

**Veränderungen im Zusammenhang mit dem Umstieg
auf lösungsorientiertes Arbeiten in der Supervision
Eine Befragung unter Anwendern und Anwenderinnen des
Ansatzes**

DSA Wolfgang Zeyringer
Masterlehrgang Supervision, Coaching & OE Graz 1
ARGE Bildungsmanagement Wien
2006

Kreuzgasse 17
A-8010 Graz

Abstract

Die vorliegende Untersuchung widmet sich Aspekten, die aus dem Umstieg auf den lösungsorientierten Ansatz im Bereich Supervision resultieren. Ziel der Untersuchung war es, Veränderungen, die sich durch den Umstieg ergeben, bei Anwendern und Anwenderinnen des Ansatzes zu erforschen. Hierzu wurden Erfahrungswerte von 15 lösungsorientierten Supervisoren und Supervisorinnen aus dem deutschsprachigen Raum mittels standardisiertem Fragebogen erhoben. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen großteils starke bis sehr starke Veränderungen in den Bereichen supervisorische Haltung und praktizierte Interventionstechniken. Weiters wird lösungsorientierte Supervision von den Befragten für das eigene Wohlbefinden und das der Kunden und Kundinnen als bereichernd erlebt. Künftige Herausforderungen liegen aus Sicht des Autors darin, konkrete Anwendungsmodelle lösungsorientierter Supervision sowie Instrumente der Qualitätssicherung weiter auszudifferenzieren sowie die Frage der Kombination des Ansatzes mit anderen Beratungszugängen auf ihre Praxiseignung hin zu prüfen.

This analysis wants to point up aspects which result from changing to the solution-focused concept in supervision. The aim of this analysis was to explore changes at practitioners work. Standardized questionnaires were used to accumulate experiences from 15 solution-focused supervisors. The results show up mostly great changes in the fields of supervision attitude and practised methods. The supervisors, who work with the solution-focused concept, mentioned improvements on their own and on their customer's well-being. In the opinion of the author future challenges are to develop concrete models of solution-focused supervision and methods of quality testing as well as to prove the compatibility of the solution-focused concept to other concepts in practical work.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	6
2	Grundlagen des lösungsorientierten Ansatzes	8
2.1	Entwicklung des Ansatzes	8
2.1.1	Systemische Wurzeln.....	8
2.1.2	Lösungsorientierte Kurztherapie	9
2.2	Grundannahmen	13
2.3	Verbreitung des lösungsorientierten Ansatzes.....	16
3.	Lösungsorientiertes Arbeiten in der Supervision	20
3.1	Kennzeichen lösungsorientierter Supervision	20
3.1.1	Definition	20
3.1.2	Profil lösungsorientierter Supervisoren und Supervisorinnen	21
3.1.3	Idealtypischer Ablauf einer lösungsorientierten Beratung	24
3.2	Falsche Erwartungen und realistische Voraussetzungen.....	26
3.2.1	Einfachheit des Ansatzes	26
3.2.2	Wirksamkeit des Ansatzes	27
3.2.3	Lösungsorientierung als Instrument des Neoliberalismus	28
3.2.4	Vermeidung von problem-talk	29
3.2.5	Lösungsorientiertes Arbeiten als Wunder-Methode.....	30
3.2.6	Umgang mit Komplimenten.....	31
4.	Hypothesen	32
5.	Konzeption der Untersuchung	33
5.1	Design der Untersuchung	33
5.2	Auswahl der befragten Personen.....	33
5.3	Ziele der Untersuchung	34
5.4	Der Fragebogen.....	35
6.	Auswertung der Untersuchung	39
6.1	Praxiserfahrung als Supervisor oder Supervisorin.....	39
6.2	Motive für die Arbeit mit dem lösungsorientierten Ansatz.....	40
6.2.1	Erfahrung in anderen beruflichen Kontexten.....	40
6.2.2	Überzeugende beraterische Haltung	41

6.2.3	Fokussierung auf Ressourcen, Ziele und Lösungen	41
6.2.4	Überprüfbarkeit und Nachhaltigkeit	42
6.2.5	Persönliches Klima des Wohlbefindens	42
6.2.6	Weitere Ergebnisse	42
6.3	Verluste beim Umstieg auf den lösungsorientierten Ansatz.....	43
6.3.1	Expertenstatus	43
6.3.2	Ursachenorientierung.....	43
6.3.3	Weitere Ergebnisse	43
6.4	Veränderungen in Bezug auf die eigene Haltung als Supervisor/in	44
6.4.1	Intensität der Veränderungen	44
6.4.2	Nicht-Wissen.....	44
6.4.3	Wertschätzendes Verhältnis zu Kunden und Kundinnen	44
6.4.4	Fokus auf Ressourcen und Stärken.....	45
6.4.5	Eigenes Wohlbefinden.....	45
6.4.6	Weitere Ergebnisse	45
6.5	Veränderungen in Bezug auf Interventionstechniken und –methoden	45
6.5.1	Intensität der Veränderungen	45
6.5.2	Skalierungen.....	46
6.5.3	Konstruieren von Lösungen	46
6.5.4	Anerkennung und Lob	46
6.5.5	Fragetechniken	46
6.5.6	Weitere Ergebnisse	47
6.6	Veränderungen in Bezug auf die Resonanz bei Kunden und Kundinnen	47
6.6.1	Intensität der Veränderungen	47
6.6.2	Freude an und in der Supervision.....	48
6.6.3	Förderung von Eigenaktivierung.....	48
6.6.4	Als Kunde oder Kundin ernst genommen werden	49
6.6.5	Förderung von Zuversicht.....	49
6.6.6	Weitere Ergebnisse	49
6.7	Sonstige Ergebnisse.....	50
7.	Interpretation der Ergebnisse.....	52
7.1	Systemische Grundhaltung als Voraussetzung	52

7.2	Kundenorientiertes Arbeiten im Vordergrund	53
7.3	Positive Konnotation lösungsorientierter Supervision	54
7.4	Grenzen des lösungsorientierten Ansatzes in der Supervision	55
7.5	Messbarkeit supervisorischer Arbeit	56
8	Ausblick	58
9	Literatur- und Quellenverzeichnis	61
10	Anhang - Fragebögen.....	66