

Interview des Hauptproblems

- Eine Methode in der Teamsupervision -

In der Supervision von Teams werden vor allem zu Beginn eines Prozesses häufig Probleme benannt, die eine lange Geschichte haben und für die Teammitglieder wie ständige Begleiter oder alte Bekannte wirken. Nicht selten sind sie auch Auslöser für den Entschluss Supervision in Anspruch zu nehmen. Bei jedem Teammitglied sind im Laufe der Zeit zunehmend unterschiedliche Vorstellungen von dem in der Regel mit einem einzigen Wort beschriebenen problematischen Zustand entstanden. „Unsicherheit“, „Unklarheit“, „Angst“ oder „Unehrllichkeit“ aber auch „das noch nicht geschriebene Konzept“ beispielsweise werden sehr individuell erlebt, entsprechend vielfältig erklärt und „bebildert“. Kennzeichnend ist, dass sich jeder diesem Problem ausgeliefert fühlt und es keine Lösungsideen zu geben scheint. Je länger ein Problem besteht, desto eher besteht die Möglichkeit, dass das Problem eine eigene Gestalt annimmt. Das Team fühlt sich dann quasi einer von außen wirkenden Macht ausgeliefert. Auf der Theorieebene wäre nun der Zeitpunkt für die Einführung von systemtheoretischen Begriffen wie „Sinnattraktoren“, „Komplettierungsdynamik“ (Kriz) oder „Komplexitätsreduktion“ gekommen.

Ich möchte mich hier aber auf die kurze Beschreibung einer praktischen Umgangsweise mit diesen eng mit dem Team verbundenen Problemen beschränken, für die eine gewisse Erfahrung in (Team-)Supervision und Aufstellungsprozessen erforderlich ist. Ergebnisse der Anwendung dieser Methode sind im besten Fall das Erreichen neuer Perspektiven und die Zuversicht, wieder handlungsfähig zu sein oder werden zu können.

Ziel des ersten Schrittes ist es, das Problem aus seiner machtvollen Anonymität zu holen, indem es zu einem sichtbaren Teammitglied wird. Zu diesem Zweck wird ein zusätzlicher Stuhl in die Runde gestellt und auf ihn ein großes Blatt mit der Problembezeichnung gelegt. An das Team erfolgt nun der Hinweis, dass das Thema so oft besprochen oder (sich auf-)drängend scheint, dass es für den Supervisor als Außenstehenden so wirkt, als ob es ein Mitglied des Teams ist. Der Begriff „Problem“ wird möglichst nicht mehr verwendet. Stattdessen benutzt man den Namen des Problems („Die Unsicherheit sitzt nun hier mit im Team. Wie fühlt sich das für Sie an?“). Im zweiten Schritt sucht sich der Supervisor ein Teammitglied, das wie in einer Problemaufstellung die Rolle des thematisierten Zustands übernimmt. Die gewählte Person setzt sich auf den Stuhl, nimmt das Schild für alle lesbar in die Hand und „ist“ nun das Problem.

Im dritten Schritt wird das Problem zunächst vom Supervisor interviewt. Es wird geklärt, ob es geduzt oder gesiezt werden möchte. Mit einem hohen Maß an

Einfühlungsvermögen und leiser, ruhiger Sprache, hilft der Supervisor dem ausgewählten Teammitglied in die Rolle hineinzukommen.

Einführende Fragen können sein (mit dem beispielhaften „Problem“ Unehrlichkeit):

- Unehrlichkeit, wie geht es dir hier im Team?
- Bist du gerne hier und wie lange schon?
- Was ist mit deinem Verwandten, der „Ehrlichkeit? Etc.

Wenn der Supervisor das Gefühl hat, dass sich das Teammitglied gut in die Rolle eingefühlt hat, ist es auch möglich, die anderen Teammitglieder Fragen stellen zu lassen.

Wenn es keine neuen Aspekte gibt, aber spätestens nach 20 Minuten, wird das Teammitglied gemäß der Regeln von Aufstellungen aus seiner Rolle entlassen und es beginnt die Auswertung.

Text als Download

Roland Kubitza