



Raymund Solèr

Überblick: Der Artikel zeigt wie das IEF (Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung), Supervision in seinen Ausbildungen implementiert hat. Er beschäftigt sich auch damit, welche Erkenntnisse und Erfahrungen mit Supervision in der Mediationsausbildung gemacht wurden. Dabei entfaltet Supervision nicht allein zur Reflexion der Praxis mit ersten eigenen Fällen ihren Nutzen, sondern auch in der beruflichen Identität und Haltung.

Keywords: Praxis in Mediation, systemische Arbeit, Ausbildungs-Supervision, systemische Supervision, systemische Mediationsausbildung, Praxistransfer, Reflexion, Schweizerischer Dachverband Mediation, Lernziele in Mediationsausbildungen.

<https://doi.org/10.33196/pm202103016601>

Supervision im Rahmen der Mediationsausbildung

Die Ausbildungssupervision soll grundsätzlich künftige Mediatorinnen auf die vielfältigen beruflichen Herausforderungen vorbereiten und den Praxistransfer unterstützen. „Das Ziel von Ausbildungssupervision besteht darin, die erste eigene Praxis zu unterstützen und den Mediator in seiner Handlungskompetenz in der neuen Rolle und Methode / Profession zu begleiten“.¹ Darüber hinaus kann Ausbildungssupervision die Teilnehmenden darin unterstützen, ihre berufliche Identität zu entwickeln und fortlaufend die eigene mediative Haltung zu reflektieren. Sie ist somit auch bestens geeignet, die Auszubildenden bei der Erreichung von verschiedenen Lernzielen – insbesondere im Bereich der affektiven und psychomotorischen Ziele – zu unterstützen.

Im Folgenden möchte ich auf die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten und Chancen von Supervision innerhalb der Mediationsausbildung näher eingehen.

Als das IEF (Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung) im Jahre 1994 die allererste Ausbildung für Mediation in der Deutschschweiz angeboten hat, waren im Rahmen dieses Lehrgangs schon damals 40 Stunden Supervision im Lehrplan vorgesehen. Zahlreichen Teilnehmenden mag dies wohl noch fremd vorgekommen sein. Für das IEF als systemisch ausgerichtetes Institut war es aber ein selbstverständlicher Bestandteil

der Ausbildung, um den angehenden Mediatoren² Möglichkeiten zu bieten, fortlaufend reflektierende Beobachter-Perspektiven einnehmen zu können und dadurch die Entwicklung der künftigen Berufsidentität und die eigene Berufsfindung in Selbstreflexion und wertschätzender Feedbackkultur zu ermöglichen.

Richtlinien des SDM als Grundlage

Heute ist die Ausbildungssupervision als wichtiger Bestandteil einer Mediationsausbildung nicht mehr wegzudenken. So schreibt bspw. auch der Schweizerische Dachverband Mediation (SDM) in seinen Richtlinien vor, dass von den 200 Stunden Ausbildung mindestens 20 Stunden auf Supervision entfallen müssen. Wie diese Supervision gestaltet werden soll, wird bewusst offengelassen. Im Jahre 2020 hat der SDM zudem neue Regelungen für Ausbildung / Qualifikationen im Bereich der Mediation in Kraft gesetzt. Seither werden mit der Beschreibung von Lernzielen die Anforderungen an Mediationsausbildungen definiert. „Nicht präzisiert wird, mit welchen Inhalten diese gemäss Taxonomie von B.S.

1) Van Kaldenkerken (2014) S. 39.

2) Im Dienste der Lesbarkeit und gleichzeitig Gendergerechtigkeit wird abwechslungsweise die männliche und weibliche Schreibweise gewählt.

Bloom strukturierten Lernziele zu erreichen sind.“³ Dies lässt den Ausbildungsinstituten mehr Gestaltungsfreiraum, sowohl bezüglich Inhalt als auch bezüglich Didaktik und Methodik. Im Folgenden möchte ich auf einige Lernziele des SDM hinweisen und aufzeigen, inwiefern für die Erreichung dieser Lernziele Supervision ein wichtiger Methodik-Baustein sein kann.

Unter anderem definiert der SDM in seinen Richtlinien für Ausbildungen / Qualifikationen im Bereich der Mediation vom 1. Januar 2020 folgende affektiven und psychomotorischen Lernziele für angehende Mediatorinnen:

Absolvent*innen

- sind sich der eigenen beruflichen und privaten Sozialisation bewusst und reflektieren diese vor dem Hintergrund der mediativen Haltung; sie erkennen, was das für die weitere Entwicklung ihrer Persönlichkeit bedeutet
- reflektieren ihr eigenes Konfliktverhalten, ihre Einstellung zu Konflikten sowie ihre eigene Emotionalität in Konflikten und in Konfliktsituationen Anderer
- reflektieren sich selbst als Dritte in Konflikten und ihren Umgang mit den Grundprinzipien der Mediation und der damit verbundenen Spannungsfelder
- erfahren und reflektieren Möglichkeiten mediativen Handelns in ihrem Beruf und Alltag
- reflektieren Möglichkeiten und Grenzen des Transfers des Gelernten in den Rollen und Funktionen, in denen sie tätig sind
- erkennen, wenn es ihnen schwerfällt, Empathiefähigkeit und Fähigkeit im Umgang mit unterschiedlichen Wirklichkeiten und Widersprüchen aufzubringen und sind offen, Unterstützung zu holen und anzunehmen
- können ihre Haltung, ihren offenen Umgang mit Ungewissheit und ihre Kultursensibilität in der Kommunikation umsetzen
- geben präzise, wertschätzende Rückmeldungen an Kolleginnen und Kollegen und sind offen, Unterstützung zu holen und anzunehmen

Zentraler Fokus: Die Haltung

Insbesondere bei der Entwicklung einer mediativen Haltung und bei der Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens kann Supervision einen wertvollen Beitrag leisten. Wir haben deshalb am IEF bereits in der Grundausbildung im „CAS IEF Grundlagen in systemischer Mediation“ 24 Stunden Supervision in Kleingruppen implementiert.

➤ **Diese ersten Supervisionssitzungen dienen weniger der konkreten Fallsupervision als vielmehr der Selbstreflexion, der Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens.**

Zudem besteht Raum für die Klärung von Fragen im Zusammenhang mit ersten Möglichkeiten der Anwendung im angestammten Berufsleben und im privaten Umfeld. Dabei spielt die Auseinandersetzung mit dem systemischen Denken und Handeln – unter Einbezug von hypnosystemischen Ansätzen – eine prägende Rolle.

Zwar kann in zahlreichen Rollenspielen und der daran anschließenden Reflexion beispielsweise eine wertschätzende Haltung, welche sich auch durch eine entsprechende Sprache ausdrückt, trainiert werden. In der Supervision wird ergänzend dazu auf einer weiteren beobachtenden Ebene konkret anhand von Anliegen der Ausbildungskolleginnen diese Haltung weiterentwickelt. Denn in der „Stresssituation“ des rollenspielenden Mediators habe ich vielleicht weniger Zugang zu meinen Ressourcen und es fallen mir beispielsweise für den weiteren Verlauf der Mediationssituation im Moment gerade keine geeigneten und wertschätzenden Formulierungen oder Interventionen ein. Die eher entspannte Supervisionssituation ermöglicht es mir, eine eigene hypothesierende und wertschätzende Sprache zu entwickeln, zumal mich die Supervisorin durch entsprechendes Reframen darin unterstützen kann.

Methodische Möglichkeiten

Als Methode eignet sich dafür eine Form des *Reflecting Teams*, auf das ich an dieser Stelle auch deshalb näher eingehen will, weil es sich meiner Erfahrung nach wunderbar zur Auseinandersetzung mit den oben erwähnten Lernzielen eignet.

Die Methode hat ihre Wurzeln in der systemischen Therapie und Beratung und wird von Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer ausführlich dargelegt⁴. In der ursprünglichen Form wird ein Beratungs- oder Therapiegespräch dabei von mehreren Beratungskolleginnen beobachtet. Nach einer gewissen Zeit unterhalten sich diese in Anwesenheit der Klienten und der Beraterin oder dem Berater in einer Art Metagespräch in wertschätzender Art und Weise darüber, welche Beobachtungen sie im Verlaufe des Gesprächs gemacht haben und welche Gedanken aufgetaucht sind. In einem nächsten Schritt werden die Klientinnen gefragt, ob und was sie aus dem Reflexionsgespräch Neues, Interes-

3) SDM Richtlinien für Ausbildungen / Qualifikationen im Bereich der Mediation vom Januar 2020.

4) Von Schlippe und Schweitzer (2016) S. 335–346.

santes gehört und für sie Relevantes vernommen haben. Für die Supervision lässt sich folgende Variation des Reflecting Teams als hypothetisierende Runde unter den Supervisanden unter Anleitung der Supervisorin nutzen. In einem ersten Schritt können die Supervisandinnen ihre Anliegen und Fragen einbringen. Die supervidierende Person bittet die Supervisanden, diese Anliegen mit einem Stichwort, einer Art Schlagzeile oder einer Metapher zu umschreiben und hält diese auf dem Flipchart fest. Nach dieser Sammlungsphase – sozusagen analog einer Themensammlung in der Mediation – wird über die Reihenfolge der zu behandelnden Anliegen verhandelt und entschieden. Nach der Fall-, Situations-, oder Anliegen-Vorstellung durch eine Supervisandin werden als erstes Verständnisfragen der anderen Teilnehmenden geklärt. Danach bittet der Supervisor die Supervisandin, ihre Frage oder ihre Anliegen, die sie zur geschilderten Situation hat, zu formulieren. Dazu kann ich als Supervisor die Supervisandin mit einer *reflexiven, hypothetischen Fragestellung* auffordern. Eine solche Fragestellung könnte beispielsweise lauten: „Mal angenommen, wir würden hier in dieser Supervision gut gearbeitet haben und du wärst bei deiner Fragestellung einen grossen Schritt weitergekommen, worüber sollten wir uns dann hier und jetzt Gedanken machen?“

So diene ich als Supervisor zugleich auch als Modell für systemische Fragestellungen und die Supervisandinnen können erfahren, welche konkreten Auswirkungen eine solche Haltung auf sie selbst und ihre Fragestellungen zur Situation haben kann.

Nach der Formulierung des Anliegens / der Frage zieht sich der „Situationsgeber“ aus der Runde zurück und setzt sich an einen Ort im Raum ausserhalb des Kreises. Er darf nun einfach zuhören und für sich aufnehmen, was bei ihm in irgendeiner Form anklingt. In der nun folgenden Reflexionsrunde machen sich die übrigen Supervisanden und Supervisandinnen unter Anleitung der Supervisorin hypothetisierend Gedanken zur Fragestellung des „Situationsgebers“. Der Supervisorin kommt dabei – besonders in der Ausbildungssupervision – eine wichtige Rolle als Impulsgeberin und Hüterin einer hypothetisierenden, wertschätzenden und ressourcenorientierten Sprache zu.

Sie leitet die Runde zuerst zu einem solchen Sprachgebrauch an und kann danach durch Zusammenfassen und allfälliges *Reframing* der eingebrachten Hypothesen die Achtsamkeit für einen solchen Sprachgebrauch wecken.

» Für Studierende, welche mit dem systemischen Denken noch nicht so vertraut sind, kann dies vorerst eine grosse Herausforderung darstellen.

Man ist doch versucht, schnell Ratschläge zu erteilen, Wertungen vorzunehmen und sich gegenseitig in Diskussionen zu verwickeln. Hier kann die Supervisorin „Umformulierungen“ anbieten und zugleich auf die unterschiedlichen Auswirkungen von Sprache hinweisen. Denn aus hypnosystemischer Sicht wissen wir, dass der unterschiedliche Gebrauch von Sprachmustern Auswirkungen auch auf die unwillkürliche Erlebnisebene haben kann.⁵ Bei einem eindeutigen, gar verabsolutierenden und einengenden Sprachgebrauch kann ich als Ausbildungssupervisor Varianten einer offenen, wertfreien und „Möglichkeiten eröffnenden“ Sprache einbringen und so die unterschiedlichen Auswirkungen des Sprachgebrauchs an einem konkreten Anliegen erfahrbar machen.

Aus meiner Erfahrung hat sich die Arbeit mit *Metaphern* als hilfreich erwiesen, die Supervisanden zu einer hypothetisierenden Sprache anzuregen. Insbesondere ist dann das Risiko geringer, in einen Modus des Erteilens von Ratschlägen und Tipps zu geraten. Denn zu einem Bild oder einer Metapher fallen uns häufig weitere Bilder oder die Fortführung und Weiterentwicklung von Metaphern ein. Dies erfolgt schon fast automatisch in Hypothesenform, regt die Fantasie an und endet nicht selten in humorvollen Bildern und Situationsbeschreibungen. Denn in einer Supervision soll und darf auch ab und zu gelacht werden.

Nach Beendigung dieser Hypothesen- und Ideenrunde kommt der „situations- oder fallgebende“ Supervisand wieder in den Kreis zurück und kann Rückmeldungen geben, was er für sich und die eingebrachte Situation mitnehmen will, was sich für ihn verändert hat und welche neuen Perspektiven entstanden sind.

Als Ausbildungssupervisor kann und sollte ich auf den Supervisionsprozess also mehr Einfluss nehmen als in einer klassischen Fallsupervision. So kann ich bei der Bearbeitung von eigenen Konfliktsituationen der Supervisandinnen mit dem Angebot weiterer Fragestellungen die Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens und der mediativen Haltung vermehrt anregen. Häufig frage ich Supervisanden, ob es für sie interessant sein könnte, wenn wir mal versuchen würden, uns aufgrund der Konfliktschilderung in die weiteren Konfliktbeteiligten einzufühlen und Hypothesen zu deren Erleben, Bedürfnissen und Interessen zu bilden. Der Supervisand lässt diese Hypothesen anschliessend auf sich wirken und gibt da-

5) Ausführlich dazu Schmidt 2019.

nach Rückmeldung, welche Auswirkungen die Hypothesenrunde auf sein Konflikterleben hat. Häufig kann der Supervisand dadurch einen ersten Perspektivenwechsel sozusagen am eigenen Leib erfahren.

Sowohl zur Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens als auch zur Auseinandersetzung mit Konfliktsituationen, bei denen die Supervisandinnen erste Gehversuche als Dritte unternehmen, eignet sich auch die Arbeit mit Skulpturen in der Supervision. „Unter Skulpturarbeit verstehen wir die im Rahmen eines Supervisionsprozesses stattfindende figürliche und räumliche Darstellung des inneren Bildes einer Supervisandin. Es wird angenommen, dass in der Skulptur die Problemsicht und die Fragestellung der Supervisandin zum Ausdruck gelangen, ohne dass sie viele Worte verlieren muss.“⁶ Bei dieser Methode erfolgt folglich eine nicht nur kognitive Auseinandersetzung mit der Situation, sondern sie ermöglicht auch auf emotionaler und konkret sichtbarer Ebene die Entdeckung von Ressourcen in der Skulptur und daraus die Entwicklung von möglichen Lösungsansätzen.⁷

Fallsupervision

Ab der zweiten Ausbildungshälfte werden vermehrt eigene Fälle oder erste Anwendungen mediativer Methoden im Berufsumfeld in der Supervision thematisiert. Diese Themen und Fragestellungen können mit der ganzen Vielfalt der systemischen Fallsupervisionsmethoden bearbeitet werden. Bei der klassischen Mediationsfallsupervision ist aufgrund ihrer Methodenverwandtschaft insbesondere der Ansatz der mediationsanalogen Supervision empfehlenswert⁸. Bei diesen ersten Gehversuchen der Supervisanden kommt der Ausbildungssupervisorin auch eine fallbegleitende Funktion zu. Hier sollen die Supervisanden von der langjährigen praktischen Erfahrung der Supervisorin profitieren können. Die supervidierende Person dient dabei in erster Linie als Impulsgeberin und Sparringpartner. Sie kann die Supervisandinnen auf gewisse Punkte hinweisen, die ihr aufgefallen sind, dabei aber stets auf ein wertschätzendes und motivierendes Feedback achten. Aus einer systemischen Haltung heraus führe ich hierfür häufig eine Art „Ressourceninterview“ mit den Supervisandinnen. Nach der Falldarstellung und Fragestellung der Supervisandin frage ich sie, was sie bereits unternommen hat, was bereits hilfreich war in Bezug auf die Fragestellung. Mit einer zirkulären Fragestellung kann ich anschliessend die Supervisandin anregen, zu erforschen, was die Konfliktbeteiligten wohl sagen würden, was für sie hilfreich war, was sie bisher am Prozess oder an der Person der Supervisandin geschätzt haben. Nach dieser ersten Betrachtung von Ressourcen lade ich die Supervisandin dazu ein, sich zu überlegen, was sie in früheren, vergleichbaren Situationen unternommen hat, was damals

hilfreich war und was davon vielleicht auch auf die jetzige Situation passen könnte. Daraus ergeben sich häufig diverse Lösungsvarianten, über deren Vor- und Nachteile gemeinsam hypothetisiert werden kann.

Ausbildungssupervision bietet – wie dargelegt – im Verlaufe einer Mediationsausbildung vielfältige und unterschiedliche Möglichkeiten, um die Studierenden bei der Erreichung affektiver und psychomotorischer Lernziele zu unterstützen. Sie soll ein Möglichkeitsraum sein, in welchem erste Praxiserfahrungen gesammelt, über Gelingendes und Gelungenes oder Überdenkenswertes hypothetisiert und wertschätzend reflektiert werden kann. Dabei fliessen stets auch persönliche und biografische Themen mit ein.

Literatur

- Ebbecke-Nohlen, A.: Einführung in die systemische Supervision, Heidelberg 2009.
 Van Kaldenkerken, C.: Supervision und Intervision in der Mediation, Frankfurt am Main 2014.
 Von Schlippe, A. & Schweitzer, J.: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen 2016.
 Schmidt, G.: Liebesaffären zwischen Problem und Lösung, Heidelberg 2019.
 Schweizerischer Dachverband Mediation SDM, Richtlinien für Ausbildungen / Qualifikationen im Bereich der Mediation vom Januar 2020, Stand 1. Januar 2021.



Kontakt

Raymund Solèr, lic. iur., Mediator SDM, Coach und Supervisor. Leitung des Bereichs Mediation und Konfliktkultur am IEF (Institut für systemische Entwicklung und Fortbildung) in Zürich. Ausbilder für Mediation und Konfliktmanagement in der Schweiz und in Deutschland. Praxistätigkeit mit Schwerpunkten in Familien- sowie Arbeitsplatz- und Organisationsmediation, Coaching und Supervision von Einzelpersonen und Gruppen. Vorstandsmitglied des SDM (Schweizerischer Dachverband Mediation).
www.ief-zh.ch
raymund.soler@ief-zh.ch

Journal: Alle bisherigen Ausgaben und Einzelartikel der pm finden Sie online unter <https://elibrary.verlagoesterreich.at/journal/pm>

- 6) Ebbecke-Nohlen (2009) S. 106.
 7) Ausführlich dazu Ebbecke-Nohlen (2006) S. 106–116.
 8) Ausführlich dazu in diesem Heft Krabbe S. 170 und Pokern S. 182.