, wenn ein Supervisand die Supervision **selber zahlt** - alleine oder in einer Gruppe, in der es keine Abhängigkeiten untereinander gibt - und in **freier Absprache** kommt. Dann lässt sich alles das thematisieren und vertiefen, was für die Fragestellung des Supervisanden von Interesse zu sein scheint. Dabei kann z.B. auch gemeinsam erarbeitet werden, dass der Supervisand etwa das Muster des „*Helfens und Tröstens*“ in seiner Herkunftsfamilie entwickelt hat und wie er es in seinem Arbeitsumfeld immer wieder unbewusst aktiviert.

Allgemein orientiert sich Supervision für mich am **Wachstum des Supervisanden** und der Hilfe bei speziellen Problemen, Fragen und Sorgen. Dabei ist die Art und der Sprachmodus, in dem diese Dinge zwischen mir und Teammitgliedern erörtert werden, je nach ihren beruflichen Hintergrund unterschiedlich.

Die meisten Supervisanden wünschen sich eine sogenannte **Feldkompetenz** des Supervisors, da das Wissen um Spezifika der jeweiligen Arbeitsformen die Kommunikation erleichtert. Aber für den unvoreingenommenen Blick von außen kann das Fehlen genauer Feldkompetenz sogar von Nutzen sein. Einerseits besteht so nicht die Gefahr, dass der Supervisor in der gleichen Betriebsblindheit verfangen ist wie der Supervisand und außerdem muss dieser keinerlei Konkurrenz oder fachliche Bewertung durch den Supervisor fürchten; so kann er sich freier äußern.

Bei **Konflikten** sehe ich es als eine meiner Hauptaufgaben an, heraus zu finden auf welcher Ebene ein Konflikt angesiedelt ist. Das möchte ich an zwei Beispielen erläutern. Zunächst eines, an dem die unterschiedlichen Möglichkeiten deutlich werden:

Beispiel A:

In einem Team von Sozialpädagoginnen haben zwei Mitarbeiter, die gemeinsam eine Familie im Rahmen ambulanter Familienhilfe betreuen, unterschiedliche Auffassungen über den richtigen Umgang mit der betreuten Familie. Als sich der Konflikt zuspitzt, bringen sie den Fall in die Supervision ein. Folgende Konfliktursachen sind unter anderem denkbar:

a) Es handelt sich primär um eine fachlich unterschiedliche Diagnose der familiären Situation.

b) Es handelt sich um einen verdeckten Machtkonflikt zwischen den Mitarbeitern. Dieser kann sich aus den Persönlichkeiten der beiden Kontrahenten und eventuellen Übertragungen zwischen ihnen entwickelt haben.

c) Da Machtkonflikte jedoch besonders leicht entstehen, wenn die Teamleitung ihrer Leitungsfunktion nicht gerecht wird, kann der Konflikt zwischen den Mitarbeitern auch auf die Leitungsebene verweisen.

d) Er kann aber auch mit der Teamgeschichte zu tun haben und das sichtbare Ergebnis alter, nicht gelöster Situationen sein.

e) Schließlich kann es sich um ein sogenanntes Spiegelphänomen handeln, bei dem die Mitarbeiter sich ebenso verhalten und fühlen, wie die – oft verdeckte – Situation in der betreuten Familie ist. Sie tragen etwas aus, was in der Familie vielleicht ein Tabu darstellt.

Konflikte werden häufig nicht auf der Ebene ausgetragen, auf der sie entstanden sind. Um herauszufinden, welches die Ebene der Hauptursache ist, muss ich aufmerksam sein und offen auf meine **Resonanzen** achten: Welche Bilder, Assoziationen und Gefühle entstehen in mir während die Situation geschildert wird. Bei einer unzutreffenden Diagnose kann es passieren, dass Konflikte einseitig individualisiert oder umgekehrt nur gruppenspezifisch erklärt werden. Damit bleiben wesentliche Aspekte unbeachtet und es fällt schwer eine Lösung zu finden, die wirklich befriedigend ist.

Ein anderes Beispiel, bei dem es nicht um einen Konflikt zwischen zwei Mitarbeitern ging, wo aber auch dieses Herausschälen der zentralen Ebene erforderlich war:

Das Team einer **Jugendstation** in einer Kinder- und Jugendpsychiatrie: Ein **Heilerziehungspfleger**, Mitte 30, teilt am Anfang der Supervisionsstunde mit, dass er seine Arbeitsstunden reduziert hat und nun nur noch teilzeit arbeitet. Auf

Nachfrage teilt er zunächst nur ausweichend mit, dass ihm vollzeit nicht gut täte. Nach und nach kommt folgendes heraus: Sie hatten in letzter Zeit mehrere Fixierungen auf der Station. Eine davon lief so ab, dass eine Patientin aggressiv wurde, drohte wegzulaufen und nicht mehr ansprechbar oder zugänglich war. Zwei Pfleger versuchten sie fest zu halten, aber die Situation eskalierte immer mehr und am Schluss lagen vier Pfleger auf der jungen Frau, bevor man ihr eine Beruhigungsspritze gab. – Die Patientin hatte schweren sexuellen Missbrauch in ihrer Geschichte erlebt, dessen Folgen sie letzten Endes in die Klinik gebracht hatten. – Und nun diese Situation. Der beteiligte Heilerziehungspfleger zog seine Konsequenz und **reduzierte seine Arbeitsstunden**. Dabei wollte er nicht, dass die Gründe für seine Stundenreduktion öffentlich bekannt würden, weil er befürchtete, sein Chef würde ihm vorhalten er sei wohl nicht belastbar. „Sie wissen doch wo Sie arbeiten. Wenn Sie nicht belastbar sind, dann sind Sie hier vielleicht nicht richtig.“ Die Reduktion der Stunden ist einerseits sicher eine Form gewesen, um seine psychische Gesundheit zu schützen, andererseits trug er persönlich etwas aus und nahm die Konsequenzen für etwas in Kauf z.B. weniger Geld zu haben, das eigentlich gar nicht sein ureigenstes Problem war.

Lassen Sie uns doch mal **gemeinsam sammeln** was sonst noch an **Alternativen** möglich wäre: auf den Ebenen der **Person, der Fachlichkeit und der Organisation**.

- Einsatzkräfte im Rettungsdienst führen zum Beispiel nach belastenden Einsätzen routinemäßig ein Debriefing durch. Dies ist als fachlicher Standard installiert.
- Als Stationsmitarbeiter gemeinsam dem Chef mitteilen, dass das so nicht mehr weiter geht, um den Einzelnen zu schützen
- Als Mitarbeiter sich eher trauen auch mal Patienten gehen – und anschließend mit der Polizei wieder bringen zulassen. Im Sinne einer Deeskalationsmethode.
- Eine Auffrischung von Deeskalationstraining anbieten.
- Die Organisation nicht aus ihrer Verantwortung entlassen, dass Arbeitsplätze so strukturiert sein müssen, dass man sie vollzeit ausfüllen kann, ohne physisch oder psychisch Schaden zu nehmen.

Als Supervisorin ist es mir wichtig, das Verhalten des Mitarbeiters zu würdigen als seine gute Lösung. Aber es ist mir auch wichtig, die bisher eher unbeachteten Aspekte mit zu beleuchten: das **Strukturelle, das sich in der Situation zeigt, jenseits des persönlichen Verhaltens**. Damit man sich nicht Schuhe anzieht, die nicht passend sind: Wenn ein Feuerwehrmann sich bei seinem Vorgesetzten über undichte Gasmasken beschwert und gesagt bekommt er sei wohl nicht belastbar, so stimmt die Ebene der Antwort nicht. Man fühlt sich in solchen Situationen blöd und im Regen stehen gelassen, kann aber oft gar nicht schnell genug durchschauen was eigentlich gerade los ist. Dieses **Durchschauen** kann in der Supervision passieren. Das wirkt **entlastend und eröffnet zusätzliche Handlungs- optionen**. – Was viel mit seelischer Gesundheit zu tun hat.

Auf welcher theoretischen und geistigen Grundlage befindet sich nun all das?

Die Gestalttherapie beinhaltet eine Reihe philosophischer Grundlagen, die die Art und Weise prägen, wie der Mensch gesehen und wie ihm begegnet wird. Dies sind vor allem die **Phänomenologie, der Existenzialismus und die Anthropologie Martin Bubers**. Aus ihnen ergibt sich die Gestalt-Haltung.

Gestalt geht davon aus, dass das, **was wahrnehmbar ist, das einzig Wirkliche** ist, dass es nicht ein „wahres Sein“ gibt, das „hinter“ dem Wahrnehmbaren liegt. Damit kommt der Wahrnehmung des **Offensichtlichen** eine große Bedeutung zu. Von ihr auszugehen, ist der Schlüssel zum Verständnis von Situationen. Da die **Wirklichkeit von Menschen geschaffen wird**, ist sie nicht unveränderlich und immer schon vorhanden. Jeder Wirklichkeitskonstruktion kommt prinzipiell die gleiche Menge an Gültigkeit zu. Diese Grundlage impliziert Achtung vor der Gültigkeit verschiedener Wirklichkeiten. Und sie fordert, Menschen nicht mit vorgefertigten Schablonen zu begegnen, sondern möglichst die **eigenen Vor- und Werturteile beiseite** zu lassen und sich zu öffnen, für das, was **im Kontakt wahrnehmbar** wird - für die individuelle Einzigartigkeit des Gegenübers und die einmalige aktuelle Situation, da es **kein genormtes Ziel** gibt und geben kann, wie jemand sein oder werden muss, damit er „richtig“, „gesund“, „vollständig“, „erfolgreich“ oder „fertig“ ist.

Da sich der Wahrnehmende und das Wahrgenommene ständig wechselseitig beeinflussen und **Bewusstheit immer Bewusstheit von etwas** ist, lässt sich eine Spaltung in Subjekt und Objekt nicht mehr aufrechterhalten. – *Ein Unterschied zu vielen anderen Beratungsverständnissen.*

Aus meiner Gestalt-Haltung heraus bin ich interessiert daran, meinem Gegenüber einen **authentischen Kontakt** anzubieten und nicht nur einen funktionalen, der ihn zum Objekt machen würde. Ich werde ihm möglichst frei von Rollen und in meiner eigenen Individualität erkennbar gegenüberreten.

Die **Ziele** für die gemeinsame Arbeit ergeben sich aus den individuellen **Bedürfnissen**. Sie sind nicht von außen bestimmbar und es gibt für Probleme oder Fragen keine, über die Situation und den Kontext hinaus fest stehenden, immer gültigen Lösungen. Die jeweils gültige Wahrheit lässt sich nur im gemeinsamen herrschaftsfreien Dialog ermitteln. Sie ist abhängig vom Kontext und gilt zunächst nur für die gemeinsame Situation, in der sie entsteht. – Da, der Feldtheorie folgend, das Bedürfnis das Feld organisiert, **ändert sich die Bedeutung ein und derselben Wahrnehmung mit wandelndem Kontext.**

Dabei ist der Mensch prinzipiell frei, zu entscheiden, wie er die Welt sieht, welche Bedeutungszuschreibungen er vornimmt und wie er auf seine Umwelt reagiert. In dieser Freiheit ist er nicht mehr Opfer der Umstände, sondern handelndes, verantwortliches Subjekt.

Auch und gerade in einem Beratungskontext, der immer ein Stück weit eine asymmetrische Struktur zwischen einem Beratenden und einem Ratsuchenden darstellt, ist prinzipiell davon auszugehen, dass der Ratsuchende ein vollständiges, gleichwertiges Gegenüber ist, dem nicht grundsätzlich ein Defizit anhaftet, sondern der alle Ressourcen zur Verfügung hat und in der Lage ist, seine Bedürfnisse zu erkennen, sowie geeignete Wege zu deren Befriedigung zu finden.

Das bedeutet, dass ich weder als Therapeutin noch als Supervisorin **am Anfang eines Prozesses wissen kann**, wie die Lösung für den Klienten aussehen wird. Diese wird der Klient im gemeinsamen Dialog entdecken, wenn ich ihm einen **hierarchiefreien und authentischen Kontakt** anbieten kann; dabei können völlig neue und bisher nicht in Betracht gezogene „Lösungs“-Varianten auftauchen, u.a. auch die völlige Beibehaltung des aktuellen Status.

Ich befinde mich dabei in einer **experimentellen Haltung**. Das bedeutet, dass ich Vorschläge zur Erklärung und Veränderung der aktuellen Situation mache,

dafür aber immer einen Dialog mit dem Klienten als Zustimmung oder Ablehnung brauche. Eventuell muss der **experimentelle Vorschlag** so lange modifiziert werden bis ein gemeinsames Vorgehen gelingt.

Der Supervisand bleibt so für sein Sein und damit auch für seine Gefühle verantwortlich. Er wird weder Opfer seiner Vergangenheit noch der Deutungsmuster des Supervisors. Ebenso wenig wird der Supervisor Opfer der Zuschreibungen des Supervisanden. Beide sind frei, ihren Blick auf die Wirklichkeit zu verändern und andere Gefühle zu haben auch wenn sie sich in einem gemeinsamen Feld befinden und sich gegenseitig beeinflussen.

Paradoxe Theorie der Veränderung

Beratungsprozesse wie therapeutische Beziehungen entstehen in der Regel durch eine Unzufriedenheit des Ratsuchenden mit seiner gegenwärtigen Situation. Daraus resultiert der Wunsch nach Veränderung. Was sich genau verändern soll und vor allem wie ist oft unklar. So besteht die erste gemeinsame Aufgabe in Supervision darin, dem Supervisanden zu einem möglichst **prägnanten Erleben des Ist-Zustandes** zu verhelfen, denn in ihm liegen die **Unzufriedenheit und der Veränderungswunsch**. Der Gestalttheorie folgend stellt das ganzheitliche und selbst verantwortete Wahrnehmen-Erleben des Supervisanden von sich und seiner Situation die zentrale Voraussetzung für die von ihm gewünschte Veränderung dar. Die Bedingungen für menschliche Veränderung und die Art, wie sie stattfinden kann, beschreibt die Gestalttherapie mit der **Paradoxen Theorie der Veränderung**. Sie besagt, dass Veränderung dann geschieht, wenn sich jemand voll und ganz auf sein gegenwärtiges Sein einlässt, wenn er *„wird was er ist, und nicht, wenn er versucht etwas zu werden, das er nicht ist.“* (Beisser 1995, 6)

Paradox ist dies, weil jemand, der sich verändern will, sich ja gerade nicht auf sein gegenwärtiges Sein einlassen will, sondern auf ein zukünftiges und hoffentlich besseres.

Aus diesem Wunsch heraus entstehen normaler Weise gute Vorsätze, deren zweiter Schritt häufig das schlechte Gewissen ist, das man bekommt, weil man seine, ach so vernünftigen, Vorsätze nicht eingehalten hat. Menschliche Veränderung lässt sich nicht per Willensanstrengung herbeiführen – zumindest nicht langfristig.

Dagegen setzt die Gestalttheorie eben auf jene paradox wirkende Theorie, die in einer Formulierung von Werner Bock lautet: „**Was ist darf sein. Was sein darf, kann sich verändern.**“ (Bock 2006, 186/187)

Mit ihren Techniken und Methoden versucht sie, die Voraussetzung für diese Art von Veränderung zu schaffen, indem sie Menschen unterstützt, mit Bewusstheit wahrzunehmen und zu erleben, wer sie im gegenwärtigen Augenblick sind. Diese „**Anzuerkennen, was ist!**“ macht zwar vielen Klienten Angst, es ist jedoch oft der Anfang einer nachhaltigen Entwicklung.

Ich möchte in einem **Beispiel** erklären, wie dieses „Anerkennen, was ist“, sich praktisch auswirkt: Ein Mitarbeiter im Bereich der **kirchlichen Jugendarbeit** ist außerdem Ehemann und Vater zweier süßer kleiner Kinder. Eigentlich hat er den Anspruch auch zuhause präsent zu sein, Aufgaben zu übernehmen und mit seinen Kindern Zeit zu verbringen. Aber mit eigener Unzufriedenheit erzählt er, dass ihm das nicht so recht gelingt. Ich bitte ihn aufzumalen, wie viel seiner Gesamtzeit und -energie er mit seiner Erwerbsarbeit verbringt und wie viel mit seiner Familie. Er entscheidet sich für ein **Tortendiagramm**. Man merkt beim Malen, dass er immer wieder den gewünschten Zustand malen möchte und es schwer ist, einfach das zu malen was ist. Und dann zeichnet er noch ein, was zwischen ihm und seiner Frau Konsens ist und welches das immer wieder umkämpfte Stück ist. Während der Supervision fragte er sich mehrfach selbstkritisch: „Warum ist mir die Anerkennung, die ich draußen bekomme so wichtig? Ich will, dass das nicht so ist, aber –“

Immer wieder habe ich ihn bestärkt, sich darauf einzulassen, dass es derzeit so ist. Und dass das nichts damit zutun hat, ob er ein schlechter oder besserer Mensch ist. Nach einer Weile hellte sich sein Gesicht mehr und mehr auf: Er sah auf das Tortendiagramm und sagte: „**Ja, so ist es.**“ Und man konnte die **Entlastung** in seiner Stimme hören: endlich nicht mehr mit **schlechtem Gewissen** etwas hinter zu laufen, woran er immer wieder scheiterte. Und dann wurde er auf einmal traurig: Das so zu sehen mache ihn auch traurig. – Traurig, weil er sich auf einmal an die Elternzeit erinnerte, die er beim ersten Kind genommen hatte und weil das schön war, so frei und entspannt mit dem Kleinen auf den Spielplatz zu gehen. Damals habe er das als eine wichtige Aufgabe, als etwas Wertvolles angesehen. Dieses Empfinden hätte er jetzt bei der Alltags-

bewältigung mit den Kindern zwischen dem Beruf nicht mehr. – Damit wurde spürbar welche Kraft in ihm seine Zeiteinteilung unbewusst steuerte: „Erlebe ich das, was ich tue, als wichtige Aufgabe?“ Ihm selber war vorher bei all den guten Vorsätzen nicht klar gewesen, dass es dieses Empfinden von **wichtiger Aufgabe** ist, dass er in Bezug auf Hausarbeit und Kinderbetreuung verloren hatte. Erst als er seine Vorstellungen, wie er sein sollte, einen Moment lang beiseite stellen und sich darauf **einlassen konnte wer er wirklich ist, wurde der Zugang zu seinen Bedürfnissen frei und damit auch der Weg zu einer Veränderung.**

Ich selber hatte am Anfang auch keine Vorstellung wie die Lösung aussehen könne. Ich merkte nur, dass er rum eierte wie viel er denn nun wirklich arbeitete und dachte es ist gut ein gemeinsames Verständnis davon zu haben worüber wir reden. **Mein Vorschlag** die Verteilung einfach mal anzumalen ist ein Beispiel für sogenannte **Experimente, eine Interventionsform in der Gestalt-Supervision**: Er hat dazu Ja gesagt und hat sich die Form eines Tortendiagramms gewählt. Er hätte auch einen anderen Vorschlag machen können. Etwa: „die Zeit ist eigentlich gar nicht das Problem, denn ich bin dann zwar zuhause, aber ich bin nicht wirklich mit dem Kopf da, weil ich noch an die Arbeit denke oder lieber was anderes machen würde. Ich glaube es geht um die wirkliche Verteilung von Kontakt und Aufmerksamkeit.“ „Gut. Dann malen Sie die Menge an Aufmerksamkeit an, die Sie mit Ihrer Arbeit und mit Ihrer Familie füllen.“ Während er sich gegen meinen Vorschlag wendet, geht er auf einen **inneren Suchprozess** zu dem für ihn passenden Ausdruck. Das fördert seine **Bewusstheit** zur Klärung seiner Frage.

Es geht bei **Experimenten** also nicht darum, dass der Vorschlag des Supervisors folgsam ausgeführt wird. Um seinen Sinn zu erfüllen, ist es wichtig, dass das Experiment möglichst genau zu der betreffenden Ausgangssituation passt. Der Supervisand wird den Vorschlag des Supervisors/ der Supervisorin prüfen, ihn übernehmen, korrigieren, ergänzen oder verwerfen.

Dieser Prozess ist selber schon Teil des Experiments und fördert die Bewusstheit der Supervisanden von ihrer Situation und von ihrer Verantwortung für die Art ihrer Wirklichkeitskonstruktion. Daraus ergibt sich, dass gestaltorientierte Techniken nie völlig gleich und standardisiert ablaufen. Sie hängen in ihrer Ausgestaltung vom jeweiligen Feld mit den konkret beteiligten Personen zu genau dieser Zeit ab. Eine experimentelle Übung wird von verschiedenen

Gruppenmitgliedern unterschiedlich interpretiert, trotz des gleichen Zeitpunktes und der gleichen Instruktion. Trotzdem handelt es sich um ein Gruppenexperiment. **Gestaltorientiert** ist ein Experiment dann, wenn es sich aus einem **dialogischen Prozess** heraus entwickelt und der **Erhöhung der Bewusstheit dient**.

An dieser Stelle mache ich jetzt erstmal einen Punkt. Gerne kann ich im Gespräch mehr zu anderen Techniken erzählen. Aber freue mich zunächst über Ihre Rückmeldungen und Fragen.