

Segler, die mit dem Wind vertraut sind, können bekanntlich mithilfe des Windes sogar gegen den Wind kreuzen!

Ein ressourcen- und lösungsorientiertes Handlungskonzept im kollegialen Verbund

Gehen wir zurück zum 40-jährigen Bestehen des IHP. Auf der Grundlage der Humanistischen Psychologie hat das Institut unterschiedliche Methoden unter einem Dach vereint. Dies nicht nebeneinander, sondern in einem gemeinsamen, differenzierten Ausbildungsangebot, in dem die Teilnehmer und Teilnehmerinnen dabei begleitet werden, aus der Vielfalt des Counseling für sich den jeweils zu einer bestimmten Zeit richtigen Weg einzuschlagen. Das ist gelebte Ressourcen- und Lösungsorientierung auf institutioneller Ebene.

Die berufliche Geschichte einer Verfasserin des Textes ist seit ungefähr Mitte der 80er-Jahre mit dem IHP verknüpft. Sie beschäftigte sich intensiv mit den Methoden der Gestaltarbeit. In den gleichen Jahren bewegte sich die andere Verfasserin im Bereich der Familientherapie und machte sich mit den verschiedenen Ansätzen vertraut. Genau zu dieser Zeit gestalteten sich die beruflichen Diskussionen zwischen uns Verfasserinnen recht schwierig. Wir schienen damals theoretisch und methodisch auf unterschiedlichen Planeten zu leben. So folgte dann in den 90er-Jahren eine kurze Phase mit der unausgesprochenen Regel: Jeder lebt und arbeitet in seinem Fortbildungsrahmen – Punkt! Ab Mitte der 1990er-Jahre, wir waren älter geworden, blickten wir auf unterschiedliche Berufserfahrungen, Fortbildungen, Ausbildungen und Lebenserfahrungen, und der Dialog zwischen uns über die beruflichen Aufgabenbereiche wurde wieder möglich. Bald darauf wurde es einfacher und eine Bereicherung für uns beide auf der inhaltlichen und methodischen Ebene.

In diesem Zeitfenster näherte sich das Institut ebenso systemtheoretischen Denkansätzen an. Bald darauf wurde die Familienberatung, später der Systemische Counselor als Methode zu den bereits bestehenden Methoden im Ausbildungsprogramm aufgenommen.

So fand eine gegenseitige Bereicherung statt und natürlich ein umfassendes Methodenangebot. Wir haben auf der persönlichen Ebene von dieser Offenheit und Ressourcenorientierung gut profitieren können. Während anderenorts Grabenkriege über die Definitionsmacht von Theorien und Methoden geführt wurden, ging es auf Institutionsebene und unserer persönlichen Ebene eher um Wertschätzung des Anderen, Erweiterung des Blickwinkels und um die Ergänzung nützlicher Inhalte und Methoden.

2006 haben wir dann eine Gemeinschaftspraxis gegründet mit dem Ziel, unsere Arbeit durch einen kollegialen Austausch auf unterschiedlichen Ebenen zu bereichern. Unsere Ausgangsbasis damals:

Ressourcenorientierung beginnt an erster Stelle bei uns selber!

Heute, nach sechs Jahren gemeinsamer Praxis, möchten wir das vorgegebene Thema nutzen, ein Modell vorzustellen, das wir im Rahmen unserer Zusammenarbeit entwickelt haben auf der Grundlage ressourcen- und lösungsorientierten Denkens und Handelns.

Wir arbeiten beide im Fortbildungs-, Ausbildungs- und Supervisionsbereich mit unterschiedlichen Ansätzen, Methoden, Praxisorientierung und Feldkompetenz.

In unserer kollegialen Supervision profitierten wir immer wieder von dieser Vielfalt.

Der Wunsch, die konkrete Arbeit lösungs- und ressourcenorientiert den Teams, Gruppen und Organisationen optimal zur Verfügung zu stellen, leitet die Ausgestaltung unserer Konzepte. Parallel dazu legen wir großen Wert darauf, uns selber gut im Blick zu haben, und das mit all unseren Kapazitäten und Wünschen, aber auch Grenzen. Daher haben wir nach einem Konzept geschaut, welches diese Kriterien erfüllen könnte. Orientiert an diesen Vorstellungen,

entstand ein Fortbildungs- und Supervisionsangebot für den psychosozialen Bereich. Es sollte den Anforderungen an die hochkomplexen Bedingungen unterschiedlicher Arbeitskontexte umfassend und unkompliziert entsprechen. Grundprinzipien sind eine Kultur des Zusammenwirkens unterschiedlicher Potenziale, gerichtet auf eine gemeinsame Aufgabe, die allgemein die Sinnhaftigkeit der Arbeit in den Fokus setzt und dabei die Freude am täglichen Tun berücksichtigt.

Zu unseren Rahmenbedingungen:

Übliche Supervisionsverträge bewegen sich in einem zeitlichen Umfang von circa sechs bis zwölf Sitzungen jährlich.

1. Wir bieten folgendes strukturelles Supervisionskonzept an:

- Wir starten gemeinsam.
- Je nach unserer Kapazität beginnt eine die erste Hälfte der Supervisionseinheit (Beispiel: bei zwölf Supervisionen je sechs Einheiten pro Person).
- Dann findet eine gemeinsame kollegiale Auswertung statt als Übergabe.
- Danach führt die Kollegin den Supervisionsprozess weiter.
- Den Abschluss der Supervisionseinheit bildet eine gemeinsame Auswertungssitzung.
- Während der laufenden Prozesse nutzen wir die unkomplizierte Möglichkeit in unserer Praxis zur Intervention.

2. Inhaltlich orientieren wir uns an:

- phänomenologischen Betrachtungsweisen,
- Prinzipien der Gestaltarbeit,
- Bezugssystemen der Humanistischen Psychologie,
- Ansätzen der Systemtheorie,
- hypnosystemischen Ansätzen,
- familientherapeutischen Erfahrungsansätzen und
- der Bindungstheorie.

3. Unser methodisches Repertoire umfasst:

- Gestaltmethoden,
- das Arbeiten mit Imagination und kreativen Medien,
- Körperarbeit,
- das Arbeiten mit Früherinnerungen,
- mehrgenerationale Ansätze,
- Genogrammarbeit,
- Aufstellungen und Skulpturen,
- das Arbeiten mit Figuren, Familienbrett,
- narrative Ansätze und
- strukturelle Ansätze.

Die Ressourcenorientierung:

Mit unserem Arbeitsansatz wollen wir Ressourcenorientierung im Team exemplarisch darstellen, indem wir unsere persönlichen Ressourcen kennen und den Teams zur Verfügung stellen. Wir pflegen die Unterschiedlichkeit und nutzen die Schnittstellen – eine Aufgabe, die für jedes Team immer wieder eine Herausforderung in der Praxis darstellt. Wir arbeiten auftragsorientiert und schauen dann, wer diesem Auftrag zeitlich, inhaltlich und methodisch in einem bestehenden Prozess optimal entsprechen kann. Gemeinsam mit den Teams reflektieren wir die Arbeit in festgelegten Intervallen und überprüfen unsere Position vor dem Hintergrund unseres Grundverständnisses. Wir befinden uns damit in einem fortlaufenden Lernprozess.

Auf der Teamebene betonen die Mitglieder der Supervisionsgruppen die Vielfalt der Betrachtungsansätze und der methodischen Vorgehensweisen. Sie erleben das als eine mit Leichtigkeit erreichte Perspektivenerweiterung, da die verschiedenen Ansätze als unterschiedliche Lösungsmodelle in den Raum gestellt werden, die je nach Aufgabenorientierung sinnvoll sein könnten oder auch nicht. Es geht dabei nicht nach einem Entweder-oder-Prinzip, sondern nach dem So-wohl-als-auch-Denken im Sinne einer Lösungsorientierung.

Auf der organisatorischen Ebene betonen die Teams den unkomplizierten Wechsel der Supervisorinnen.