

**Andrea Ebbecke-Nohlen**

# **Einführung in die systemische Supervision**

**Dritte Auflage, 2015**

Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats des Carl-Auer Verlags:

|                                                |                                                    |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Prof. Dr. Rolf Arnold (Kaiserslautern)         | Prof. Dr. Wolf Ritscher (Esslingen)                |
| Prof. Dr. Dirk Baecker (Friedrichshafen)       | Dr. Wilhelm Rosthaus (Bergheim bei Köln)           |
| Prof. Dr. Ulrich Clement (Heidelberg)          | Prof. Dr. Arist von Schlippe (Witten/<br>Herdecke) |
| Prof. Dr. Jörg Fengler (Alfter bei Bonn)       | Dr. Gunther Schmidt (Heidelberg)                   |
| Dr. Barbara Heitger (Wien)                     | Prof. Dr. Siegfried J. Schmidt (Münster)           |
| Prof. Dr. Johannes Herwig-Lempp<br>(Merseburg) | Jakob R. Schneider (München)                       |
| Prof. Dr. Bruno Hildenbrand (Jena)             | Prof. Dr. Jochen Schweitzer (Heidelberg)           |
| Prof. Dr. Karl L. Holtz (Heidelberg)           | Prof. Dr. Fritz B. Simon (Berlin)                  |
| Prof. Dr. Heiko Kleve (Potsdam)                | Dr. Therese Steiner (Embrach)                      |
| Dr. Roswita Königswieser (Wien)                | Prof. Dr. Dr. Helm Stierlin (Heidelberg)           |
| Prof. Dr. Jürgen Kriz (Osnabrück)              | Karsten Trebesch (Berlin)                          |
| Prof. Dr. Friedebert Kröger (Heidelberg)       | Bernhard Trenkle (Rottweil)                        |
| Tom Levold (Köln)                              | Prof. Dr. Sigrid Tschöpe-Scheffler (Köln)          |
| Dr. Kurt Ludewig (Münster)                     | Prof. Dr. Reinhard Voß (Koblenz)                   |
| Dr. Burkhard Peter (München)                   | Dr. Gunthard Weber (Wiesloch)                      |
| Prof. Dr. Bernhard Pörksen (Tübingen)          | Prof. Dr. Rudolf Wimmer (Wien)                     |
| Prof. Dr. Kersten Reich (Köln)                 | Prof. Dr. Michael Wirsching (Freiburg)             |

Umschlaggestaltung: Uwe Göbel  
Satz: Verlagsservice Hegele, Heiligkreuzsteinach  
Printed in the Czech Republic  
Druck und Bindung: FINIDR, s. r. o.

Dritte Auflage, 2015  
ISBN 978-3-89670-462-7  
© 2009, 2015 Carl-Auer-Systeme Verlag  
und Verlagsbuchhandlung GmbH, Heidelberg  
Alle Rechte vorbehalten

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische  
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Informationen zu unserem gesamten Programm, unseren Autoren  
und zum Verlag finden Sie unter: [www.carl-auer.de](http://www.carl-auer.de).

Wenn Sie Interesse an unseren monatlichen Nachrichten  
aus der Vangerowstraße haben, können Sie unter  
<http://www.carl-auer.de/newsletter> den Newsletter abonnieren.

Carl-Auer Verlag GmbH  
Vangerowstraße 14  
69115 Heidelberg  
Tel. 0 62 21-64 38 0  
Fax 0 62 21-64 38 22  
[info@carl-auer.de](mailto:info@carl-auer.de)

## Vorwort

Dieses Buch ist als praxisbezogene Einführung in die systemische Supervision gedacht. Es ist in 12 Kapitel untergliedert. In den ersten drei Kapiteln werden die theoretischen Grundlagen des systemischen Supervisionsansatzes aufgezeigt. In den weiteren Kapiteln wird die Praxis systemischer Supervision beleuchtet und anhand konkreter Beispiele erläutert. In der Entwicklung systemischer Supervision stehen Theorie und Praxis in einem Wechselverhältnis. Ähnlich verhält es sich in dieser Einführung. Ohne die Darstellung der Theorie würde der Zugang zum systemischen Denken nicht wirklich gelingen und würden in der Folge Haltung und Handeln in der systemischen Praxis nicht entsprechend verstanden werden können. Die systemische Praxis ihrerseits entscheidet darüber, was vom Theorieangebot für die Praxis nützlich und für die Lösung von Problemen brauchbar ist. Darüber hinaus trägt sie dazu bei, die Theorie weiterzuentwickeln, und hilft damit gewissermaßen, dem kantischen Einwand zu entgehen, dass die Theorie möglicherweise richtig sei, aber für die Praxis nicht taue.

In dieser Einführung wird davon ausgegangen, dass Supervision als allgemeines Theorie- und Berufsfeld bereits einigermaßen bekannt ist, auch wenn sie sich erst in den letzten Jahrzehnten in der Begleitung von Kommunikations- und Veränderungsprozessen im modernen Berufsleben und in institutionellen Kontexten als Beratungswissenschaft und Beratungspraxis hat etablieren können. Dennoch wird der allgemeinen Entwicklung von Supervision einführend ein eigenes Kapitel gewidmet, ehe der systemischen Supervision alle Aufmerksamkeit gilt. Das Buch richtet sich folglich an Personen, die etwas über diesen spezifischen Supervisionsansatz erfahren wollen. Die Literatur dazu ist bislang rar. Um nicht missverstanden zu werden: Es gibt viele Publikationen, in denen wir etwas über Systemtheorie und ihre Weiterentwicklung, über systemisches Denken in unterschiedlichen Fachwissenschaften und Berufsfeldern sowie über einzelne systemische Ansätze erfahren können. Woran es eher mangelt, sind Einführungen, die in der Art eines breiten Überblicks über systemische Supervision als noch relativ junge Profession informieren, ihre

theoretischen Grundlagen aufzeigen und ihre vielfältigen praktischen Anwendungsformen darstellen.

Gerade was den Gedanken der Vielfalt anbetrifft, vermag allein die stetig wachsende Nachfrage nach systemischer Supervision einen Eindruck davon zu vermitteln, wie breit die neue Profession inzwischen aufgestellt ist. Systemische Supervision wird u. a. im klinischen Bereich gesucht (Psychiatrie, Psychosomatik, Suchtbereich etc.), im psychosozialen (Beratungsstellen, Jugendhilfe, JVA etc.) und im pädagogischen Bereich (Schulen, Hochschulen, Erwachsenenbildung etc.), im forensischen (Justizvollzugsanstalten, Polizei etc.) und im kirchlichen Bereich (Pastoraltheologie etc.) sowie verstärkt auch im betrieblichen Kontext gewinnorientierter Unternehmen (Leitungssupervision, Coaching, Organisationssupervision, Unternehmensberatung und Personalentwicklung), schließlich in Politik, Justiz und Verwaltung.

Insbesondere auf Seiten von Institutionen, die nicht primär systemisch ausgerichtet sind, mehren sich die Nachfragen nach systemischer Supervision, da die Nützlichkeit des systemischen Ansatzes vor allem im schulenübergreifenden und multiprofessionellen Arbeitskontext in wachsendem Maße erkannt wird. Im Weiterbildungsbereich spielt systemische Supervision ebenfalls eine immer bedeutendere Rolle, was an der fortschreitenden Ausdifferenzierung mehrjähriger systemischer Supervisionscurricula in den zahlreichen systemischen Weiterbildungsinstituten zu erkennen ist.

Kennzeichnend für die systemische Supervision ist, dass sie sich entsprechend den jeweiligen Aufträgen an die spezifischen Erfordernisse der Beratungs- und Begleitpraxis anpasst, was eine entsprechend große Vielfalt der Supervisionsausrichtungen zur Folge hat. Hinzu kommt die beachtliche Variationsbreite in den Settings. Supervidiert werden Einzelne, Gruppen, Teams (Leitung und MitarbeiterInnen) sowie Organisationen. Weiterhin wird inhaltlich und formal zwischen Fall- und Teamsupervision, Intervision, Selbstsupervision und Supervision von Organisationen unterschieden. Schließlich kann Supervision auch in Form von Life-Supervision oder Konsultation erfolgen. Der Eindruck täuscht nicht: Systemische Supervision ist ausgesprochen vielfältig. Die vorliegende Einführung macht es sich zur Aufgabe, diese Vielfalt im Einzelnen darzustellen und einen umfassenden Überblick zu geben.

## 8. Zirkuläres Fragen in der systemischen Supervision

Das zirkuläre Fragen spielt als Methode im systemischen Supervisionsgeschehen ebenfalls eine wichtige Rolle und ist Ausdruck einer für die systemische Supervision typischen Haltung der Neugier. Ausgehend vom Zustand des Nichtwissens, bringt es einen Suchprozess in Gang und strebt ein Verstehenwollen an. Zirkuläres Fragen kontrastiert damit zu einem Vorgehen, das sich primär auf Anweisungen und Ratschläge stützt.

Unter zirkulärem, d. h. systemischem Fragen verstehen wir folglich, die in der Supervision Anwesenden hypothesengeleitet zu ihren Beziehungen zu befragen und sich durch ihre Antworten zu neuen Hypothesen und neuen Fragen einladen zu lassen. Der Begriff des zirkulären Fragens wird hier umfassend für systemische Interviewtechniken überhaupt verwendet (Simon u. Rech-Simon 1999). Bedenken, die gelegentlich gegen den Interventionscharakter zirkulärer Fragen geäußert werden, lassen sich leicht zerstreuen, denn Fragen stellen heißt in jedem Fall auch intervenieren.

Zirkuläres Fragen ist praktisch die Ergänzung zur systemischen Hypothesenbildung. Neue Hypothesen erzeugen neue Fragen, neue Fragen vermitteln neue Informationen, neue Informationen bewirken Bedeutungswandel, und Bedeutungswandel ruft Wahlmöglichkeiten im Handeln hervor. Systemisches Fragen ist vor allem im Einzelsetting eine unverzichtbare Methode, die wunderbar geeignet ist, die Selbstreflexion der SupervisandIn anzustacheln, und die ihr dabei hilft, die Beziehungsmuster, in denen sie sich befindet, deutlich zu machen. Mit Hilfe von systemisch-zirkulären Fragen werden Unterschiedskonstruktionen verschiedenster Art ermöglicht. So kann z. B. in einer Teamsupervision in relativ kurzer Zeit ein breites Meinungsbild erzeugt werden. Die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten, die in den jeweiligen Antworten zum Vorschein kommen, können wertgeschätzt, untereinander abgeglichen und als Ressourcen weiterbearbeitet werden. Tabelle 8 gibt einige Beispiele.

## 8. Zirkuläres Fragen in der systemischen Supervision

| Konstruktion von Unterschieden zwischen ...          | Fragebeispiele                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ... Personen:                                        | Wer in Ihrem Team ist mehr an Fallsupervision und wer mehr an Teamsupervision interessiert?                                                                             |
| ... Beziehungen:                                     | Wer unter Ihnen arbeitet in diesem Projekt am meisten zusammen, und wer hat weniger miteinander zu tun?                                                                 |
| ... Ideen:                                           | Wofür könnten der Teamkonflikt und die damit einhergehenden Meinungsverschiedenheiten ein Lösungsversuch sein?                                                          |
| ... Verhalten/Handlungen:                            | Angenommen, Sie wollten diese Krise verschlimmern, was könnten Sie tun?                                                                                                 |
| ... Gegenwart und Vergangenheit (auf der Zeitebene): | Was machen Sie heute anders in Ihrem Team im Vergleich zu der Gründungszeit, als Sie anfangen, miteinander in dieser Institution zu arbeiten?                           |
| ... Gegenwart und Zukunft (auf der Zeitebene):       | Angenommen, ein Wunder würde geschehen und die heute angesprochenen Konflikte hätten sich in naher Zukunft in Luft aufgelöst, was würden Sie selbst dann anders machen? |
| ... Räumen:                                          | Wo können Sie dieses Problem eher besprechen, in der Supervision, im Team oder unter vier Augen?                                                                        |

Tab. 8: Konstruktion von Unterschieden

Systemisch-zirkuläre Fragen lassen sich zudem noch in direkte und indirekte Fragen unterteilen und können sich bezüglich ihres Komplexitätsgrades erheblich unterscheiden. Ein Beispiel für eine direkte Frage hinsichtlich des Verhaltens von Teammitgliedern in einer Konfliktsituation könnte folgendermaßen lauten: „Was machen Sie selbst konkret, wenn Sie sich in der Teambesprechung anfangen zu ärgern?“ Die indirekte Variante könnte lauten: „Was machen eigentlich Ihre Kollegen, wenn die sich in der Teambesprechung anfangen zu ärgern?“

Eine weitere Variante des systemisch-zirkulären Fragens sind die im de-Shazerschen lösungsorientierten Kurzzeitansatz entwickelten

Fragetypen: Skalierungsfragen, Wunderfragen und Verschlimmerungsfragen. Skalierungsfragen erleichtern zu Beginn eines Supervisionsprozesses die Einschätzung des Status quo und in seinem Verlauf die weitere Entwicklung (de Shazer 1992). Wunderfragen unterstützen den Schritt hinaus aus der Problemhypnose und hinein in eine Welt der Lösungsmöglichkeiten, indem sie das erwünschte Ziel vorstellbar machen, z. B.: „Angenommen, ein Wunder würde geschehen, und heute Nacht, während Sie schlafen, würden Ihre Probleme gelöst. Woran würden Sie das morgen früh merken, und was würden Sie dann anders machen?“ Verschlimmerungsfragen zählen sowohl im Teamkontext als auch im Einzelsetting und vor allem in der Selbstsupervision zu den wirkungsvollsten Fragen, da sie den eigenen Einfluss auf das System verdeutlichen, z. B.: „Angenommen, Sie wollten die Situation noch verschlimmern. Was könnten Sie dazu beitragen?“ Verschlimmerungsfragen sind vor allem dann hilfreich, wenn SupervisorInnen in einer Klagehaltung verharren und sich zu Unrecht schlecht behandelt fühlen. Verschlimmerungsfragen lassen sich in der Regel schnell beantworten, verführen oft zu einem Schmunzeln und damit zu einer humorvollen Distanzierung vom Problem.

Wie das Hypothesenbilden dient im systemischen Supervisionsprozess auch das zirkuläre Fragen der Informationsgewinnung, und zwar ebenfalls auf verschiedenen Ebenen. So können (entsprechend den Möglichkeiten des Hypothesenbildens) Fragen auf verschiedenen Zeitebenen gestellt werden, z. B. in Bezug auf Zusammenhänge der Entstehung, der Aufrechterhaltung oder der Weiterentwicklung eines Problems. Auch beim zirkulären Fragen liegt das Hauptinteresse auf Fragen, die Gegenwart und Zukunft beleuchten. Fragen zur Vergangenheit sind jedoch dort von Bedeutung, wo mit ihrer Hilfe zu einem besseren Verständnis der gegenwärtigen Situation beigetragen wird und damit ein tragfähigerer Lösungsansatz gefunden werden kann. Auch zirkuläre Fragen können sich entsprechend den Möglichkeiten des Hypothesenbildens entweder auf das Problemsystem oder das Lösungssystem richten.

Die indirekten systemisch-zirkulären Fragen, die gern auch als Klatsch über Dritte in deren Anwesenheit beschrieben werden, haben einige Vorteile. Manchmal ist es im Supervisionsprozess vor allem im Kontext einer Gruppensupervision leichter, etwas zu beantworten,

## 8. Zirkuläres Fragen in einer Fallsupervision

was man selbst bei anderen beobachtet hat, als eine Selbstauskunft zu geben. Zudem erhalten diejenigen, über die eine Hypothese geäußert wird, mehr Information, als wenn sie nur direkt befragt würden, weil sie ihr Selbstbild mit dem von anderen geschilderten Fremdbild vergleichen können und dabei zusätzlich erfahren, wie sie auf andere wirken.

Unverzichtbarer Teil des indirekten systemischen Fragens ist allerdings, dass die SupervisorIn diejenigen Personen, die indirektes Objekt der Frage sind, im Anschluss selbst dazu befragt, ob sie den über sie gemachten Annahmen zustimmen oder die Dinge anders sehen. Des Weiteren ist zu beachten, dass die indirekten systemisch-zirkulären Fragen für Personen, die noch nicht mit ihnen vertraut sind, durchaus gewöhnungsbedürftig sind. Wenn SupervisandInnen noch keine Erfahrung in systemischer Supervision und damit noch keine Erfahrung mit zirkulären Fragen gemacht haben, ist es für das Gelingen eines Supervisionsprozesses hilfreich, diese neue Art des Fragens zu erklären und zu begründen. Transparenz und Nachvollziehbarkeit erleichtern die Möglichkeit, sich auf Neues einzulassen. Sie erleichtern ebenfalls die praktische Einübung der Methode systemisch-zirkulärer Fragen. Denn das eine ist, die Methode des systemisch-zirkulären Fragens theoretisch nachzuvollziehen, das andere ist jedoch, sie im konkreten Supervisionsgeschehen praktisch umzusetzen und mit zirkulären Fragen andere, herkömmlichere oder spontanere Fragen zu ersetzen. Der lockere Umgang mit systemisch-zirkulären Fragen erfordert viel Übung und wird nicht umsonst in mehrjährigen Weiterbildungscurricula gelehrt und trainiert.

### **Supervisionsbeispiel: Zirkuläres Fragen in einer Fallsupervision im Einzelsetting**

Im Folgenden wird anhand einer Fallsupervision, die im Einzelsetting stattgefunden hat, notwendigerweise stark verkürzt aufgezeigt, wie mit Hilfe der Methode des systemisch-zirkulären Fragens ein Supervisionsprozess maßgeblich gestaltet werden kann.

Die Supervisorin erkundigt sich bei der Supervisandin, welche Fragen sie in die Supervision mitbringt. Die Supervisandin, die als Psychologin auf der psychotherapeutischen Station einer Er-



wachsenenpsychiatrie arbeitet, berichtet, es handele sich um die Therapie eines ihrer Patienten (Herrn U.s), der einen Waschzwang habe. Herr U. habe sich heftig verliebt, sei seit einiger Zeit in ziemlichen Aktionismus verfallen und erzähle ihren KollegInnen und den Pflegekräften ununterbrochen von seiner neuen Liebe. Er halte die ganze Kollegenschaft in Atem, indem er sein Liebesleid klage und jederzeit „ein offenes Ohr“ erwarte. Sie und ihre KollegInnen seien am Limit der Geduld angelangt. Sie selbst komme oft ins Rotieren, um mit Herrn U. Lösungen zu erarbeiten, die er aber jedes Mal ablehne.

Sie habe für die Supervision zwei Fragen, zum einen, wie sie ihre Geduld und ihr Wohlwollen gegenüber ihrem Patienten behalten, und zum anderen, wie sie eine Musterunterbrechung erreichen könne. Statt an dieser Stelle nach Möglichkeiten zu suchen, Geduld und Wohlwollen zu sichern, greift die Supervisorin die Formulierung der Supervisandin wortwörtlich auf und betont, dass diese ja nach eigener Einschätzung bereits Geduld und Wohlwollen habe. Es gehe ja anscheinend vor allem darum, diese Haltung angesichts ihres drohenden Verlusts aufrechtzuerhalten. Die Supervisorin fokussiert damit zunächst auf die bereits vorhandenen Ressourcen „Geduld und Wohlwollen“ und nicht auf das Problem, sie möglicherweise zu verlieren. Sie stellt in der Folge die Fragen: „Wie ist es Ihnen denn in der Vergangenheit gelungen, ihrem Patienten gegenüber dieses Wohlwollen zu entwickeln und diese Geduld aufzubringen, und was haben sie da konkret gemacht?“ Eine weitere Frage fokussiert auf die Zukunft: „Angenommen, Sie würden weiterhin wie bisher Wohlwollen und Geduld zeigen, wie lange könnten Sie beides aufrechterhalten?“ Die Supervisandin antwortet daraufhin, wohl nicht mehr lange. Alle anderen hätten bereits die Geduld verloren.

An dieser Stelle wechselt die Supervisorin den Fokus und fragt nach den „guten Gründen“ für das Verhalten des Patienten: „Angenommen, das Verhalten Ihres Patienten wäre ein Lösungsversuch, wofür könnte der stehen?“ Die Supervisandin erzählt, dass Herr U. in zwei Wochen entlassen werde und er möglicherweise mit seinem Verhalten darauf aufmerksam machen wolle, dass er noch weitere Zuwendung brauche und noch nicht entlassen wer-

den könne, obwohl sein Waschzwang schon nachgelassen habe. Seine Zwänge stünden vermutlich auch für sein Bedürfnis nach Sicherheit und Ordnung.

Der nächste Fokuswechsel der Supervisorin richtet sich darauf, das Verhalten der Supervisandin besser verstehen zu wollen: „Wofür ist der bisher gezeigte wohlwollende Blick auf Herrn U. denn so wichtig?“ Die Supervisandin erläutert, Herr U. mache, seit er sich verliebt habe, eine neue Beziehungserfahrung. Es gehe bei ihm um das Balancieren von Nähe und Distanz. Darin wolle sie ihn unterstützen. Außerdem werde er in zwei Wochen entlassen, und sie wolle einen guten Therapieabschluss hinbekommen. Aber egal, was sie mache, Herr U. gehe nicht auf ihre Angebote und Lösungsvorschläge ein. Wenn er zu sehr leide und sich als Opfer seiner neuen Liebe darstelle, komme sie schnell ins Rotieren. Dies habe aber keinen Sinn, er erwarte eher, wie sie es ausdrückt, „Beschwichtigungen“. Lösungsvorschläge wolle er nicht hören. Auch sie sei am Ende ihrer Geduld.

Die Supervisorin fragt daraufhin: „Wofür könnte Ihre Ungeduld denn gut sein?“ Die Supervisandin beschreibt, dass die Ungeduld ihr beim Grenzensetzen sehr wichtig sei. Oftmals paare sie ihre Ungeduld mit Humor, indem sie z. B. ein Schild an die Tür hänge: „Heute keine Klagestunde!“ Aber Herr U. lasse sich davon nicht abhalten, und sie denke insgeheim, dass er auf eine Grenzziehung warte.

Die Supervisorin möchte an dieser Stelle etwas über die Auswirkungen einer potenziellen Grenzziehung erfahren: „Angenommen, Sie würden auch auf eine Grenze warten, und Sie würden sich erlauben, eine Grenze zu ziehen im Gespräch mit Herrn U., was würden Sie dann anders machen?“ Die Supervisandin meint, dass sie dann vermutlich nicht mehr so viele Lösungen für ihn erarbeiten würde. Stattdessen würde sie mehr Fragen stellen und nicht schon Antworten parat haben.

Hier greift die Supervisorin die zweite Supervisionsfrage, welche die Supervisandin zu Beginn des Supervisionsprozesses gestellt hat, auf und möchte gern wissen: „Wie könnte denn eine Musterunterbrechung aussehen? Und welches Muster können Sie in der gegenwärtigen Situation erkennen?“ Die Supervisandin be-

richtet, dass sie sich frage, was die jetzige Geschichte noch mit dem Waschzwang zu tun habe. Sie selbst deute den Waschzwang als eine Art, Beziehung aufzunehmen mit sich selbst: sich so lange zu reiben, bis es blute. Diesmal reibe Herr U. sich an Menschen. Er lebe den Zwang in der Beziehung aus, reibe sich dort auch blutig. Eine Lösung könne es sein, wenn sich Herr U. in eine Beziehung begeben könne, die nicht nur schmerzhaft sei.

Die Supervisorin zeigt sich weiter neugierig: „Wie könnte eine Musterunterbrechung denn bei Ihnen selbst aussehen?“ Die Supervisorin erklärt, sie wolle es schaffen, dass Herr U. seinen Klinikaufenthalt gut abschließen könne. Sie würde dafür gern mehr mit ihrer eigenen Ungeduld *spielen* und frage sich nach der richtigen Dosierung. Die Supervisorin fragt zurück: „Und was wäre eine passende Dosierung?“ Die Supervisorin antwortet schmunzelnd, es sei dann passend, wenn Herr U. mitlachen könne. Die Supervisorin fragt weiter: „Und was wäre die passende Dosierung für Sie?“ Die Supervisorin meint lachend, die sei dann gegeben, wenn auch sie mitlachen könne. Sie wolle eine Balance zwischen Ernsthaftigkeit und Leichtigkeit finden. Vielleicht mache sie zwei Schilder, die sie im Wechsel an ihre Tür hänge. Auf einem solle „Klagestunde“ stehen und auf dem anderen „Fragestunde“. Das würde auch für andere Patienten gut passen. An manchen Tagen würde sie dann das eine und an manchen das andere Schild aufhängen. Sie hoffe dann auf entsprechende paradoxe Effekte.

Abschließend fasst die Supervisorin die für sie wichtigsten Ideen zusammen: Sie wolle in den nächsten Gesprächen Herrn U. schneller unterbrechen, wenn er wieder klage, und ihm stattdessen Fragen stellen. Sie wolle auch weniger Lösungen selber vorschlagen, sondern stattdessen fragen, was Herr U. selbst machen wolle, und dann, wenn dies möglich sei, für seine Lösungsvorschläge Verständnis zeigen. Wenn ihr das nicht gelinge, werde sie ihm das auch sagen. In jedem Falle wolle sie aber das baldige Ende seines Aufenthaltes mit ihm thematisieren und in Verbindung zu seinem jetzigen Verhalten bringen. Und sie wolle mit ihm über Geduld und Ungeduld sprechen und vielleicht über seine Liebe, aber – und dabei lacht sie wieder in weiser Selbsteinsicht – wahrscheinlich sei das schon wieder zu viel, was sie sich da vornehme.