

# Einblicke in die systemische Supervision

## Anwendung, Bedeutung und Nutzen im Kontext Logopädie

Janina Höh, Jens Müller

**ZUSAMMENFASSUNG.** Supervision als berufsbegleitendes Instrument ermöglicht, sowohl fallspezifisch als auch interaktions- und persönlichkeitsbezogen, ein wertvolles Entwicklungspotenzial für LogopädInnen. Die systemische Supervision bietet Möglichkeiten prozessbezogen eigene Betrachtungsweisen zu erweitern, um diese wieder in das therapeutische Handeln einfließen zu lassen. Vorgestellt wird neben den theoretischen Hintergründen, das praktische Vorgehen anhand eines Fallbeispiels. Herausgearbeitet wird die spezifische Bedeutung gerade des systemischen Supervisionsansatzes für die logopädische Arbeit.

Schlüsselwörter: Systemische Supervision – Interaktions- und Kommunikationsmuster – Reflexion – Prozess- und Auftragsorientierung – Hypothesenbildung – supervisorische Haltung

### Definition von Supervision

Supervision ist ein wissenschaftlich fundierter, praxisorientierter Beratungsansatz, der auf Themen, Fragestellungen und Fallbeispiele des Berufsalltags ausgerichtet ist. Er dient, über die fachliche Qualifikation hinaus, der Reflexion und Verbesserung des beruflichen Handelns sowie der Bewältigung von Arbeitsaufgaben und richtet sich sowohl an einzelne Personen als auch an Gruppen oder Teams.

„Die zu reflektierende Praxis umfasst problematische Szenen, die der Supervisand im Beruf (...) erlebt hat oder auf die er sich vorbereiten will. Die Reflexion fokussiert die Szenen

- auf das Verhalten und Innenleben der Beteiligten und Betroffenen,
- auf ihr Miteinander,
- auf ihre Aufgaben und Vorhaben,
- und/oder auf das Verhältnis des supervidierten Systems zu über-, neben- oder untergeordneten Systemen.

Auf der Basis der Reflexion kann der Supervisand Lernziele formulieren, die inner- oder außerhalb der Supervision verfolgt werden können.“ (Keel 2003, 97)

Ergänzend ist zu erwähnen, dass nicht nur problematische Szenen aus dem Arbeitsalltag, sondern auch gelungene Sequenzen näher betrachtet werden können.

Im Allgemeinen beziehen sich Supervisionskonzepte auf psychologische, pädagogische, soziologische und ökonomische Theorien und Grundlagen. Die verschiedenen Praxismo-

delle der Supervision finden ihren Ursprung und Ausrichtung in den jeweiligen psychotherapeutischen „Schulen“ (z.B. systemische Therapie, Verhaltenstherapie, Psychoanalyse, Gestalttherapie). Dadurch können sich die einzelnen Supervisionsansätze hinsichtlich des gewählten Fokus, der eingesetzten Methoden, der Vorgehensweise und Haltung der SupervisorInnen deutlich unterscheiden.

### Supervision und Logopädie

Eine generelle oder spezifische Definition von Supervision im Arbeitsfeld Logopädie gibt es nicht. Vielmehr ist festzustellen, dass mit Supervision, neben der eigentlichen Bedeutung, verschiedenste Formen der Beratung bzw. unterschiedliche Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung assoziiert und beschrieben werden. Dabei wird der Begriff Supervision unter anderem synonym für fachliche Beratung, Praxisanleitung, kollegiale Unterstützung oder Personalentwicklung verwendet.

#### Anwendungsfelder in der Logopädie

Im Kontext der Logopädie findet sich der Begriff der Supervision in erster Linie im Rahmen der Ausbildung bzw. des Studiums wieder. Hier wird Supervision üblicherweise im Sinne einer Praxisanleitung (institutsintern, durch Lehrpraxen oder Praktika) verstanden, die dazu dient, die praktische Anwendung

**Janina Höh** hat 2003 ihre Ausbildung zur Logopädin an der Lehranstalt für Logopädie in Mainz abgeschlossen. Danach wurde sie von 2003 bis 2006 am Institut für systemische Ausbildung & Entwicklung – IF Weinheim zur systemischen Therapeutin ausgebildet und konnte später eine zweijährige Weiterbildung „Systemische Supervision und Institutsberatung“ erfolgreich beenden. Sie ist als selbstständige Logopädin, systemische Beraterin und Supervisorin in Bingen am Rhein tätig und bietet Fortbildungen zum Thema „Systemische Basiskompetenzen“ sowie systemische Supervision für LogopädInnen an.



**Jens Müller** studierte Medizin in Gießen und Kiel. Es folgte die Ausbildung zum Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychotherapie. Ab 2003 nahm er seine Tätigkeit in eigener Praxis in Bielefeld mit den Arbeitsschwerpunkten Verhaltenstherapie, Hypnotherapie, Paartherapie und Entspannungsverfahren auf. Seit der Anerkennung als verhaltenstherapeutischer Supervisor im Jahre 2008 ist er auch als Selbsterfahrungsleiter und Dozent in der psychologischen Ausbildung tätig. Ergänzend erfolgten Weiterbildungen in der systemischen Therapie und eine zweijährige Ausbildung zum systemischen Supervisor.



und Umsetzung der theoretischen und methodischen Kompetenzen zu ermöglichen, diese zu überprüfen und zu bewerten sowie die Einhaltung professioneller Standards zu gewährleisten. Die Unterstützung der AusbildungskandidatInnen hinsichtlich der Reflexion ihrer persönlichen Anteile und der Beziehungsaspekte im therapeutischen Setting kann dabei in einem unterschiedlich hohen Maße mit einfließen.

Berufsbegleitende Supervision wird vielfach im Sinne von interner Supervision oder kollegialer Beratung (Intervision) durch erfahrene und fachlich qualifizierte Vorgesetzte oder

MitarbeiterInnen im Rahmen von Hospitationen, Teambesprechungen und Arbeitsgruppen genutzt. Gegenstand dieser Beratung ist zumeist eine konkrete fachliche Fragestellung in Bezug auf ein Fallbeispiel.

Im Rahmen logopädischer Fort- und Weiterbildungen wird bei spezifischen und komplexen Therapieansätzen immer häufiger Supervision in Form von fachlicher Anleitung oder Fallbesprechungen durch die DozentIn angeboten, um die korrekte Anwendung und Umsetzung der jeweiligen Techniken bzw. Methoden zu schulen und zu überprüfen. In Verbindung mit einer Zertifizierung soll hiermit ein individueller fachlicher Qualitätsstandard gesetzt und gesichert werden.

Zur beruflichen Weiterentwicklung und Qualitätssicherung im Kontext Logopädie wird zunehmend auch externe Supervision in Form von Einzel-, Gruppen-, Team- oder Fall-supervision in Anspruch genommen.

## Der systemische Ansatz in der Supervision

### Anwendungsfelder

Aufgrund ihrer spezifischen Herangehens- und Arbeitsweise kann die systemische Supervision in Bezug auf vielfältige Fragestellungen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern angewandt werden. Sie eignet sich sowohl für die Arbeit in klinischen, pädagogischen, psychosozialen und betrieblichen Zusammenhängen als auch zur Reflexion in Lehr- und Ausbildungskontexten.

### Grundaspekte der systemischen Supervision

Die theoretische Basis der systemischen Supervision beruht unter anderem auf der Systemtheorie, der Chaostheorie, der Kommunikationstheorie sowie verschiedenen psychotherapeutischen Therapiekonzepten, insbesondere der systemischen Therapie. Ergänzungen finden sich sowohl in Aspekten der humanistischen Psychologie als auch der Arbeits- und Organisationspsychologie und -soziologie. Aus diesen theoretischen Bezügen können die Kybernetik 2. Ordnung und die Autopoiesetheorie (Selbstorganisation und -steuerung von Systemen) als zentrale Grundlagen genannt werden.

Die Besonderheit der systemischen Supervision besteht sowohl in der zugrunde liegenden Betrachtungsweise von Problemen, die wiederum mit einer besonderen Grundhaltung der SupervisorIn verknüpft ist, als auch im Supervisionsprozess, der durch unterschiedliche spezifische Methoden generiert wird. Eine wesentliche Grundannahme der systemischen Sichtweise ist, dass komplexe

Phänomene nicht verstanden werden können, indem sie auf ihre Einzelteile reduziert werden. Entsprechend dem systemischen Denken betrachtet die SupervisorIn im Supervisionskontext, z.B. in einer Fallsupervision, nicht nur die einzelne Person der SupervisandIn und ihrer KlientIn, sondern auch das „System“, in dem diese leben und (miteinander) arbeiten. Unter dem Begriff „System“ versteht man die Gesamtheit der verschiedenen Kontexte (Familie, Arbeit etc.), in denen sich Menschen befinden. Diese beruhen auf Kommunikations- und Beziehungsmustern, die durch Stagnationen, Renitenzen, Behinderungen oder blinde Flecken gestört sein können. Hierbei fließen eine Vielzahl von komplexen Wechselwirkungen der verschiedenen Kontexte mit ein.

Systeme werden nach dem Konzept der Autopoiesis (*Maturana & Varela 1987*) als operational geschlossene Einheiten gesehen, die sich selbst erzeugen, autonom und strukturell determiniert sind sowie umfangreichen rekursiven Steuerungs- und Rückkopplungsmechanismen unterliegen. Für die systemische Supervision bedeutet diese Idee, „(...) dass Menschen und Supervisionssysteme nicht vorhersagbar instruierbar sind“ (*Neumann-Wirsig 2011, 29*).

Interventionen durch die SupervisorIn haben somit keine unmittelbare bzw. lineare Auswirkung auf die SupervisandIn. Ideen von außen werden nur dann von SupervisandInnen übernommen, wenn sie ankopplungsfähig sind, d.h. an eine schon vorhandene Idee anschließen können bzw. passend sind. Dementsprechend können von außen durch die SupervisorIn lediglich Muster verstört oder Anstöße und Anregungen zur Lösungsfindung gegeben werden (*Ebbecke-Nohlen 2009*).

Die Sicht auf Systeme und ihre Störungen erfolgt durch besondere Beobachtungsprozesse, die die BetrachterIn in den Vorgang der Beobachtung miteinbezieht. Diese sogenannte Kybernetik 2. Ordnung geht auf den Physiker *Heinz von Foerster (1974)* zurück und bezieht sich auf „(...) die Unterscheidungen und Bezeichnungen, die vom Beobachter gemacht werden“ (*Simon et al. 1984, 193*). Beobachtung wird folglich als eine Erzeugung von subjektiven Realitäten durch die BeobachterIn gesehen, die Existenz einer objektiven Wirklichkeit wird ausgeschlossen. Eine systemische SupervisorIn ist sich somit jederzeit bewusst, dass die Sichtweisen, Wertungen und Handlungen aller Beteiligten, auch ihrer eigenen, von persönlichen Beobachtungen abhängig sind und nur eine mögliche Interpretation darstellen.

FÜR  
ABRECHNUNG  
UND PRAXIS

Mehr Infos!  
Tel. (089) 9 21 08-4 44  
[www.azh.de](http://www.azh.de)

# Mehr Transparenz

### Die azh: Ihr Vertrauenspartner

Als erfahrener Abrechnungs- und IT-Spezialist setzt die azh auf klare Kundenvorteile: für planbare Liquidität dank hochpräziser Kassenabrechnung und Privatliquidation.

Für die erfolgreiche Praxisorganisation mit der innovativen Praxismanagement-Software azh TiM. Für den vollen Datenüberblick im Kundenportal azh Portal mit Images. Und mit dem einzigartigen Kundenservice eines erfahrenen Partners.

Problembeschreibungen werden in diesem Sinne zum einen als (Wirklichkeits-)Konstruktion einzelner Personen aufgrund ihrer Beobachtungen und Wertungen gesehen. Zum anderen unterliegen Problemerzeugungen einem komplexen, multifaktoriellen Geschehen und lassen sich nicht ausschließlich einer Person oder einem Faktor zuschreiben. Zusammenfassend beschreiben v. Schlippe & Schweitzer (2010, 31): „Ein Problem ist etwas, das von jemandem einerseits als unerwünschter und veränderungsbedürftiger Zustand angesehen wird, andererseits aber auch als prinzipiell veränderbar.“

Unter dieser Prämisse blickt die SupervisorIn gemeinsam mit der SupervisandIn aus einer Außenperspektive auf das benannte Problem und macht vorherrschende Muster, Prozesse und vorhandene Interaktionen im beschriebenen Kontext transparent. Ein differenzierteres Verständnis und die Möglichkeit der Perspektiverweiterung erzeugt neue Informationen für die SupervisandIn. Hierdurch kann sich eine Umdeutung ihrer eigenen Bewertungen ergeben, aus denen neue Hypothesen und Lösungsmöglichkeiten resultieren. Zusammenfassend kann man sagen, dass systemische Supervision sowohl prozess- als auch auftragsorientiert arbeitet und die Ressourcen der SupervisandInnen aktiviert, nutzt und fördert (Tab. 1).

**Die supervisorische Haltung**

Ein wertschätzender und respektvoller Umgang der SupervisorIn mit allen Beteiligten, einschließlich ihrer eigenen Person, bildet die Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die supervisorische Haltung basiert auf dem Prinzip der Allparteilichkeit. Nach *Ebbecke-Nohlen* (2009) bedeutet das systemische Verständnis von Allparteilichkeit heutzutage zweierlei: Neutralität und Pluralität. Dabei zeigt sich Pluralität durch eine maximale Offenheit der SupervisorIn in Bezug auf die unterschiedlichen Sichtweisen der beteiligten Personen und die in den Supervisionsprozess eingebrachten oder entwickelten Ansätze und Lösungen. Die SupervisorIn sollte dabei der Forderung von v. *Foerster* (1988, 33) nachkommen: „Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten größer wird.“

Die Haltung der Neutralität drückt sich durch eine wertungsfreie Position aus, bei der die SupervisorIn weder der einen noch der anderen Seite den Vorzug gibt. Neben der Neutralität auf Beziehungsebene lässt die SupervisorIn unterschiedliche Situationsbeschreibungen gleichberechtigt nebeneinander stehen (Konstruktionsneutralität) und nimmt auch in Bezug auf den Umgang mit Problemen eine neutrale Haltung ein. Dabei stellt die SupervisorIn im Supervisionsprozess ein Gleichgewicht aus Verändern und Bewahren her (Veränderungsneutralität). Ein weiterer wichtiger Aspekt der systemischen Sichtweise ist die Achtung der Unterschiedlichkeiten zwischen Männern und Frauen (Gender-Sensitivity).

Da die SupervisandIn als ExpertIn für den Inhalt von Lösungen angesehen wird, ist zudem Neugier und eine Einstellung des „Nicht-Wissens“ seitens der SupervisorIn eine wichtige Voraussetzung. In Bezug hierauf beinhaltet für *Linke* (2001) die Haltung der SupervisorIn auch folgende Aspekte:

- Eine respektvolle und neugierige Annäherung an die Realitätskonstruktion der SupervisandIn bzw. KlientIn.
- Die gemeinsame Reflexion über die Prämissen und Logiken, die ihren Handlungen zugrunde liegen.
- Ein Vertrauen in die Eigendynamik (Autopoiese) des Systems, d.h. Unterstützung von Suchbewegungen statt Instruktion.

Grundsätzlich beinhaltet die supervisorische Haltung auch die Verantwortung der SupervisorIn, die SupervisandIn durch den Supervisionsprozess zu führen und dabei auf den Schutz ihrer Privatsphäre und die Wahrung ihrer Integrität zu achten. Nach *Neumann-Wirsig* (2011, 35) etabliert die SupervisorIn „(..) einen Supervisionskontext, in dem sich

der Supervisand akzeptiert fühlt und bereit ist, Unterschiede in seinem Denken, Handeln und Fühlen zuzulassen.“

**Die Rolle der SupervisandIn**

Eine größtmögliche Offenheit, Ehrlichkeit und Bereitschaft zur differenzierten (Selbst-) Reflexion seitens der SupervisandIn bildet eine Grundlage für die gemeinsame Arbeit in der Supervision. Hierzu zählt auch eine aktive Teilnahme und die Bereitschaft sich auf neue, kreative Methoden einzulassen. Weitere wichtige Bedingungen stellen die Wertschätzung und Akzeptanz für den Supervisionsprozess, die gefundenen Lösungen, die MitsupervisandInnen und deren Prozesse sowie für die Person der SupervisorIn dar.

Für den Einstieg in den Supervisionsprozess ist es hilfreich, wenn die SupervisandIn möglichst im Vorfeld der Supervision ein Anliegen, eine Problembeschreibung oder einen konkreten Auftrag entwickelt.

**Methoden der systemischen Supervision**

In der Verantwortung der SupervisorIn liegt es, in einer Balance aus Beobachten, Hypothesisieren und Intervenieren den Prozess der Supervision zu steuern. Der Supervisionsprozess wird durch ein großes Repertoire an unterschiedlichen Methoden generiert z.B.: Auftrags- und Kontextklärungen, Hypothesenbildungen, unterschiedlichen Fragetechniken, Reframing, Aufstellungen, Skulpturen, Reflecting Team, Metaphern, Genogrammarbeit. Alle Methoden der systemischen Supervision laden zum Perspektivwechsel ein und sollen gewohnte Sichtweisen verflüssigen. Dabei steht zunächst eine Erweiterung der Wahlmöglichkeiten im Vordergrund. Im Verlauf der Supervision können diese durch Auswahl und Bestimmung eines Fokus durch die SupervisandIn wieder begrenzt werden.

**Anwendung der Methoden im Kontext Logopädie**

Die im Folgenden beschriebene Auswahl an Methoden der systemischen Supervision soll in Verbindung mit einem exemplarischen Fallbeispiel einen Einblick in ihre Anwendung im Kontext Logopädie geben. Die dargestellten Methoden sind komplex und vielschichtig. Sie können deshalb hinsichtlich ihrer Bedeutung, Anwendung und Ziele nur grob umrissen werden. Sie lassen sich in modifizierter Form sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting und in der Teamsupervision anwenden. Hinsichtlich des Fallbeispiels wurde von den vielen Varianten jeweils nur eine Möglichkeit der Vorgehensweise aus-

■ **Tab. 1: Gegenüberstellung nichtsystemischer und systemischer Supervision (Ebbecke-Nohlen 2009, 34)**

Nichtsystemische Supervision	Systemische Supervision
Fokussierung auf das Individuum	Fokussierung auf das Beziehungsmuster und auf das Individuum
richtig/falsch als Bewertungsschema	nützlich, viabel als Bewertungsschema
Wissen	Nichtwissen als Expertise, Hypothesenbildung
SupervisorIn als ExpertIn für inhaltliche Lösungen und als VermittlerIn von Einsichten	SupervisorIn als ExpertIn für Kommunikationsprozesse, SupervisandIn als ExpertIn für inhaltliche Lösungen
Fremdsteuerung, instruktive Interaktion	Selbststeuerung, Selbstorganisation, Autopoiese, Eigenverantwortung
Ratschläge und Anweisungen	Neugier, Fragen, Reflexion
Problemorientierung	Lösungsorientierung
Defizitorientierung: Probleme als Probleme	Ressourcenorientierung: Probleme als Lösungsversuche
Vergangenheitsorientierung, Analyse und Erklärungen	Zukunftsorientierung, Metaphern, Visionen
Eindeutigkeit	Wahlmöglichkeiten

Urheberrechtlich geschütztes Material. Copyright: Schulz-Kirchner Verlag. Idstein. Vervielfältigungen jeglicher Art nur nach vorheriger schriftlicher Genehmigung des Verlags gegen Entgelt möglich. info@schulz-kirchner.de

gesucht. Aus Gründen der Übersichtlichkeit bezieht sich die Darstellung der Methoden auf denselben Fall. Sie beschreibt keinen supervisorischen Prozess, sondern lediglich unterschiedliche Herangehensweisen.

### Fallbeispiel

#### Setting

*Frau B., Teilnehmerin in einer Gruppensupervision für LogopädInnen, wünscht sich Unterstützung in einem konkreten Fall.*

#### Ausgangslage

*Frau B. arbeitet seit ungefähr fünf Jahren als Vollzeitkraft im Angestelltenverhältnis in einer Praxis. Sie berichtet über ihre logopädische Therapie mit Marc (5;5 Jahre; Diagnose: Störung vor Abschluss der Sprachentwicklung – phonetisch-phonologische Aussprachestörung, Dysgrammatismus mittleren Grades). Marc besuche zurzeit einen Regelkindergarten. Die Einschulung sei für das kommende Jahr geplant. Es habe eine allgemeine Entwicklungsdiagnostik in einem Sozialpädiatrischen Zentrum stattgefunden. Marc sei aufgrund von Konzentrations- und Verhaltensauffälligkeiten in ergotherapeutischer Behandlung.*

#### Beschreibung der Problemsituation

*Frau B. erzählt, dass sie in der ersten Phase der Therapie mit Marc einen guten Kontakt aufbauen konnte. In dieser Zeit habe sie mit Marc in erster Linie an seinen impressiven sprachlichen Fähigkeiten gearbeitet und gute Fortschritte erreicht. In der letzten Zeit stagniere die Entwicklung jedoch und von Seiten der Eltern, des Kindergartens und des behandelnden Kinderarztes stehen Aussagen im Raum, dass Marc keine sprachlichen Fortschritte mehr mache.*

*Für die erfolgreiche Fortsetzung der Therapie seien in Übungen zunehmend expressive sprachliche Leistungen von Marc gefordert. Hier zeige sich nun die Problemsituation: Sobald Frau B. Marc Aufgaben in Bezug auf sprachliche Zielstrukturen stelle, verweigere er sich. Frau B. beschreibt eine Spirale der Eskalation, in der sich Marc bei sprachlichen Anforderungen zunächst auf dem Stuhl wegdrehe, mit der Ankündigung, nicht mehr mitmachen zu wollen. Weiterhin werde er sehr unruhig („zappeln“), bis er sich dann auch vom Stuhl runter unter dem Tisch verkrieche. Bei jedem weiteren Verhalten oder Eingehen von Frau B. auf diese Situation fange Marc an sie zu provozieren. Die Situation spitze sich dann dahingehend zu, dass Marc auch Material zerstöre oder aus dem Therapiezimmer laufe. Bei einem Versuch, ihn davon abzuhalten, sei er auch schon handgreiflich geworden. Frau B. habe auf unterschiedliche Weise*

*versucht, die Situation zu lösen: Verständnis zeigen, expressive Anforderungen vermeiden, auf eigenen Forderungen beharren, Marcs Verhalten spiegeln, Marcs Verhalten ignorieren und sich einer anderen Aufgabe zuwenden, Belohnungen in Aussicht stellen usw. Es sei ihr jedoch nicht gelungen, mit Marc weiterzuarbeiten, ohne in die beschriebene Spirale zu geraten. Sie fühle sich in der Situation hilflos und unsicher. Die Eltern von Marc gäben an, ein ähnliches Verhalten ihres Sohnes auch aus anderen Zusammenhängen (Kindergarten, Ergotherapie) zu kennen.*

*In der Therapie fühle Frau B. sich hinsichtlich ihres weiteren logopädischen Vorgehens sicher, allerdings gestalte sich der Kontakt mit Marc für sie zunehmend schwierig. Deshalb sei sie unsicher, wie sie die Therapie mit ihm fortführen könne. In der Supervision möchte sie neue Ideen zur Gestaltung des Kontaktes mit Marc und mehr Sicherheit im Umgang mit diesem „schwierigen Patienten“ bekommen.*

### Auftragsklärung

Eine gründliche Auftragsklärung, sowohl zu Beginn eines Supervisionsprozesses als auch prozessbegleitend, bildet den Rahmen für eine erfolgreiche supervisorische Arbeit. Dabei wird über das Anliegen der Supervisorin („Was führt Sie her?“) der Auftrag für die Supervisorin („Was wollen Sie von mir?“) erarbeitet. In einem Kontrakt („Was biete ich an?“) wird eine gemeinsame Arbeitsgrundlage ausgehandelt, in der auch die äußeren Rahmenbedingungen (Sitzungszahl, Setting, Honorar etc.) vereinbart werden (v. Schlippe & Schweitzer 2010).

### Hypothesen

Die Hypothesenbildung ist eine der zentralen Methoden der systemischen Supervision. Auf der Grundlage von Beobachtungen, Wahrnehmungen und Fragen werden möglichst vielfältige und unterschiedliche Annahmen in Bezug auf die Beschreibungen und Zusammenhänge des Geschehens bzw. der Schilderung des Anliegens gebildet. Hypothesen können durchaus widersprüchliche oder provozierende Anteile haben, sollten aber immer wertschätzend und „konjunktivistisch“ formuliert sein. Sie werden nicht unter dem Bewertungsschema „richtig“ oder „falsch“, sondern nur in Hinsicht auf ihre Nützlichkeit und Brauchbarkeit (Viabilität) für die Supervisorin betrachtet.

Die Supervisorin entscheidet durch ihre verbale oder non-verbale Reaktion, ob eine Hypothese für den weiteren Verlauf der Supervision Sinn ergibt (Brüggemann et al. 2006).

Das Generieren, Überprüfen, Erweitern, Verändern und Verwerfen von Hypothesen begleitet die Supervisorin durch den ganzen Supervisionsprozess. Hypothesen können von ihr unausgesprochen bleiben und die Ausgangslage für jede weitere Interventionen bilden oder der Supervisorin zur Verfügung gestellt werden. Indem die Supervisorin bzw. andere TeilnehmerInnen in die Entwicklung von Hypothesen einbezogen werden, können diese auch explizit als Instrument in der Supervision eingesetzt werden.

### Fallbeispiel

#### Auswahl an Hypothesen in Bezug auf die Problembeschreibung von Frau B.:

*Es könnte sein, dass ...*

*... aufgrund ihrer Unsicherheit bei Frau B. Kommunikations- und Interaktionsmuster ausgelöst werden, die dazu beitragen, die beschriebene eskalierende Situation zwischen ihr und Marc zu erzeugen.*

*... für Frau B. „Harmonie“ in der Therapie wichtig ist und sie „Abgrenzung“ vermeidet. ... sich Frau B. durch Marcs Verhalten in ihrer beruflichen Kompetenz angegriffen fühlt.*

*... Marc bei Frau B. Unsicherheit in Bezug auf ihr eigenes Verhalten und Vorgehen spürt. Dies könnte bei Marc zu Irritation führen, wodurch er versucht, sich der Situation zu entziehen oder die Regie in der Stunde zu übernehmen.*

*... Marc seine sprachlichen Auffälligkeiten als Defizit erlebt und versucht, die sprachlichen Anforderungen zu vermeiden. Vielleicht hat er Angst, die Erwartungen von Frau B. nicht erfüllen zu können. Es könnte sein, dass Marc Vermeidung in der Vergangenheit als eine hilfreiche Verhaltensweise kennengelernt hat. ... die Situation zwischen Marc und Frau B. ein Spiegel von Kommunikations- und Verhaltensstrukturen der Familie von Marc ist.*

### Reflecting Team (RT)

Die Methode des Reflecting Teams (RT) wurde von Tom Andersen (1996) entwickelt. Sie beruht auf einem besonderen Setting, in dem eine kleine Gruppe von TeilnehmerInnen (bzw. Co-SupervisorInnen, -BeraterInnen oder -TherapeutInnen) während des Supervisionsprozesses eine reflektierende Position einnimmt. Die TeilnehmerInnen des Reflecting Teams sitzen in einem Raum mit der Supervisorin und der Supervisorin, und beobachten das Gespräch zwischen den beiden. Sie beteiligen sich nicht aktiv daran, hören jedoch aufmerksam zu.

Nach einer gewissen Zeit unterbricht die Supervisorin ihr Gespräch für das RT. Die Mitglieder des RT denken nun laut über den

von ihnen beobachteten Gesprächsprozess nach. Sie führen praktisch ein „Gespräch über das Gespräch“, indem sie sich in einer wertschätzenden, achtsamen Art gegenseitig ihre Wahrnehmungen, Beobachtungen, Hypothesen und Fragen in Bezug auf das Gehörte mitteilen. Das vorher beobachtete System (SupervisorIn und SupervisandIn) hört nun seinerseits zu. Das RT nimmt dabei keinerlei Kontakt, auch keinen Blickkontakt, zu der SupervisorIn oder SupervisorIn auf. Nachdem das RT sein Gespräch beendet hat, nimmt die SupervisorIn das Gespräch mit der SupervisandIn wieder auf und stellt folgende Fragen:

- Was von dem, was Sie gehört haben, war wichtig?
- Was war neu für Sie?
- Was hätte besser nicht gesagt werden sollen?
- Was hat Ihnen gefehlt?

Es gibt auch die Möglichkeit, den Mitgliedern der reflektierenden Position bestimmte Beobachtungsaufgaben zu geben. So können z.B. während der Schilderung der SupervisandIn sogenannte Metathemen gesammelt werden. Dabei sollen Begriffe gefunden werden, die auf einer übergeordneten Sichtweise mit den Aussagen der SupervisandIn verknüpft werden können. Diese Metathemen werden der SupervisandIn im Anschluss zur Verfügung gestellt. Mit einer Auswahl an Themen kann dann in der Supervision weitergearbeitet werden.

### Fallbeispiel

#### **Auswahl an Aussagen des RT in Bezug auf die Problembeschreibung von Frau B.:**

- „Ich habe gehört, dass Frau B. unsicher und ratlos ist. Sie scheint sich schon viele Gedanken über Marc gemacht zu haben!“
- „Frau B. scheint sehr bemüht zu sein, den guten Kontakt trotz der Schwierigkeiten aufrecht zu erhalten!“
- „Ich habe gehört, dass Frau B. anscheinend schon viel ausprobiert hat, um die Situation zu verändern!“
- „Solche Situationen habe ich auch schon erlebt. Ich finde es mutig, dass Frau B. dieses Problem so offen anspricht und sich Hilfe holt!“
- „Ich war ein bisschen erschrocken, als ich gehört habe, dass die Situation so zu eskalieren scheint. Ich habe mich gefragt, wo wohl Frau B. ihre Grenzen zieht!“
- „Ich habe auch gehört, dass dieses Problem schon bei anderen Personen und in anderen Situationen aufgetreten ist!“
- „Ich habe gehört, dass es gewisse Erwartungen in Bezug auf die Therapie von Frau B. gibt und ich frage mich, wie es Frau B. damit geht!“

#### **Auswahl an Metathemen in Bezug auf die Problembeschreibung von Frau B.:**

*Hilflosigkeit, Macht, Führung, Vertrauen, Grenzen, Präsenz, Respekt, Kontrolle, Kontakt, Transparenz, gegenseitige Verletzungen, Authentizität, Beziehung, Eskalation, Zeit, Druck, Versagen, Angst, Vermeidung.*

### Zirkuläre Fragen

Keil (2008) beschreibt mit dem Begriff „Zirkuläre Fragen“ eine Sammlung von Fragetypen, deren Ziel es ist, zirkuläre Prozesse in Beziehungssystemen aufzuzeigen. Durch sie können komplexe Zusammenhänge innerhalb von Systemen, wie Kommunikations- und Interaktionsstrukturen, erfasst und veranschaulicht werden. Von v. Schlippe (1995, 33) werden Kommunikationsabläufe als kreisförmig beschrieben, „(...) d.h. dass jedes Verhalten sowohl Ursache als auch Wirkung ist (zirkuläre Kausalität).“ Zirkuläre Fragen können als Ergänzung zur Hypothesenbildung gesehen werden: Sie ermöglichen das Einbringen, Überprüfen, Modifizieren und Entwickeln von Hypothesen.

Auswahl an Fragetypen: Fragen zum Kontext, Unterscheidungsfragen (z.B. Skalierungs- oder Prozentfragen), Fragen nach konkretem Verhalten, lösungsorientierte Fragen (z.B. Fragen nach Ausnahmen, Ressourcen), problemorientierte Fragen (z.B. Verschlimmerungsfragen), hypothetische Fragen.

### Fallbeispiel

#### **Auswahl an Fragen in Bezug auf die Problembeschreibung von Frau B.:**

*Was denken Sie, wie hoch (in Prozent) ist Ihr eigener Anteil an der Problemsituation, wie viel Prozent trägt Marc dazu bei? Wer ist außer Ihnen beiden noch daran beteiligt? Wenn Sie Ihren persönlichen Anteil höher/niedriger bewerten würden, wie würde sich das in Bezug auf Ihren Kontakt zu Marc auswirken? Wie würden Sie in der Situation reagieren, wenn Marc ein Mädchen wäre? Aus welchen anderen Situationen kennen Sie das Gefühl von Unsicherheit? Was hat Ihnen geholfen, in diesen Fällen selbstsicherer zu werden? Wenn ich Ihre Chefin oder Kollegin fragen würde, wie Sie es schaffen, einen vertrauensvollen Kontakt zu Ihren Klienten aufzubauen, was würden diese mir antworten? Angenommen, trotz Ihrer Bemühungen ändert sich nichts, woran würden Sie das merken und was würden Sie dann tun?*

### Ressourcen

Die Arbeit mit Ressourcen dient dazu, „Kraftquellen“ zu erkennen, zu aktivieren und zu

würdigen. Dabei ist es möglich „(...) auf vorhandene und genutzte, auf vorhandene und (noch) nicht genutzte und auf vorhandene und nicht mehr genutzte Ressourcen zu fokussieren“ (Klein & Kannicht 2011, 42). Sowohl die persönlichen Stärken der Beteiligten, die Qualitäten ihrer gemeinsamen Beziehung als auch Ressourcen aus dem Umfeld von SupervisandIn und KlientIn können einbezogen werden. Für die Beschäftigung mit Ressourcen eignen sich sowohl systemische Fragetypen als auch der Einsatz von Aufstellungen oder eine reflektierende Position.

### Fallbeispiel

#### **Fragen zur Sammlung von Ressourcen in Bezug auf die Falldarstellung durch Frau B.:**

*Was ist Ihnen in der Therapie gut gelungen? Was soll sich nicht verändern? Wo liegen Ihre eigenen Stärken, welche sehen Sie bei Marc? An welche schönen Momente mit Marc erinnern Sie sich? Was haben Sie in der Auseinandersetzung mit Marc über sich gelernt? Was gibt Ihnen die Kraft und Ausdauer, trotz der momentanen Schwierigkeiten die Therapie mit Marc fortzusetzen? Wer aus Marcs Familie könnte Sie und Marc bei der Lösung des Problems unterstützen? Wie könnte diese Unterstützung genau aussehen? Welche Informationen könnten noch nützlich sein? Wie könnte Ihnen Ihr Chefin/Ihre Kollegin helfen?*

### Reframing

Der Begriff „Reframing“ leitet sich von dem englischen Wort „frame“ ab, das „Rahmen“ bedeutet. Beim Reframing, auch Umdeutung genannt, wird einem Geschehen oder einer Verhaltensweise ein neuer Sinn gegeben, indem es in einen anderen Rahmen gestellt wird. Dadurch kann sich die Bedeutung des Geschehens verändern (v. Schlippe & Schweitzer 1997). Ein Verhalten kann so anders gesehen und bewertet werden. Dabei geht es nicht darum, das Reframing als eine Technik einzusetzen, die jedem Verhalten unbedingt einen positiven Sinn oder Absicht zuschreibt. Vielmehr kann durch das Reframing bei der ratsuchenden Person eine Haltung unterstützt werden, die Beobachtungen und Beschreibungen kontinuierlich hinterfragt und Perspektivwechsel zulässt.

### Fallbeispiel

#### **Möglichkeiten des Reframing von Frau B. und Marcs Verhalten:**

*Marc scheint eine hohe Sensibilität für seine eigenen Bedürfnisse zu haben. Er kann gut die Führung übernehmen, sich deutlich abgrenzen und für seine Bedürfnisse kämpfen.*

*Sie brauchen keine Angst zu haben, Marc mit Ihren Erwartungen in Bezug auf die logopädische Therapie zu überfordern. Er zeigt ihnen rechtzeitig, wo seine Grenzen sind.*

*Sie beide scheinen eine Beziehung zueinander zu haben, die tragfähig genug ist, um Auseinandersetzungen auszuhalten. Sie selbst können für eine Beziehung kämpfen, obwohl sie Sie an Ihre eigenen Grenzen bringt.*

## Überlegungen zu Abgrenzungen und Einschränkungen

Trotz der Vielfalt ihrer Handlungsfelder, Konzepte und Methoden unterscheidet sich die systemische Supervision hinsichtlich ihrer Funktion und Ziele deutlich von anderen Beratungsformen. Zunächst ist eine Abgrenzung von systemischer Supervision zu anderen Formen professioneller Hilfesysteme vorzunehmen: Supervision ist keine Psychotherapie. Ihre Methoden stellen keine therapeutische Intervention für die SupervisandIn dar. Natürlich können sich Schwierigkeiten im persönlichen Kontext auf die Arbeit auswirken. Diese werden jedoch in erster Linie in Bezug auf ihre Bedeutungen für den beruflichen Kontext betrachtet. Systemische Supervision kann hier als Steuerungsinstrument eingreifen, das diese Grenze aufzeigt.

Systemische Supervision unterscheidet sich hinsichtlich der Funktion, Thematik und Zielgruppe von Organisationsberatung, Personalentwicklung und Coaching. Sie ist auch kein Instrument der Kontrolle (z.B. von MitarbeiterInnen und deren Arbeit) oder ersetzt die Leitungsfunktion in Institutionen und Teams.

Ferner hat systemische Supervision keinen Fortbildungscharakter in Form von Wissensvermittlung, Vorträgen oder Arbeitsanweisungen durch eine DozentIn. Sie ersetzt keine fachbezogene Weiterbildungen und darf auch nicht mit einer Ausbildung in systemischer Beratung gleichgesetzt werden. Zusammenfassend kann *Brandau* (1996, 28) zitiert werden: „Wo der systemische Supervisor auf Grenzen stößt, wird er die Kooperation mit anderen Fachleuten suchen und gegebenenfalls delegieren.“

## Funktion, Ziele und Gewinn der systemischen Supervision

Mit seinem Blick auf die kontextbezogenen Ebenen ermöglicht der systemische Ansatz in der Supervision eine Erweiterung der Betrachtungsweise: So können Wirkfaktoren im Sinne von förderlichen und hinderlichen Einflüssen auf die Arbeit erkannt und ungenutzte Ressourcen im System TherapeutIn – Kli-

entIn – Arbeitskontext aktiviert werden. Die Supervision bietet SupervisandInnen auch einen Rahmen, ihre persönlichen Erfahrungen und Haltungen in ihrer Auswirkung auf die therapeutische Arbeit näher zu betrachten. Die SupervisandIn kann so die Möglichkeiten und Grenzen ihres eigenen Handelns genauer kennenlernen und sie gegebenenfalls erweitern. Die Sicht von der Metaebene auf den Prozessverlauf erhält die Handlungsfähigkeit der SupervisandIn und unterstützt sie auf der Suche nach neuen Lösungsansätzen. Fallbezogen fließen die gewonnenen Erkenntnisse in Entscheidungsprozesse, die Gestaltung des therapeutischen Settings, die fachliche Arbeit und in den Umgang mit KlientInnen bzw. Angehörigen ein.

Die Arbeit in der Gruppe bietet die Möglichkeit, von einer individuellen Fragestellung eines Einzelnen ausgehend das Anliegen mithilfe der Beteiligung und Kompetenzen aller TeilnehmerInnen zu reflektieren. Von diesem aufeinander bezogenen Lernen können alle Anwesenden profitieren: In der Gruppensupervision können die TeilnehmerInnen durch wechselnde Rollen und aus unterschiedlichen Beobachtungsperspektiven neue Erfahrungen sammeln und diese für ihre Arbeit nutzen. Dabei fließen vielfältige Sichtweisen und die Erfahrungen aller Anwesenden mit ein. Das Gruppensetting erlaubt es der SupervisorIn außerdem, ein breiteres systemisches Methodenspektrum einzusetzen, welches das Lernen lebendig macht.

Die systemische Supervision kann ein Team dabei unterstützen, die Kommunikation und Kooperation untereinander zu verfeinern, ein wertschätzendes Arbeitsklima aufzubauen und ein eigenes Leitbild zu entwickeln. Eine bewusste Gestaltung der zwischenmenschlichen Beziehungen und geregelte Arbeitsprozesse verbessern die Effektivität und Qualität der Arbeit.

Die Erarbeitung gemeinsamer Ziele und Regeln sowie einer klaren Rollen- und Aufgabenverteilung im Team führt zu mehr Transparenz und Sicherheit für den Einzelnen. Die Klärung von Beziehungsdynamiken innerhalb eines Teams und die Erarbeitung eines konstruktiven Umgangs mit Konflikten entlastet die MitarbeiterInnen. Durch den Einbezug jedes einzelnen Teammitglieds bei der Suche nach gemeinsamen Lösungen können nachhaltige Veränderungen geschaffen werden. Der Supervisionsprozess stärkt den Zusammenhalt im Team und lässt die Motivation der MitarbeiterInnen wachsen.

## Diskussion

Bei dem systemischen Ansatz handelt es sich, ähnlich wie bei der Logopädie, um ein Tätigkeitsfeld, das sich in der Entwicklung zu einer eigenständigen Wissenschaftsdisziplin befindet. Die systemische Therapie, die die grundlegenden Bezüge für die systemische Supervision bietet, wurde 2008 durch den Wissenschaftlichen Beirat Psychotherapie (WBP) als wissenschaftlich anerkanntes Psychotherapieverfahren eingestuft.

In der psychosozialen Arbeitswelt nehmen systemische Konzepte für Beratung, Therapie und Supervision einen immer höheren Stellenwert ein. Eine berufsbegleitende Supervision gehört in einigen sozialen und therapeutischen Berufen (z.B. bei PsychotherapeutInnen oder SozialpädagogInnen) bereits zum beruflichen Selbstverständnis. Welche Bedeutung gerade der systemische Supervisionsansatz für die logopädische Arbeit haben kann, wird an der Betrachtung folgender Gesichtspunkte deutlich:

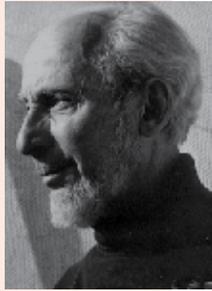
Zum einen sind LogopädInnen durch die wachsende Komplexität ihres Berufsbildes hinsichtlich der fachlichen Kenntnisse, der organisatorischen Rahmenbedingungen und der Kooperation mit KlientInnen, Angehörigen sowie PartnerInnen des Gesundheitswesens mit steigenden Anforderungen im Berufsalltag konfrontiert. Zum anderen unterliegt ihr fachbezogenes therapeutisches Handeln vielschichtigen Anforderungen, Einflüssen und Wechselwirkungen. Mit dem Thema der Komplexität des logopädischen Handelns beschäftigen sich auch Martina Bröckel und Dr. Hilke Hansen in ihrem Eröffnungsvortrag auf dem 40. dbl-Kongress in Karlsruhe 2011 und kommen zu dem Schluss: „'Komplex' ist etwas anderes als ‚kompliziert‘ – und logopädische Interventionsprozesse sind (auch noch) beides!“ (*Bröckel & Hansen* 2011, 15).

Der systemische Ansatz bezieht sich unter anderem auf die Systemtheorie als Wissenschaft von Komplexität und bietet somit vielschichtige Modelle zur Beschreibung, Betrachtung und Bewältigung der Komplexität im logopädischen Arbeitsfeld. Dabei ist ein Hauptanliegen der systemischen Praxis mit Komplexität schonend umzugehen und, mit den Worten von *Helm Stierlin* (1983, zit. in *Ludewig* 2009, 13), „(...) komplexitätserhaltende Komplexitätsreduktion (...)“ zu leisten. Systemische Supervision bietet so einen wichtigen Beitrag zur Orientierungshilfe im logopädischen Berufsfeld und zur Qualitätssicherung.

Neben der fachlichen Qualifikation gewinnen psychosoziale Kompetenzen in der logopädischen Arbeit immer mehr an Bedeutung.

## Prof. Dr. Egon Weigl

\* 18.4.1901 Hamburg  
† 4.6.1979 Berlin



### Lebensstationen

Ab 1919 studierte Egon Weigl Elektrotechnik in Hamburg, Berlin und Frankfurt/M., wo er 1927 in Psychologie promovierte und Assistent bei Prof. Kurt Goldstein wurde. 1928 ging er nach Amsterdam und 1929 als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an das Zentralinstitut für Erziehung und Unterricht in Berlin. 1933 floh er vor den Nazis nach Rumänien und leitete bis 1942 eine kinderpsychiatrische Abteilung in einem Bukarester Krankenhaus. Bis zur Befreiung Rumäniens 1944 war er Todeskandidat in rumänischen Lagern und Gefängnissen. Ab 1947 lehrte er an der Psychologischen Fakultät in Bukarest und verfasste Publikationen über Freud und Adler, was 1953 zum Berufsverbot führte. Nach der Entmachtung des Stalinismus 1957 begann er am Bukarester Institut für Neurologie auf dem Gebiet der Aphasie (Deblockierung) zu forschen. 1961 wanderte Weigl zu seiner Cousine Helene Weigl-Brecht nach Berlin aus und gründete 1963 das Forschungsinstitut für Aphasie an der Charité. Nach seiner Emeritierung 1966 war er weiter als Privatgelehrter tätig, hatte Lehraufträge an ausländischen Instituten und hielt Vorträge auf internationalen Kongressen.

### Bedeutung für die Logopädie

Prof. Egon Weigl engagierte sich trotz sehr schwieriger Arbeitsbedingungen immer für die Forschung und die Weiterentwicklung seiner Theorien, besonders auf dem Gebiet der Aphasie, Agnosie und Alexie. Selbst die massive Bedrohung seines Lebens brachte ihn nicht von seinem Weg ab. Leidenschaftlich und hartnäckig setzte er seine wissenschaftliche Tätigkeit fort. Besonders hervorzuheben ist die gemeinsam mit seiner Frau Dr. Irina Weigl entwickelte Deblockierungsmethode. Bis ins hohe Alter lag ihm die Erforschung dieser Therapiemethode am Herzen. In den letzten Jahren seines Lebens verfasste er eine umfangreiche interdisziplinäre Monografie über die Schriftsprache.

- Auszug aus: „Logopädie – Wer ist wer? Personen mit besonderer prägender Bedeutung für die Logopädie“ von Th. Brauer, A. Aumüller, J. Schwarz, Schulz-Kirchner Verlag 2004.

Die Entwicklung einer Sensibilität für die Rollen- und Beziehungsdynamik innerhalb des Arbeitskontextes ist ein wichtiger Aspekt der systemischen Supervision, durch den die Beziehungsgestaltung im Berufsalltag verbessert und professionalisiert werden kann. Dabei arbeitet die systemische Supervision einzelfallbezogen und setzt damit, im Gegensatz zu einer Fortbildung, an den individuellen Rahmenbedingungen, Fähigkeiten und Ressourcen der TeilnehmerInnen an, bezieht Erfahrungswissen ein und kann so zur Entwicklung der Persönlichkeitskompetenzen beitragen. Sowohl für LogopädInnen mit Berufserfahrung als auch für BerufsanfängerInnen bietet systemische Supervision ein einmaliges Entwicklungspotenzial.

Zu bedenken ist, dass systemische Supervision hinsichtlich der Entwicklung von neuen Lösungsideen und Handlungsoptionen zunächst vollkommen ergebnisoffen arbeitet. So können im supervisorischen Prozess Perspektiven und Lösungsansätze entstehen, die fallbezogen die Funktion und Rolle der LogopädInnen oder ihrer therapeutischen Arbeit in Bezug auf die Bedeutung für das klientenbezogene System infrage stellen, da sie z.B. stabilisierend auf dysfunktionale Beziehungsstrukturen im System wirken. In diesen Fällen liegt es in der Verantwortung der SupervisorIn, gemeinsam mit der SupervisandIn nach Möglichkeiten und Lösungsideen zu suchen, die sie sich mit ihrer beruflichen Rolle und ihrem gesellschaftlichen Auftrag vereinbaren lassen.

Werden systemische Supervisionsansätze im Ausbildungskontext durch institutsinterne Lehrkräfte eingesetzt, sollte außerdem die besondere Funktion der Supervision und die Rolle der SupervisorIn beachtet werden. Supervision dient hier, neben der fachlichen Schulung der AusbildungsteilnehmerIn und der Entwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen, auch der Kontrolle und Bewertung ihrer Leistungen. Das so entstehende Machtgefälle kann dazu führen, dass der Supervisand in seiner Supervision beschreibt „(...) nicht, was er im Kontakt mit seinen Klienten getan, gedacht oder gefühlt hat, sondern, was er meint, was er nach Ansicht seines Prüfers hätte tun, denken oder fühlen sollen“ (Simon 1993, zit. in Neumann-Wirsig & Kersting 1993, 36). Die institutionellen Rahmenbedingungen, Rollenkonflikte sowie Erwartungshaltungen von SupervisorIn und SupervisandIn können so Einfluss auf den Verlauf der Supervision nehmen.

Ähnliche Rollen- und Kontextvermischungen sind zu bedenken, wenn das Instrument der systemischen Supervision in Einrichtungen und Praxen intern durch Vorgesetzte oder KollegInnen eingesetzt wird.

## Ausblick

Sowohl in der logopädischen Arbeit als auch in der systemischen Praxis liegt der Fokus auf der Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen. Die systemisch-konstruktivistischen Konzepte der Supervision beachten ein umfassendes und differenziertes Verständnis von menschlichen Interaktions- und Kommunikationsprozessen zur Beziehungsgestaltung, das vielfältige Wechselwirkungen zwischen innerer Haltung, Wahrnehmung, Beobachtung, Kommunikation und Verhalten berücksichtigt.

LogopädInnen wiederum haben ein spezifisches Fachwissen und methodische Kompetenzen in Bezug auf Kommunikation: Die Entwicklung, Funktion und Störung von Sprache, Sprechen und Stimme. Mithilfe der systemischen Sichtweise können LogopädInnen im Rahmen der Supervision durch ihre fachliche Qualifikation Kommunikations- und Interaktionsmuster unter einem Blick identifizieren, der keiner anderen Berufsgruppe möglich ist. Diese Erkenntnisse können sich auf die kommunikativen Muster der LogopädIn, auf das klientenbezogene System sowie auf die jeweilige individuelle Zusammenarbeit in der logopädischen Therapie beziehen und in Relation zu dem logopädischen „Störungsbild“ gesetzt werden. Veränderungen dieser Kommunikations- und Interaktionsmuster können in die therapeutische Beziehungsgestaltung einfließen.

Unter einer therapeutischen Beziehung wird hier nicht nur ein freundliches, vertrauensvolles Verhältnis verstanden, sondern vornehmlich eine Interaktion zwischen TherapeutIn und KlientIn, die in einem geschützten Rahmen durch eine Balance von Stabilisierung und Verstärkung Entwicklung für die KlientIn ermöglicht. Hierdurch kann die Arbeit mit störungsspezifischen logopädischen Ansätzen erweitert, modifiziert und unterstützt werden.

## LITERATUR

- Andersen, T. (1996). *Das Reflektierende Team – Dialoge und Dialoge über Dialoge*. Dortmund: modernes lernen
- Brandau, H. (1996). *Supervision aus systemischer Sicht*. Salzburg: Otto Müller
- Brückel, M. & Hansen, H. (2011). Kompliziert oder komplex? Eine Analyse logopädischer Interventionsprozesse. *Forum Logopädie* 5 (25), 14-19
- Brüggemann, H., Ehret-Ivankovic, K. & Klütmann, C. (2006). *Systemische Beratung in fünf Gängen – Ein Leitfaden*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Ebbecke-Nohlen, A. (2009). *Einführung in die systemische Supervision*. Heidelberg: Carl-Auer

Foerster, H. v. (1988). Abbau und Aufbau. In: Simon, F. (Hrsg.), *Lebende Systeme* (19-33). Berlin: Springer

Foerster, H. v. (1974). *Kybernetik und Bionik*. München: Oldenbourg

Keel, D. (2003). *Qualität von Supervision*. St. Gallen: K-Kommunikation

Keil, G. (2008). Systemische Methoden in der Supervision. In: Krapohl, L., Nemann, M., Baur, J. & Berker, P. (Hrsg.). *Supervision in Bewegung: Ansichten – Aussichten* (183-198). Opladen: Budrich

Klein, R. & Kannicht, A. (2011). *Einführung in die Praxis der systemischen Therapie und Beratung*. Heidelberg: Carl-Auer

Linke, J. (2001). *Supervision und Beratung: Systemische Grundlagen und Praxis*. Aachen: Kersting

Ludewig, K. (2005). *Einführung in die theoretischen Grundlagen der systemischen Therapie*. Heidelberg: Carl-Auer

Maturana, H. & Varela, F. (1987). *Der Baum der Erkenntnis – Die biologischen Wurzeln des Erkennens*. München: Goldmann

Neumann-Wirsig, H. (2011). *Jedes Mal anders: 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten*. Heidelberg: Carl-Auer

Schlippe, A. v. (1995). *Familientherapie im Überblick – Basiskonzepte, Formen, Anwendungsmöglichkeiten*. Paderborn: Junfermann

Schlippe, A. v. & Schweitzer, J. (2010). *Systemische Interventionen*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Schlippe, A. v. & Schweitzer, J. (1997). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Simon, F., Clement, U. & Stierlin, H. (1984). *Die Sprache der Familientherapie – Ein Vokabular*. Stuttgart: Klett-Cotta

Simon, F. (1993). Hinter dem Eulenspiegel – Warum Supervision ohne Humor witzlos ist. In: Neumann-Wirsig, H. & Kersting, H.J. (Hrsg.), *Systemische Supervision. Oder: Till Eulenspiegels Narreteien* (34 ff). Aachen: Kersting

**Weiterführende Links**

Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V.  
www.systemische-gesellschaft.de

Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie  
www.dgsf.org

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.  
www.dgsv.de

IF Weinheim – Institut für Systemische Ausbildung & Entwicklung  
www.if-weinheim.de

**Vorschau**

Für die nächste Ausgabe sind folgende Themen geplant:

- Szenische Emotionszentrierte Stimmtherapie – SEST
- Stimmbildung und Stimmtherapie – Grenzgebiete
- Probleme der Idee einer Indifferenzlage im Sprechen
- Leitlinien für moderne logopädische Stimmdiagnostik
- Ausbildung im Fachbereich Stimme unter funktionalen Gesichtspunkten

**SUMMARY. Systemic Supervision – practical relevance and usefulness in the field of speech therapy/logopedy**

Supervision is a personoriented professional instrument for the development of speech therapists/ logopedics, good for practical cases and interaction in general. Systemic supervision offers helpful ways to broaden one's perspective in order to review the practitioners therapy practice. Besides theoretical background information this article explains the general practice of systemic supervision with reference to a case study. It stresses the particular relevance of systemic supervision for speech therapy/logopedy.

Schlüsselwörter: Systemic supervision – patterns of interaction and communication – reflection – process orientation – formulation of hypotheses – supervisory attitude

**DOI dieses Beitrags (www.doi.org)**  
10.2443/skv-s-2012-53020120305

**Autoren**

Janina Höh  
Praxisgemeinschaft Logeno®  
Logopädie & Systemische Beratung  
Mainzer Str. 39  
55411 Bingen am Rhein  
jhoeh@Logeno.de  
www.Logeno.de

Jens Müller  
Fröbelstraße 33  
33604 Bielefeld

**Für gehobene Ansprüche an Abrechnung und Beratung**

Wer die Wünsche seiner Kunden in den Mittelpunkt der Arbeit stellt, erwartet dies zu Recht auch von seiner Abrechnungsgesellschaft.

Umfassende Beratung und ein Abrechnungsservice, der genau auf Ihre Wünsche und Bedürfnisse abgestimmt ist – dafür steht die DZH seit über 65 Jahren.

- Krankenkassen- und Privatabrechnung
- Abrechnung von Zuzahlungen
- Mehrstufiges kaufmännisches Mahnverfahren
- Rückläuferbearbeitung

Tel.: 040 / 22 74 65 - 0  
beratung@dzh-online.de  
www.dzh-online.de

**DZH.**

*Ihr persönliches Abrechnungshaus – seit 1944*

Deutschlands Kundenchampions 2011  
www.deutschlands-kundenchampions.de

*„Hier ist man am Erfolg orientiert – an meinem Erfolg.“*