

Die biografische Haltung

Der **rote** Faden in der Berufsbiografie



Abbildung 1 Wandbild Berufsbiografie Start

Autorin: Brigitte Bernhard, Talackerstrasse 43 F, 3604 Thun

Eingereicht bei: LIKA Institut Stilli

Fertigstellung der Abschlussarbeit: November 2017

1 Inhaltsverzeichnis

1	Inhaltsverzeichnis.....	2
2	Einleitung	3
2.1	Ziel der Arbeit.....	3
3	Biografiearbeit	3
3.1	«der rote Faden in der Berufsbiografie»: FRAGEN	4
4	Mein Lernprozess während der Supervisionsausbildung	5
4.1	Lebensfaden - Lernen	5
4.2	Meine Lieblings - Tools – «Solution View» & «Querdenkwabe»	5
4.3	Reflexion der Supervisionen.....	8
4.4	Reflexion der Interventionen	10
4.5	Reflexion des Prozesses in Bezug auf die Biografiearbeit.....	11
5	Mein Markenkern.....	12
5.1	Werte	12
5.1.1	Lebensfaden - Werte.....	12
5.1.2	Das Wertequadrat	12
5.1.3	Glaubenspolaritätsaufstellung	13
5.2	Ressourcen.....	13
5.2.1	Fragen zur Ermittlung von Ressourcen	13
5.2.2	Die Ressourcenblume	14
5.2.3	Ressourcen im Fokus der KomplementärTherapie.....	15
5.3	Kompetenzen	15
5.3.1	GPA-Kompetenz- und Feedback- Karten	15
5.3.2	Soft Skills fördern	16
5.3.3	Reflexion nach dem IPRE Handlungsmodell	17
6	Schlussfolgerungen.....	19
7	Glossar.....	20
8	Literaturverzeichnis	21
9	Anhang.....	22

2 Einleitung

Ein wichtiger Meilenstein auf meinem beruflichen Weg war die Höhere Fachprüfung Komplementärtherapie im Mai 2016. Zu Beginn von diesem Jahr kamen plötzlich unerwartete Anfragen von KollegInnen, die ebenfalls die HFP KT machen wollten und mich um Unterstützung diesbezüglich anfragten. Dies gab mir den Impuls, den Antrag als Supervisorin bei der OdA KT zu stellen und führte mich zur Supervisionsausbildung Komplementär am LIKA Institut.

Durch Fragen, die im Zusammenhang mit der Annahme einer Teilzeitanstellung ab Juli, in meinem Erstberuf als Pflegefachfrau auftauchten, wollte ich meine berufliche Biografie genauer unter die Lupe nehmen und so entstand mein Thema für die Abschlussarbeit der Supervisionsausbildung.

Im Buch Lösungsorientierte Supervisions-Tools fand ich den Beitrag von Carla van Kaldenkerken zum Thema «der rote Faden in der Berufsbiografie», (siehe Kapitel 9 Anhang) und nutzte dieses Tool für mich selbst und als Vorbereitung für eine der Lehrsupervisionen.

2.1 Ziel der Arbeit

Ziel dieser Arbeit ist die Reflexion meines beruflichen Leitbilds sowie die Aktualisierung meiner Selbstpräsentation im Markt. Dazu nutze ich die biografische Haltung und reflektiere anhand vom roten Faden in meiner Berufsbiografie meine Werte, Ressourcen und Kompetenzen um meinen Markenkern zu ermitteln.

3 Biografiearbeit

Von der Biografiearbeit zum biografischen Prinzip.

«Das Altern-Müssen beginnt bereits mit der Geburt, das Jungsein-Wollen erst im Alter». Auf dem langen Weg des Alterns lohnt es sich, von Zeit zu Zeit innezuhalten, zu reflektieren, um den Lebens-Alterns-Weg gegenwärtig und gelassen unter die Füße nehmen zu können. Ein nächster Lebensabschnitt kann mit einer anderen Prägung begangen werden.

Das biografische Prinzip bedeutet:

1. Das Lebensmosaik zu sichten. Bilanzierung – Vergangenheit.
2. Die Wirklichkeiten in das Leben einzuordnen. Bearbeitung - Gegenwart.
3. Eine neue Sichtweise zu bekommen oder zu festigen. Handlungsoptionen - Zukunft.
(vgl. Kerkhoff S.84 bis 87)

3.1 «der rote Faden in der Berufsbiografie»: FRAGEN

1. Wie wird Arbeit erlebt und definiert?
2. Wird unterschieden nach Erwerbsarbeit, Familienarbeit, freiwilligen Engagement?
3. Dient Arbeit dem ausschliesslichen Gelderwerb oder ist sie auch eine Form der Selbstverwirklichung?
4. Gibt es ein bestimmtes Arbeitsethos?
5. Hat sich das Verhältnis zum Sinn der Arbeit im Laufe des Lebens verändert?
6. Welche Wirkung hatte die Schule auf die Berufswahl?
7. Gab es Ermutigungen oder Entmutigungen hinsichtlich der Berufswahl?
8. Auf welche Weise wurde der erste Beruf ergriffen? Wer oder was gab dazu den Anstoss?
9. Hat es im Leben Weggabelungen gegeben, die zu falschen Entscheidungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes führten? Blieben dadurch Träume unerfüllt?
10. War der Beginn der Arbeitsaufnahme auch der Abschied vom Elternhaus?
11. Welche weiteren Qualifikationen wurden erworben?
12. Bei Selbständigen: Wie wurde dieser Status im Gegensatz zu angestellten Tätigkeit erlebt?
13. Welche Arbeit war bisher die interessanteste?
14. Kann man von einer Berufskarriere sprechen? Worin drückt sich diese aus?
15. Bei Arbeitslosigkeit: Wie wurde diese erlebt? Welche Folgen hatte sie für die soziale Stellung?
16. Bei Familienarbeit: Stand sie gleichberechtigt neben der Erwerbsarbeit?
17. Musste im Leben eine Entscheidung zugunsten der Familie oder der bezahlten Arbeit gefällt werden? Wer entschied darüber, zu welchem Preis?
18. Bei Engagements: Warum wurden welche Felder gewählt?
19. Gibt es Wünsche hinsichtlich des idealen Arbeitsplatzes, die bisher nicht erfüllt worden sind?
20. Ist der Satz «Ohne Fleiss kein Preis» die richtige Überschrift über ihrem Arbeitsleben? (vgl. Ruhe S. 98 & 99)

4 Mein Lernprozess während der Supervisionsausbildung

4.1 Lebensfaden - Lernen

Es geht nicht nur darum, Wissen zu konsumieren – ABC/Deutsch/Rechtschreibung/Math/Sprachen zu erlernen, sondern der Lernort «Leben» benötigt Neugier, Interesse, Emotionen, Selbstbestimmung. Es geht um ein lernendes Individuum, um emanzipiertes Lernen, um Veränderung von Verhaltensweisen.

Die gerontologische Forschung bestätigt, dass Lernen lebenslang möglich ist. Nicht das Alter ist der bestimmende Faktor im Hinblick auf die Leistungsfähigkeit, sondern Schulbildung, berufliche Trainingsmöglichkeiten, Gesundheit, stimulierende Umgebung, biografische Lernerfahrung, motivationale Aspekte sind zu beachtende Elemente, auch beim Lernen im Alter.

Fragen für die Reflexion:

- Wie sieht es mit meiner Lernerfahrung über den Lebenslauf aus?
- Entdecke ich in äusseren Widerständen eine Chance, daraus zu lernen und mich innerlich zu entwickeln?
- Lebe ich aus der Erfahrung, wenn ich gewillt bin «ich selbst» zu sein, verändere ich mich und damit, auch die anderen
- Stimme ich ein mit der Aussage: «ich kann von jedem Menschen, der mir begegnet, etwas lernen.»

Nach E. Drewermann, Theologe, ist das Wichtigste, was wir im Leben lernen können, das eigene Wesen zu finden und ihm treu zu bleiben. Wir müssen begreifen, wer wir selber sind, und den Mut gewinnen, uns selbst zu leben. Denn es gibt Melodien, es gibt Worte, es gibt Bilder, es gibt Gesänge, die nur in uns, in unserer Seele schlummern, und es bleibt die zentrale Aufgabe unseres Lebens, sie auszusagen und auszusingen. (vgl. Kerkhoff S.84 bis 87)

4.2 Meine Lieblings - Tools – «Solution View» & «Querdenkwabe»

Im Modul 3 setzte bei mir ein tiefgreifender Prozess ein, durch die Erkenntnis, wie die Grundstruktur einer Schwierigkeit aufgebaut ist.

Grundstruktur eines Themas, Schwierigkeit, Problems, Frage	Zu jedem Thema gibt es
<ul style="list-style-type: none">• Betroffenheit• Veränderungswunsch• Hindernis (Schutz vor der Veränderung)	<ul style="list-style-type: none">• Ressourcen (innere und äussere)• Thema dahinter• Zukünftiges Thema

Das Tool «Solution View»

Im Kern geht es bei diesem Tool um die schrittweise Überleitung von Problembeschreibungen hin zu Zielvisionen. Die Problembeschreibungen werden erfragt und als Schwierigkeiten aufgelistet. Der eigentliche Zweck besteht darin, auf der anderen Seite, nämlich die der Zielvisionen, eine Liste, die dem Sachverhalt eine positive oder andere Bedeutung gibt (Reframing). Die einzelnen Schritte vom Perspektivenwechsel mit den wichtigsten Fragen zu jedem Schritt zusammengefasst:

1. Schritt: Schwierigkeiten werden erfragt und aufgelistet. Dies geschieht über die Fragen «Was noch? Was erleben Sie zurzeit als schwierig?»

2. Schritt: Gewünschte Entwicklungsrichtung. Dies geschieht über die Frage «Was soll stattdessen sein?»

3. Schritt: Eigentliche Intervention. Der Flipchartbogen wird in der Mitte zwischen beiden Spalten- die der Problembeschreibung und die der Zielvisionen – mit einer Schere durchtrennt und die Auflistung der Problembeschreibungen weggeklappt mit der rhetorischen Frage: «Braucht es diese Seite für die weitere Bearbeitung noch?»

4. Schritt: Weiterarbeit. Nachdem dieses Tool als Einstiegsintervention den «Nährboden für das weitere lösungsfokussierte Vorgehen bereitet hat, hier einige Möglichkeiten für die Weiterarbeit:

- Die Erarbeitung wohlformulierter Ziele: konkret, wichtig, realisierbar, in eigener Kontrolle
- Der Blick auf Ressourcen: Was hat in vergleichbaren Situationen bereits geholfen?
- Die Suche nach Ausnahmen: Wann geschieht das bereits jetzt? Wie kommt das zustande? (in Bezug auf die jeweilige Zielvision)

Meine bisherigen Schwierigkeiten mit Supervision geben (bei Ausbildungsbeginn)

Was ist momentan schwierig?	Was soll stattdessen sein?
Lösungen zu schnell präsentieren	Ich begleite meine Supervisanden auf dem Weg zu ihrer eigenen Lösung
Zu viel "reinpacken" in zu kurzer Zeit (Vertragstransparenz)	Ich verarbeite die Prozessschritte in der vereinbarten Zeit.

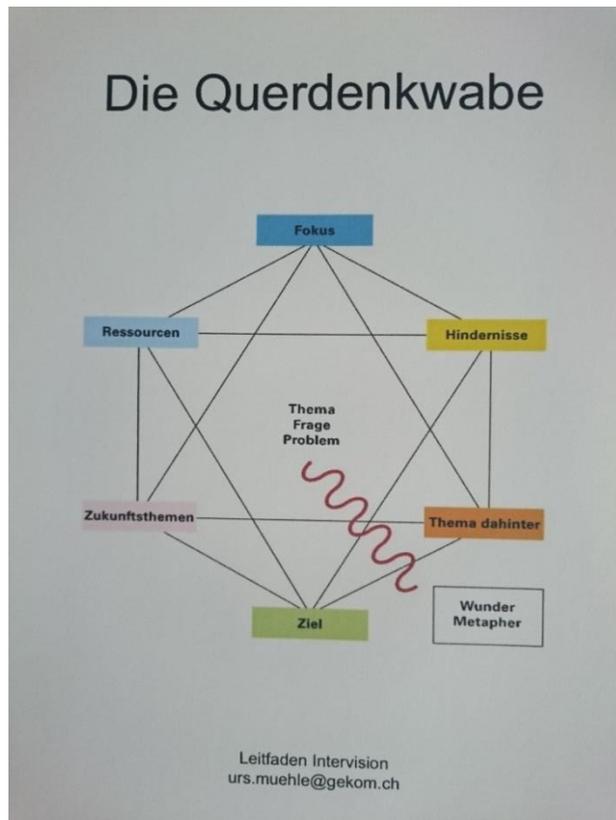


Abbildung 2 Die Querdenkwabe

Zu jeder einzelnen Position, die mit Bodenankern im Raum gelegt werden, gibt es die passenden Fragen, die den Supervisand auf dem Weg zur eigenen Lösung unterstützen. Die Kartenfarben mit den jeweiligen Fragen (siehe Abbildung 3) korrespondieren mit den jeweiligen Positionen in der Querdenkwabe.



Abbildung 3 Fragen Querdenkwabe

Das Tool «Querdenkwabe» wurde für mich persönlich, in meiner Praxistätigkeit und Supervisionen eines der wichtigsten Werkzeuge.

4.3 Reflexion der Supervisionen

In der Auswahl der Supervisionen für die Abschlussarbeit, wählte ich Sitzungen aus, deren Anliegen und Thema mit Berufsbiografie zu tun hatten.

15.Mai 2017

Tool «solution view» & «Querdenkwabe»

Supervisand: 50-jähriger Informatiker, freigestellt seit einem Monat, auf Stellensuche.

Bei Schritt 3 tauchten zuerst Widerstände auf. Er fand es die Vorstellung schwierig, sich von der Auflistung der Schwierigkeiten zu trennen, respektive nicht mehr darauf zugreifen zu können.

Eine Woche später führte ich mit ihm das Tool «Querdenkwabe» durch. Dabei hat sich für ihn Unerwartetes gezeigt bei der Frage "was hindert mich daran eine Stelle zu finden?" Er hat realisiert, dass sein Lebenslauf und seine Qualifikationen nicht mit den Anforderungen der Stellen, auf die er sich beworben hat, übereinstimmen. Weiter zeigten sich Unklarheiten im Bereich Fokus und Ziel, was er einer persönlichen Überprüfung unterziehen wollte. Er wirkte ziemlich ernüchert nach der Supervision und hat für sich mehr Klarheit bekommen.

Lernschritt: ohne Veränderungswunsch keine Lösung! Jeder Mensch geht in seinem Tempo und Rhythmus voran. Als Supervisorin stelle ich mich auf das Tempo des Supervisanden ein.

(Nachtrag: Am 1.9.2017 hat er eine neue Stelle angefangen)

31.Mai 2017

Tool «Querdenkwabe»

Habe mit einer 60-jährigen Klientin (IV Rentnerin) ein Thema bearbeitet, das während einer Craniosacral Behandlung aufgetaucht ist. Mit dem Tool «Querdenkwabe» wurde eingeblendet, was ihr bereits bewusst war. Zu dem Zeitpunkt bestand jedoch kein Veränderungswunsch zu dieser Schwierigkeit. Wir vereinbarten eine Behandlungspause von mehreren Wochen, damit sie Zeit hatte, sich über den Auftrag an mich, klar zu werden. Ich habe ihr mitgeteilt, dass ich die Schwierigkeit, zu der sie kein Veränderungswunsch hat, nicht für sie lösen kann.

Lernschritt: Durch meine wichtige Erkenntnis, dass ich nicht für die Probleme / Schwierigkeiten verantwortlich bin, auch nicht diese zu lösen, ermöglichte mir, mich abzugrenzen und die Verantwortung der Klientin zurück zu geben.

12.7.2017

Tool «Solution View»

Berufskollegin, die den 3. Teil der HFP KT (Analyse und Reflexion komplexe Arbeitssituation) nicht bestanden hat und im Herbst wiederholen muss.

Bereits die Auftragsklärung stellte für mich eine Herausforderung dar. Ihr Anliegen war, üben von "analysieren und reflektieren von komplexer Arbeitssituation", mit der Hoffnung, dass ich geeignete Fallbeispiele mitbringe und ihr Fragen stelle, so wie die Expertin an der Prüfung... Beim Lesen von ihrem Anliegen kamen mir meine bisherigen Schwierigkeiten mit Supervision geben in den Sinn. Mein stattdessen-Satz lautet: "ich begleite meine Supervisandin auf dem Weg zur eigenen Lösung"

Ich lehnte den Auftrag in der von ihr gewünschten Form ab, mit der Begründung, dass ich keine Prüfungsexpertin bin.

Ich bot ihr an, den Auswertungsbericht ihrer nicht bestandenen Prüfung gemeinsam zu analysieren und reflektieren. Daraufhin konnte sie ihr Anliegen (Auftrag) für mehr Struktur bei ihrem Vorgehen an der nächsten Prüfung(um-) formulieren.

Diesen Auftrag konnte ich annehmen, da ich es als bearbeitbares Thema einschätzte. Den Einstieg gestaltete ich mit dem **Tool «solution view»**: Ermitteln der Schwierigkeiten von der vergangenen Prüfungssituation und "stattdessen" für die bevorstehende Prüfung. Als weitere Tools habe ich die «Querdenkwabe» und «Metapher Arbeit» vorbereitet, jedoch kam es nicht mehr dazu, weil die Einstiegsübung die ganzen 90 Min. der vereinbarten Supervisionssitzung beansprucht hat.

Nach dem 3.Schritt (Intervention) fühlte sie sich leichter und klarer, äusserte jedoch Ängste, dass sie sich vielleicht später nicht mehr daran erinnern kann. Ich konnte sie für den 4. Schritt motivieren und den Fokus auf die konkreten Ziele für die bevorstehende Prüfung legen.

Ich fragte sie nach ihrem nächsten konkreten Schritt und was sie von der Supervisionssitzung mitnimmt? Sie will wichtige Erkenntnisse, die sie während der Sitzung hatte, für sich dokumentieren. Sie will die Perspektive ändern: statt sich auf das zu konzentrieren, was die Expertin hören möchte, will sie ihre eigene Sichtweise überzeugend vorbringen und begründen.

Ich habe mich während der Sitzung für meine Verhältnisse sehr zurück genommen und trotzdem bei den Formulierungen der «Stattdessen» - Sätze viele Inputs gegeben. In der Evaluation am Ende der Sitzung meldete sie zurück, dass sie meine Anregungen als unterstützend und positiv erlebt hat.

Lernschritt: Klarheit und Abgrenzung bei der Auftragsklärung.

4.4 Reflexion der Interventionen

Für mich bildeten die Interventionen ein Gefäß, das Gehörte, Gelernte und Erlebte der Module zu bearbeiten, zu integrieren und zu transferieren.

Exemplarisch für die Erweiterung meiner beruflichen Handlungskompetenzen durch die Intervention, nachfolgend die Einsichten nach meiner Falleinbringung bei der ersten Intervention.



Abbildung 4 Ronja und Jammerlappen

Lernschritt: Einsichten nach meiner Falleinbringung in der 1. Intervention

- Aus dem Hamsterrad aussteigen
- Klare Bedingungen stellen
- Gesunde Abgrenzung
- Ich bin nicht verantwortlich für die Problemlösung von anderen
- Tief durchatmen
- Ich entscheide, wen ich begleiten will und zu welchen Konditionen
- Mir die Frage stellen, "wie geht es mir in der Situation?"
- Empathie statt Betroffenheit
- Ich kann und muss andere nicht retten....
- Mit Kindern mehr Zugang über das Spielen gestalten
- Ich bin verankert und gleichzeitig flexibel
- Habe Ronja und Jammerlappen kennen gelernt und für meine eigene Praxis bestellt
- Fokus und Auftragsklärung immer wieder überprüfen

4.5 Reflexion des Prozesses in Bezug auf die Biografiearbeit



Abbildung 5 Wandbild Biografiearbeit

Diese vier farbigen Fäden waren die Vorbereitung für die Lehrsupervision bei Ruth Gauch. Sie repräsentierten meine drei Berufe und meine persönliche Biografieschnur. Mein Ziel für die Lehrsupervision war, die vier Fäden zu einem roten Faden zu vereinen. Ich wusste jedoch im Vorfeld nicht, wie das gehen soll. Über das Gespräch, Fragen von Ruth und die gestalterische, symbolhafte Herangehensweise entstand während der Sitzung die Lösung wie von selbst. Es hat unglaublich Spass gemacht in ihrer umfangreichen Symbolsammlung, die passenden für meinen roten Faden in der Berufsbiografie, auszusuchen (Abbildung 7) Mein berufliches Leitbild und die Selbstpräsentation im Markt wurden hinterfragt, reflektiert und aktualisiert.

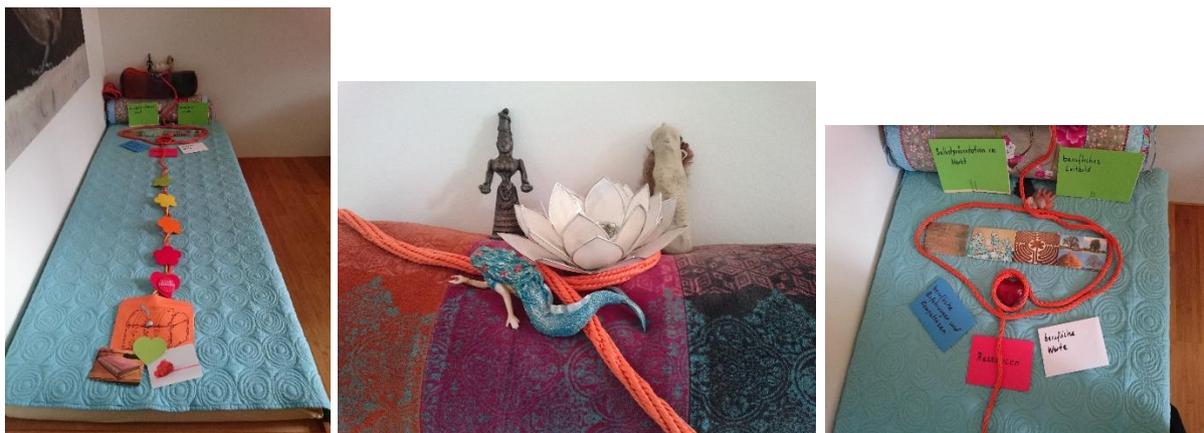


Abbildung 6 Meine Biografieschnur nach Lehrsupervision mit Symbolarbeit

Lernschritt: verbinden der vier Fäden zu einem roten Faden und Umbewertung meiner Berufsbiografie in Bezug auf Werte, Ressourcen und Kompetenzen.

5 Mein Markenkern

5.1 Werte

5.1.1 Lebensfaden - Werte

Werte sind Ideen, Überzeugungen, die für Menschen und Gemeinschaften wichtig sind. Sie entwickeln sich aus historischen, kulturellen und sozialen Zusammenhängen. Werte sind wie ein Kompass, sie geben uns Orientierung.

- Moralische Werte: Aufrichtigkeit, Treue
- Religiöse Werte: Gottesfurcht, Nächstenliebe
- Politische Werte: Toleranz, Freiheit, Gleichheit
- Ästhetische Werte: Kunst, Schönheit
- Materielle Werte: Wohlstand

Jede Zeit hat ihre Werte

Die ältere Generation musste in der akuten Mangelsituation unmittelbar nach dem 2. Weltkrieg zunächst materielle Bedürfnisse befriedigen (physische Sicherheit/wirtschaftliches Wachstum/Ruhe und Ordnung im Staat). Aber schon die Kinder, im Wohlstand geboren, folgen den «postmateriellen Werten», der Selbstverwirklichung. Heute gibt es viele Mischformen von materialistischen Prägungen bis hin zu Selbstverwirklichungswerten.

In einem Eurobarometer der Europäischen Kommission wurde 2011 eine Wertehierarchie erstellt. 12 Werte wurden vorgegeben und die ausgewählten Forschungsteilnehmer aus Europa konnten ihre wichtigsten Werte in eine Reihenfolge bringen. Das Ergebnis: Menschenrechte/Frieden/Respekt gegenüber menschlichem Leben/ Demokratie/Freiheit des Einzelnen/Rechtsstaatlichkeit/Gleichheit/Toleranz/Solidarität, Unterstützung anderer/Selbstverwirklichung/Respekt gegenüber anderen Kulturen/Religionen.

Es gibt viele biografische Impulse, seinen Werten auf die Spur zu kommen. Werte müssen immer wieder neu gewogen werden, das heißt, wir streben die Entwicklung eines ganz individuellen Leitbildes an. Es ist ein Reifen zu sich selbst - was treibt uns an, das Gute zu tun - wertvoll zu leben? (vgl. Kerkhoff S.84 bis 87)

5.1.2 Das Wertequadrat

Im Modul 3 fand eine erste intensive Auseinandersetzung mit den Werten statt und ich lernte das Tool «Wertequadrat» kennen, Ich erstellte für mich ein Wordel für meine Praxis- und Lebenswerte. In der 2. und 3. Lehrsupervision arbeiteten wir ebenfalls mit dem Wertequadrat.



Abbildung 7 wordle «Meine Praxiswerte»



Abbildung 8 wordle «Meine Lebenswerte»

5.1.3 Glaubenspolaritätsaufstellung

Mein Anliegen/Thema für die letzte Lehrsupervision war Klarheit über meine Leitwerte in meiner Supervisionstätigkeit zu bekommen, damit ich verantwortungsvoll entscheiden kann in Bezug auf die Auswahl von geeigneten Tools und Orientierung während der Supervisions-sitzung. Mit dem Tool «Glaubenspolaritätsaufstellung» entdeckte ich folgende Leitwerte, die mein inneres Navigationssystem prägen:

Verlässlichkeit und Genauigkeit

Mitgefühl und Ehrlichkeit

Sorgfalt und Zuverlässigkeit

5.2 Ressourcen

5.2.1 Fragen zur Ermittlung von Ressourcen

Mögliche Fragestellungen aus Modul 5, die zur Ermittlung von Ressourcen gestellt werden können.

Unsere Stärken /Ressourcen:

- Welche Fähigkeiten und Ressourcen haben uns in der Vergangenheit geholfen unsere Ziele zu erreichen?
- Wo sind unsere Stärken?

Unsere gewünschte Zukunft:

- Auf was wirst du stolz sein?
- Welche Ziele hast du erreicht?
- Welche Herausforderungen hast du gemeistert?
- Was wirst du als erstes tun?

Nächste Schritte:

- Was werden erste Schritte in diese Richtung sein?
- Was sind kleine Zeichen deines Fortschrittes?
- Welche Ressourcen werden dir helfen dranzubleiben?

Lösungen / Wertschätzung:

- Was beeindruckt und freut uns am Gehörten?
- Was beflügelt uns für weitere Schritte?

5.2.2 Die Ressourcenblume



Abbildung 9 Ressourcenblume

Das Tool «Ressourcen Blume» wurde durch das Tool «Ressourcen Pass», erweitert. Unsere dritte Intervisionsteilnehmerin, die letztes Jahr die Ausbildung am LIKA abgeschlossen hat, führte uns in dieses Tool ein und ich durfte meine Ressourcen in Bezug auf meine Tätigkeit als KomplementärTherapeutin erforschen. Nachdem wir alle Fragen in den einzelnen Positionen durchgegangen sind, durfte ich Symbole für jede Position wählen und mit repräsentativer Wahrnehmung in jede Position stehen, um die folgenden Fragen zu beantworten: Worin

liegt am meisten Kraft? Wo noch? Welche Ressourcen sollte ich in Bezug auf mein aktuelles Thema besonders beachten?

Für mich war die Ergänzung / Erweiterung mit der Symbolarbeit der Schlüssel zur Erkenntnis. Ich spürte ganz klar über die Körperwahrnehmung, an welcher Position für mich die stärkste Kraft lag.

Fragen für die einzelnen Positionen:

Eigenschaften, Begabungen: Was habe ich mitbekommen? Was sind meine Talente und Fähigkeiten?

Menschen: Welche Personen haben mir auf meinem Weg bisher geholfen zu dem zu werden, was ich heute bin? Wer unterstützt mich?

Orte: Gab es und gibt es Orte, welche auf mich eine ausgleichende und stabilisierende Wirkung haben? Wo kann ich auftanken?

Fertigkeiten / Handlungskompetenzen: Wie schaff ich es mich im Alltag zu stabilisieren, funktions- und beziehungsfähig zu bleiben oder wieder zu werden; Gewohnheiten, Tätigkeiten, Verhaltensweisen, Eigenheiten etc. Welche inneren Ressourcen, Stärken stehen mir zur Verfügung? Was kann ich besonders gut?

Ergänzung für akute Krisensituation: Welche Ressourcen haben mir in vergangenen Krisenzeiten geholfen?

5.2.3 Ressourcen im Fokus der KomplementärTherapie

Im Kontext der KomplementärTherapie unterstützt die bewusste Stärkung vorhandener Ressourcen die Selbstregulierung und ermöglicht die Verlagerung des Blickwinkels zur Salutogenese. So gesehen sind Ressourcen alles, was von einer Person in einer bestimmten Situation wertgeschätzt und als unterstützend erlebt wird. (vgl. OdA KT, Grundlagen der KT, 2013)

Lernschritt: In der Ausbildung Supervision Komplementär am LIKA lernte ich kreative Formen, die Ressourcen, die für die Lösungsfindung eine so zentrale Rolle spielen, zu entdecken. Bevor vorhandene Ressourcen gestärkt werden können, müssen sie zuerst entdeckt werden!

5.3 Kompetenzen

5.3.1 GPA-Kompetenz- und Feedback- Karten

Das GPA-Schema erlaubt es, Kompetenzen, Werte und Glaubenssätze auf eine wertschätzende Art abzubilden. Der Begriff «Glauben» soll ausdrücken, dass es um grundlegende Überzeugungen, Haltungen und Werte geht.

Die Kompetenz- und Feedbackkarten beruhen auf dem vom Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer entwickelten Schema zur Arbeit mit Glaubenspolaritäten.

Die Arbeit mit den Karten ermöglicht eine spielerische Art, eigene Kompetenzen wahrzunehmen, zu reflektieren und auszuwerten. Sie fördern Ressourcenorientierung und zeigen, welche Kompetenzen von einer Person gelebt werden. Sie helfen, Ressourcen und Entwicklungspotentiale zu erkennen und können für die Ermittlung von Lernzielen eingesetzt werden. Sie erleichtern es, Vertrauen herzustellen, Klarheit zu fördern und ins Handeln zu kommen. Das GPA-Schema lässt sich am einfachsten vorstellen als einen Raum, in welchem sich drei Pole befinden. Jeder Pol ist ein Symbol für einen Teilbereich dessen, was unsere Existenz als Mensch prägt und ausmacht. Der Begriff Werte steht hier auch als Synonym für Kompetenzen, Ressourcen, Prinzipien, Haltungen, Kraftquellen Thesen oder Glaubenssätze. Die Pole können auch als Türen vorgestellt werden, durch welche der dreieckige Raum betreten wird. Die Türen heißen: Erkenntnis/Wissen; Beziehung/Miteinander; Ordnung/Struktur (vgl. Ferrari 2016)

[Lernschritt mit diesem Modell \(siehe Kapitel 5.1.3\)](#)

5.3.2 Soft Skills fördern

«Soft Skills fördern – strukturiert Persönlichkeit entwickeln» bietet konkrete Lernschritte für verschiedene Lebenskompetenzen. Diese beinhalten Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz und unterstützen die Entwicklung von Selbstbewusstsein.

Entwicklungskompetenz bedeutet, notwendige Entwicklungsschritte zu entdecken, zu planen und immer wieder darüber nachzudenken, ob das Optimum angestrebt und erreicht wird.	Emotionale Kompetenz bedeutet, die eigenen Gefühle so wahrzunehmen, zu schätzen und auszudrücken, dass ein erfülltes Leben zum Wohle von sich selbst und den Mitmenschen genossen werden kann.	Wirkungskompetenz bedeutet, Sprache und Handlung in Übereinkunft mit der eigenen Persönlichkeit und Werthaltung so einzusetzen, dass andere dadurch positiv beeinflusst werden.
Die Definition von kommunikativer Kompetenz lautet, Kommunikation zu verstehen und dieses Grundwissen im Austausch mit anderen konstruktiv zu nutzen.	Beziehungskompetenz bedeutet, die eigene Rolle in der Beziehung klar wahrzunehmen und mit auftretenden Veränderungen, Schwierigkeiten und Differenzen bewusst und fördernd umzugehen.	Gruppenkompetenz bedeutet, sich so in Gruppe zu bewegen und so Einfluss zu nehmen, dass sowohl die Aufgabe der Gruppe gelöst werden kann als auch alle einzelnen Gruppenmitglieder ihre besten Beiträge leisten können.

In jedem der sechs Kompetenzbereiche werden fünf Kompetenzen unterschieden und jeder Kompetenz sind wiederum fünf Teilfähigkeiten zugeordnet.

Insgesamt werden in sechs Kapiteln Förderungsmöglichkeiten für 150 Teilkompetenzen dargestellt.

[Die Selbsteinschätzung meiner Entwicklungskompetenz während der Supervisionsausbildung und im Schreiben meiner Abschlussarbeit ist auf der Entwicklungsstufe B bis C. \(mittlere \(B\) bis sehr hohe \(C\) Ausprägung der Teilfähigkeiten\).](#)

Die fünf Teilfähigkeiten:

1. Lernbereitschaft	1.1. Offen sein für Neues 1.2. Sich selber motivieren 1.3. Eigenes Lernverhalten kennen 1.4. Aus Fehlern lernen 1.5. Kreativ sein
2. Reflexionsfähigkeit	2.1. Perspektivenwechsel 2.2. Die eigene Werthaltung kennen 2.3. Sich selber realistisch einschätzen 2.4. Kritikfähigkeit 2.5. Verantwortung für die eigene Entwicklung übernehmen
3. Entwicklungsbedarf klären	3.1. Standortbestimmung: Was ist vorhanden? 3.2. Bedarfsklärung: Was sollte sein? 3.3. Potenzial nutzen: Was ist möglich? 3.4. Persönliche Prioritäten setzen 3.5. Massnahmen ableiten: Wie sieht der Entwicklungsweg aus?
4. Entwicklung planen	4.1. Strategisch denken 4.2. Individuelle Ressourcen planen 4.3. Ziele und Indikatoren festlegen 4.4. Evaluation planen 4.5. Interaktionen planen: Lernen mit anderen
5. Entwicklung überprüfen	5.1. Prozesse beobachten 5.2. Persönlichen Lernerfolg beurteilen 5.3. Entwicklungserfolg im Lernfeld beurteilen 5.4. Entwicklungserfolg in der Praxis beurteilen 5.5. Wirksamkeit überprüfen

(vgl. Meyer 2011)

5.3.3 Reflexion nach dem IPRE Handlungsmodell

Es ist mir ein Anliegen, den Bogen zu meiner Motivation für die Supervisionsausbildung Komplementär zu schliessen und ihn mit den unterstützenden Kompetenzen C und D aus dem Kompetenzprofil KomplementärTherapeutin mit eidgenössischem Diplom zu reflektieren.

Handlungsbereiche	Berufliche Handlungskompetenzen		
C Persönlichkeit entwickeln	1 Entwickelt sich fachlich weiter	2 Entwickelt sich persönlich weiter	3 Pfl egt das eigene Gleichgewicht
D Professionell handeln	1 handelt nach berufsethischen Prinzipien	2 engagiert sich für den Beruf und vertritt ihn	

IPRE steht für: I= Informieren

P=Planen/Entscheiden

R=Realisieren

E=Evaluieren

C1 Entwickelt sich fachlich weiter

I: Ich habe meine eigene Stärke und Entwicklungspotential in Bezug auf Supervision Komplementär beurteilt und informierte mich über aktuelle und relevante Entwicklungen in der

Oda KT. Ich erkannte sich verändernde Anforderungen und wertete meine bisherigen Supervisionserfahrungen aus.

P: Ich verschaffte mir einen Überblick über die entsprechenden Fortbildungsangebote und entschied mich für die Ausbildung «Supervision Komplementär» am LIKA.

R: Während der Ausbildung am LIKA aktualisierte und vertiefte ich komplementärtherapeutische Kompetenzen und setzte neu erlernte Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen in meiner Praxistätigkeit um.

E: In dieser Abschlussarbeit wertete ich neue Erfahrungen beim Transfer in den Arbeitsalltag aus und plane bereits nächste Schritte für die Weiterentwicklung von meinem Markenkern.

C2 Entwickelt sich persönlich weiter

I: Ich erkannte meinen persönlichen und fachlichen Entwicklungsstand und die persönlichen Stärken und Schwächen sowie eigene Entwicklungswünsche und Potenziale.

P: Ich entwickelte und plante diese Abschlussarbeit zum Thema «der rote Faden in der Berufsbiografie»

R: Ich erweiterte die eigenen Potenziale (sowohl als auch – Eigene Praxis und angestellt) und vertiefte mich in den Prozess der Auseinandersetzung mit persönlichen Kompetenzen, Ressourcen und Haltungen.

E: Ich reflektierte und passte meine Sichtweise auf meine berufliche Biografie an.

C3 Pfllegt das eigene Gleichgewicht

I: Ich nahm die eigene Arbeitsweise und das damit verbundene Befinden achtsam wahr und erkannte Anzeichen von Belastung und Überforderung.

P: Ich entwickelte bewusste Verlangsamung und andere Massnahmen zur Stärkung meiner Ressourcen.

R: Ich setzte die geplanten Schritte um und gestaltete den Lernprozess entsprechend. Ich nutzte die «Supervision Komplementär» zur eigenen Stärkung und Zentrierung» und nahm zusätzliche Unterstützung in Anspruch (Craniosacral Therapie Sitzungen)

E: Ich überprüfte die Wirkungen der gewählten Strategien im Hinblick auf Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden und passte sie situationsgerecht an. (Craniosacral Therapie abgeschlossen)

D1 Handelt nach berufsethischen Prinzipien

I: Ich informiere mich über die rechtlichen Rahmenbedingungen, orientiere mich an berufsethischen Grundsätzen und Kompetenzen meiner zwei Berufe, die ich ausübe. (Pflegefachfrau HF und KomplementärTherapeutin mit eidg. Diplom)

P: Ich erkenne und beurteile ethisch komplexe Situationen und plane angemessenes Handeln und Kommunizieren. Ich berücksichtige rechtliche Vorgaben bei der Planung der Arbeitstätigkeit.

R: Ich arbeite fachkompetent, wirksam und wirtschaftlich im Rahmen meiner erworbenen Kompetenzen gemäss den beruflichen Standards der KomplementärTherapeutischen und

Pflegefachfrau-Profession. Ich halte die fachlichen und persönlichen Grenzen ein und nehme die verschiedenen Verantwortlichkeiten gegenüber Klientinnen und Klienten, Bezugspersonen, Berufsstand und Gesundheitswesen angemessen und nachvollziehbar wahr. Ich informiere die Öffentlichkeit angemessen und korrekt über die eigenen Dienstleistungen.

E: Ich reflektiere laufend die persönliche Haltung und das berufliche Handeln in Bezug auf die berufsethischen Grundsätze. Meine Dienstleistungsangebote werden aktualisiert nach der Ermittlung vom Markenkern.

D2 Engagiert sich für den Beruf und vertritt ihn

E: Ich überprüfe immer wieder die Aktualität und Qualität des Netzwerks und passe es den eigenen Bedürfnissen an. Im nächsten Jahr setzte ich mich aktiv für eine Intervisionsgruppe Supervision ein, mit KollegInnen der Ausbildung. (vgl. OdA KT 2015, Berufsbild)

6 Schlussfolgerungen

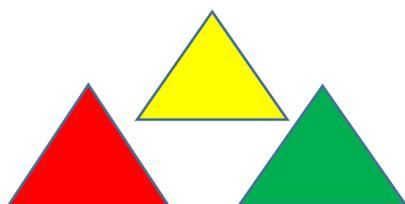
Mein Ziel für die Abschlussarbeit konnte ich erreichen. Es ist mir gelungen, meine eigene Berufsbiografie zu reflektieren und die vier Fäden mit der roten Biografieschnur zu verbinden. Ich stellte dadurch meine früheren beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen in einen neuen Zusammenhang. Ich erkannte den Sinn, die Werteentwicklung sowie die Logik meiner persönlichen Entwicklung als Ressource und fand über die Symbolarbeit einen neuen Zugang dazu.

Einer der wichtigsten Schlüssel in der Supervision ist die Kunst, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Fragen zu stellen! Aus diesem Grund habe ich mir für meine Supervisionspraxis eine Auswahl von Fragen zum Thema «der rote Faden in der Berufsbiografie» zusammengestellt. (Kapitel 3.1)

Überraschend für mich war die Resonanz und Freude mit der Symbolarbeit. Sämtliche Tools von Modul 6 habe ich in einem kleinen Ordner für mich aufbereitet und bereits eine Kiste mit Symbolen gesammelt und in meiner Praxis bereitgestellt.

Ich erarbeitete in einem ersten Schritt die Basis der beruflichen Werte, Ressourcen und Kompetenzen. (Kapitel 5). In weiteren Schritten will ich den Werte- und Markenkern und damit meine Besonderheit herausarbeiten und anschliessend mein Praxisangebot danach ausrichten. Da eine wichtige Erkenntnis in den ersten zwei Lehrsupervisionen die Verlangsamung war, will ich mir dafür genügend Zeit nehmen.

Meine Vision, in welche Richtung die Präsentation von meinem «neuen Praxisangebot» gehen könnte: mein aktuelles Logo (Dreieck) eventuell mit KT- Menschenbild und Zielen sowie GPA - Schema vernetzen?



Supervision: Geist; Genesungskompetenz; Erkenntnis/Wissen

Craniosacral Therapie: Seele; Selbstregulation; Beziehung/Miteinander

Yoga: Körper; Selbstwahrnehmung; Ordnung/Struktur

7 Glossar

Was ist der Markenkern?

Der Markenkern ist sozusagen Herz & Hirn einer Marke bzw. eines Unternehmens. Er erfasst einerseits die funktionale Seite Ihres Unternehmens („Hirn“), d.h. Ihr klar gegliedertes Leistungsspektrum und Ihre Produkte. Andererseits beschreibt er die emotionale Seite („Herz“), also die Werte, den Charakter und die „weichen Faktoren“, die Ihr Unternehmen und Ihre Arbeit ausmachen. Über diese Merkmale beschreibt der Markenkern den USP (Unique Selling Proposition = das, was Sie einzigartig macht) und zeigt den Kundennutzen auf. Schriftlich niedergelegt werden kann der Markenkern z.B. als grafische Darstellung, als „Wortwolke“ oder als Kurztext im Stil eines „Elevator Pitch“. Auf jeden Fall sollte er kurz und knapp und auf das Wesentliche reduziert sein – schließlich geht es um den Markenkern.

Was bringt der Markenkern?

Die strategische Erarbeitung Ihres Markenkerns bringt für Sie und Ihr Unternehmen Klarheit und ein klares Bewusstsein über die eigene Identität. Dieses hilft, Ihre Kommunikation entlang eines roten Fadens auszurichten, sich von anderen abzugrenzen und Ihren Kunden überzeugend zu kommunizieren, warum genau IHR Unternehmen der richtige Partner ist. (vgl. <http://www.evare.de/2013/kennen-sie-ihren-markenkern/> 1.1.2017)

8 Literaturverzeichnis

- Neumann-Wirsing H. (2016): Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Edition Training aktuell. Bonn; manager Seminare Verlags GmbH.
- Mühle, Urs (2017): Modul 3 & 4, Kursunterlagen.
- Strickler, Monika (2017) Modul 5, Kursunterlagen.
- Gauch Mühle, Ruth (2017): Modul 6, Kursunterlagen.
- Kerkhoff B. (2017): Die biografische Haltung. Hannover; Vincentz Network
- Ruhe H.G., Opitz S. (2016): 75 Bildkarten Biografiearbeit. Weinheim, Basel; Beltz Verlag.
- Ruhe H.G., (2014): Praxishandbuch Biografiearbeit, Weinheim und Basel; Beltz Juventa Verlag.
- OdA KT (Mai 2013): Grundlagen der KomplementärTherapie und berufsethische Grundsätze.
- OdA KT (Mai 2015): Berufsbild KomplementärTherapeutin mit eidgenössischem Diplom, KomplementärTherapeut mit eidgenössischem Diplom.
- Ferrari Elisabeth, (2016) GPA Kompetenz-und Feedback-Karten, 4. Auflage. Aachen; FERRARIMEDIA
- Meyer Ruth (2011): Soft Skills fördern, Bern; hep verlag ag
- <http://www.evare.de/2013/kennen-sie-ihren-markenkern/> Stand (1.1.2017)

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1 Wandbild Berufsbiografie Start	1
Abbildung 2 Die Querdenkwabe	7
Abbildung 3 Fragen Querdenkwabe	7
Abbildung 4 Ronja und Jammerlappen.....	10
Abbildung 5 Wandbild Biografiearbeit.....	11
Abbildung 6 Meine Biografieschnur nach Lehrsupervision mit Symbolarbeit	11
Abbildung 7 wordle «Meine Praxiswerte»	13
Abbildung 8 wordle «Meine Lebenswerte»	13
Abbildung 9 Ressourcenblume	14

Der rote Faden in der Berufsbiografie

Von Carla van Kaldenkerken

Kurzbeschreibung Mithilfe einer Zeitlinienarbeit werden berufliche Neuausrichtungen, Karriere- oder Weiterbildungsentscheidungen im Zusammenhang mit der Berufsbiografie betrachtet. Die Rekonstruktion und Reflexion des zurückliegenden Berufsverlaufs schafft Klarheit über den „roten“ Faden (Kompetenzen, Ressourcen, Werte, Entscheidungsmuster, alte Sehnsüchte und unberücksichtigte Werte und Wünsche) in der Berufswahl und Berufsentwicklung (auch Karriereentwicklung). Die Methode unterstützt dabei, das eigene Profil zu schärfen und zu entwickeln, neue berufliche Rollen zu integrieren und die berufsbiografisch entwickelten Fähigkeiten, Ressourcen und Werte ans Licht zu bringen, zu vergewissern und als Ressource zu nutzen.

Anwendungsbereiche Die Methode bietet sich besonders für die Einzelsupervision an, lässt sich aber auch in der Gruppe einsetzen. Anlässe für die Arbeit mit der Berufsbiografie sind Berufsentscheidungen aller Art. Für den hier dargestellten Ablauf muss eine Supervisionssitzung mit 90-120 Minuten veranschlagt werden. Diese Sitzung ist eingebettet in eine Sondierungssitzung von ca. einer Stunde und einer Folgesitzung mit einer soliden Prüfung der Optionen.

Zielsetzung/Effekte Berufliche Neuausrichtungen, Karriereentscheidungen und Berufsweplanung werden eindeutiger und stimmiger, wenn berufsbiografisch entstandene Werte, Fähigkeiten, Ressourcen und berufliche Identität als „roter Faden“ verstanden und berücksichtigt werden. Häufig erscheint die eigene berufliche Biografie nicht stringent und unsystematisch. „Brüche“ und „Umwege“ im Entwicklungsverlauf werden möglicherweise sogar abgewertet. Wenn der Sinn, die Werteentwicklung und die spezifische Logik der persönlichen Entwicklung als Ressource erkennbar werden, erscheint die berufliche Vergangenheit und Entwicklung wie ein roter Faden. Die Zusammenhänge müssen nicht besonders herausgearbeitet werden. Frühere berufliche Erfahrungen und Kompetenzen werden in einen neuen Zusammenhang gestellt,

Ressourcen werden zugänglich und können für Entscheidungen und berufliche Neuausrichtung genutzt werden.

Die Arbeit mit der Zeitlinie ermöglicht mit der Reise durch die Vergangenheit, Gegenwart und in die Zukunft, Entwicklung zu vergegenwärtigen und Zukunft vorweg zu nehmen. Durch die Bewegung im Raum, die Arbeit mit Bodenankern und Visualisierungen werden die Erinnerungen wieder lebendig und der Rekonstruktion zugänglich. Die Zeitreise in die berufliche Zukunft verschafft sowohl Optimismus, Zutrauen, Motivation und freudige Energie als auch Klarheit zu den ersten Schritten, den Erfolgskriterien und der Verträglichkeit mit der Umwelt.

Die Methode kann außerdem für die Erarbeitung des beruflichen Leitbilds und für die Selbstpräsentation im Markt abgewandelt werden. Die Präsentation auf der Basis der beruflichen Werte und berufsbiografisch entwickelten Fähigkeiten und Kompetenzen aufzubauen, wirkt kongruent und arbeitet den Werte- und Markenkern und damit die Einmaligkeit und Besonderheit heraus.

Diese Methode fokussiert in der Bearbeitung die berufliche Biografie und betrachtet die persönliche Biografie nur anlassbezogen. Der Einfluss und die Bedeutung der primären Sozialisation kann in ihrer Wirkung auf berufliche Entscheidungen mitbetrachtet werden, steht aber nicht im Mittelpunkt der Erkundung.

*Ausführliche
Beschreibung*

Schritt 1: Zielorientierung erfragen

Die Supervisorin erfragt die Zielorientierung für die Bearbeitung. *„Mal angenommen, wir haben in den nächsten 90 Minuten ihre berufliche Biografie rekonstruiert und sind gemeinsam durch den Zeitverlauf Ihres beruflichen Lebens gegangen. Wir haben die markantesten Situationen Ihres Berufslebens zusammen erkundet und der innere Zusammenhang Ihres ganz persönlichen Berufswegs wird klar erkennbar. Was ist dann anders?“*

Schritt 2: Vorgehen eräutern

Die Supervisorin hält die Antworten schriftlich fest und fasst sie zu einer realistischen, attraktiven und konkreten Zielbeschreibung zusammen.

Ein im Raum ausgelegtes Seil markiert den Zeitverlauf. Das Seil kann auch als Gestaltungselement einbezogen werden (gerade auslegen, als Kurve legen, wie eine Schnecke einrollen). Während die Supervisorin das Seil auslegt, erläutert sie das Vorgehen.

„Ich lege hier ein Seil hin, das den Zeitverlauf Ihrer Biografie markiert. Wir gehen gleich zusammen durch diese Zeit. Ich werde Sie durch die Zeit führen, Fragen stellen und Ihre Antworten zusammenzufassen. Dadurch, dass wir uns hier im Raum auf diesem Zeitstrahl von Ereignis zu Ereignis bewegen, werden die Erinnerungen noch einmal belebt. Es tauchen Bilder, Gefühle und Gedanken auf, die Sie möglicherweise vergessen hatten. Lassen Sie sich überraschen, was auftauchen wird. Es geht nicht um die Rekonstruktion entsprechend eines Lebenslaufs für eine Bewerbung.“

„Achten Sie auf das, was vor Ihr geistiges Auge kommt. Welche Bilder und Gefühle tauchen auf und welche Gedanken gehen Ihnen durch den Kopf, wenn Sie Schritt für Schritt durch Ihre berufliche Vergangenheit gehen? Ich werde Sie bitten, Gegenstände, Postkarten oder Symbole für die einzelnen Ereignisse auszusuchen und an der entsprechenden Station an das Seil zu legen. Sie können auch das Seil als Gestaltungselement nutzen und es verändern.“

Auf diese Weise werden die von Ihnen ausgewählten Stationen sichtbarer, und am Ende der Arbeit werden wir den gesamten Verlauf Ihres beruflichen Weges besser betrachten können. Gelegentlich wirken persönliche Krisen, Extremerfahrungen, Glücksmomente und Höhepunkte auf das berufliche Handeln und auf berufliche Entscheidungen. Das sollte dann auch abgebildet werden.“

Schritt 3: In die Vergangenheit gehen

Die Supervisorin entscheidet dann, wo die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft liegt. Supervisorin und Supervisorin beginnen gemeinsam in der Vergangenheit. Die Supervisorin führt die Supervisorin in die Vergangenheit zurück:

„Schließen Sie die Augen, gehen Sie in die Vergangenheit zurück und schauen Sie, wo für Sie der Anfang Ihrer beruflichen Biografie ist. Für manche beginnt dieser im Kindergarten oder in der Schule. Bei anderen spielen das Elternhaus und die Familie, die Geschwister oder Erfahrungen im gesellschaftlichen Kontext eine Rolle. Lassen Sie sich einfach überraschen, welche Bilder und Erinnerungen bei Ihnen aufsteigen, wenn Sie innerlich in Ihrer eigenen Geschichte zurückreisen.“

Möglich ist auch, aus der Gegenwart rückwärts an der Zeitlinie entlang in die Vergangenheit zu gehen. Das macht die Erfahrung des „Rückwärtsreisens“ sehr lebendig.

Schritt 4: Wahl von Symbolen

Am Anfang des Seils und innerlich am Anfang der beruflichen Entwicklung angekommen, fragt die Supervisorin nach der Szene, dem Bild und Ereignis, das vor dem inneren Auge aufgetaucht ist. Nachdem die Supervisorin die Szene kurz betitelt hat, wird sie zunächst darum gebeten, Symbole für diese Szene zu suchen und an die Zeitlinie zu legen. Erst danach entsteht ein kurzes Gespräch über die Szene und die Wahl der Symbole.

- ▶ „Was zeichnete diese besondere Szene aus?“
- ▶ „Was ist die Kernaussage dieser Szene?“
- ▶ Möglicherweise werden auch schon in einer frühen Phase der beruflichen Entwicklung Werte benannt. Die Supervisorin könnte fragen: „Inwieweit ist das wichtig für Sie?“

Ressourcen und Bewältigungsstrategien erschließen sich über Fragen, wie z.B.:

- ▶ „Wie ist es Ihnen gelungen, trotz der Einwände der Eltern und Lehrer, diese von der Schulwahl zu überzeugen?“
- ▶ „Was stand Ihnen in der Situation an Fähigkeiten zur Verfügung, diesen Widerstand zu überwinden?“

Die Supervisorin schreibt diese Aussagen auf Karten mit und legt sie zu den Symbolen. Es bietet sich an, die Beschreibung der Szene und die Werte auf Karten mit unterschiedlichen Farben zu schreiben.

Schritt 5: Jede Etappe durchgehen

Sie begleitet nun weiter den Weg durch die Zeit und fragt nach den wichtigen Etappen und markanten Ereignissen im Verlauf in immer gleicher Weise. „Wenn Sie nun einen nächsten Schritt gehen, lassen Sie sich überraschen, welches Ereignis auftaucht.“

Supervisorin und Supervisorin gehen gemeinsam von Etappe zu Etappe. Ist eine Szene ausreichend erhellt, fordert die Supervisorin die Supervisorin auf, einen nächsten Schritt zu gehen und zu schauen, welche markante Erinnerung bei diesem Schritt auftaucht. Wichtig für den gesamten Verlauf ist, dass es nicht auf die korrekte und zeitlich genaue Abfolge ankommt, sondern auf das, was als markant erinnert

wird und während des Fortschreitens auf der Zeitlinie auftaucht. An jeder Stelle wird die Szene in der oben beschriebenen Art und Weise erkundet. Diese Etappen werden mit Symbolen oder beschrifteten Karten markiert und können durch eine Veränderung in der Seilführung verdeutlicht werden (Höhen, Tiefen, Knoten etc.).

Schritt 6: Interview an den Stationen

Die Supervisorin führt an jeder Station ein kurzes Interview. Dabei geht es im Wesentlichen um drei Ausrichtungen:

1. Was war in der Szene besonders markant, besonders wichtig?
2. Welche Werte wurden durch diese Erfahrung wichtig oder gestärkt?
3. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen hat die Supervisandin durch diese Erfahrung entwickelt?

Die Supervisorin führt von Etappe zu Etappe und unterstützt die Erhellung und Vertiefung mit aktivem Zuhören und Zusammenfassen. Sie bleibt dabei in einer erkundenden Haltung. Ihre Zusammenfassungen haben eine beschreibende Sprache. Eigene Erklärungen, Bewertungen und Hypothesen und Ideen behält sie für sich.

Bei wenigen Ausnahmen kann sie eigene Beobachtungen als Fragen formulieren und so das Gespräch verlangsamen und vertiefen. Solche Momente können z.B. entstehen, wenn über scheinbar bedeutsame Lebensereignisse schnell hinweggegangen wird. An besonders entscheidenden Punkten, wie der Berufswahl, kann die Supervisorin nach Mentoren, Beratern oder anderen Personen, die wichtig bei der Entscheidungsfindung waren, fragen.

Auch die Art und Weise, wie die Entscheidung getroffen wurde, kann vertieft werden. Dabei geht es aber immer um die Erkundung und nicht um Deutung.

Schritt 7: Den Weg rekapitulieren

Ist der gesamte Verlauf aufgebaut, bleiben Supervisandin und Supervisorin am Ende des Seils (in der Gegenwart) stehen. Die Supervisorin bittet die Supervisandin, die Augen zu schließen und rekapituliert stellvertretend noch einmal den Weg, nennt die Etappen und herausgebildeten Werte. Sie bittet die Supervisandin, die Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen und Ressourcen, die dabei entwickelt wurden, zu erinnern und diese im Rücken zu fühlen.

„Vielleicht spüren Sie all diese Erfahrungen, Ressourcen und Fähigkeiten als Wärme im Rücken, vielleicht ist es aber auch wie ein Rucksack, der

gut gepackt mit Erfahrungen und Ressourcen auf dem Rücken zu spüren ist. Oder Sie bemerken diese Erfahrungen und Kompetenzen auf andere Weise. Vielleicht hören Sie Sätze, sehen Bilder oder bemerken andere körperliche Phänomene. Wenn Sie nun all diese Erfahrungen, die damit verbundenen Werte und entwickelten Fähigkeiten und Kompetenzen fühlen und wahrnehmen, welche inneren Bilder tauchen auf? Gibt es eine Metapher, ein Symbol, eine Musik, einen Satz, der das ausdrückt? Und wenn Sie nun einen Blick nach vorne in die Zukunft werfen und schauen, wie der Weg weiter verläuft, wo sehen Sie sich in fünf Jahren? Welche Optionen tauchen auf?“

Schritt 8: Vertiefung der Zukunftsvision

Besonders unterstützend ist es, die Schritte in die Zukunft tatsächlich zu tun, auf der Zeitlinie über die Gegenwart hinauszuschreiten und diese Fragen von dort zu beantworten. Hier werden eine Zukunftsvision oder möglicherweise auch viele Optionen sichtbar. Zur Belebung und Vertiefung der Zukunftsvision fragt die Supervisorin:

„Angenommen, wir sind fünf Jahre weiter. Wo genau sehen Sie sich dann? Wenn Sie sich in fünf Jahren für diese berufliche Zukunft entschieden haben, was wird dann anders sein? Wo sehen Sie sich, was sehen Sie dann? Was hören Sie dann? Wie fühlt es sich an, wenn Sie dort angekommen sind? Wo genau fühlen Sie das? Sollten Sie körperliche Phänomene bemerken, lassen Sie diese intensiver werden und sich im Körper ausbreiten?“

Diese ersten Fragen sind als Leitfragen und Anregungen gedacht, die nicht von der Supervisorin beantwortet werden. Diese Fragen werden als gedankliche Anregungen verstanden, die die Aufmerksamkeit der Supervisorin lenken sollen, ohne dass eine Antwort erwartet wird. Zu den dann folgenden Fragen kommen Supervisorin und Supervisorin ins Gespräch.

„Suchen Sie sich dann eine Körperhaltung, ein Bild, einen Satz, eine Metapher für diese Zukunft.“

Schritt 9: Fortsetzung und Auswertung

Je nach Verlauf und Zeitkontingent kann anschließend oder in einer weiteren Sitzung die Arbeit in der Zukunft fortgesetzt werden. Die Erkundung der Zukunft hinsichtlich der Verträglichkeit (Ökologie) der Veränderung und Fragen zu den ersten Schritten in Richtung Zukunft konkretisiert die Zukunftsbilder zu aktivem, selbstverantwortlichen und verträglichen Handeln.

Zur Auswertung und Reflexion der Erfahrungen wird auf einer Metaposition der gesamte Verlauf betrachtet, der Prozess als Ganzes bewertet und verabredet, wie mit diesem Ergebnis weitergearbeitet werden soll. Sind es viele Optionen, müssen diese jede für sich geprüft werden. Ist die Perspektive sehr eindeutig, kann im nächsten Schritt an der Umsetzungsplanung gearbeitet werden.

Das Ergebnis der Arbeit wird fotografiert und der Supervisorin zur Verfügung gestellt. Die Supervisorin räumt alle Gegenstände zurück.

*Voraussetzungen/
Kenntnisse*

Diese Methode wirkt wesentlich durch die Reaktivierung der herausragenden Momente durch das Abschreiten der Zeitlinie. Die Bewegung im Raum und im Zeitverlauf mithilfe der Bodenanker bringt vergessene Szenen zurück, aktiviert die Gefühle zu den Szenen und macht die eigene Geschichte wieder lebendig.

Die wichtigste Aufgabe der Supervisorin ist die Begleitung und ihre „großen Ohren“ für die Werte, die Ressourcen und Fähigkeiten, die sich im Verlauf der persönlichen Berufsgeschichte entwickelt haben. Die Begleitung bleibt überwiegend inhaltlich abstinente. Alle Lebensereignisse, auch dramatische und bisher negativ bewertete Berufsentscheidungen und -situationen werden von der Supervisorin mit einer durchgängig ressourcenorientierten Haltung und Neugier gehört und zusammengefasst. Die Fähigkeit, eigene Vorannahmen zurückstellen zu können, schwierige Lebensereignisse als Chance zu sehen, Verhalten und Entscheidungen durchgängig als sinnvoll zu bewerten und in einen neuen Sinnzusammenhang zu stellen, sind Voraussetzung und notwendige Haltung für die Begleitung der Supervisorin. Systemische Gesprächs- und Fragetechniken sollten dafür beherrscht werden.

Es ist hilfreich, Erfahrungen mit kreativen Methoden zu haben, aber nicht Voraussetzung. Unerlässlich ist jedoch, dass man überzeugt ist von der Wirkung von Raum, Bodenankern und der Arbeit mit der Repräsentation von Zeit im Raum.

Kommentare

Gelegentlich ist es sinnvoll, die persönliche Biografie und Primärsozialisation mit einzubeziehen. Hier gilt die gleiche Bearbeitungsregel wie bei allen Situationen in Supervisionen, in denen biografische Erfahrungen eine Rolle für das berufliche Handeln spielen. Die Wirkung und Verschränkung zur beruflichen Sozialisation, die Werteentwicklung und

die Widersprüche sind wichtige Informationen, die jedoch immer auf die beruflichen Fragestellungen bezogen werden. Therapeutische Themen und ihre Bearbeitung gehören in einen therapeutischen Kontext.

Bei der Arbeit in Gruppen sind die Gruppenmitglieder zunächst Beobachterinnen, die zu Beginn der Arbeit die Aufgabe bekommen, auf Resonanzen und körperliche und emotionale Reaktionen im Verlauf zu achten. Nach der Einzelarbeit mit der Supervisorin werden die Gruppenmitglieder in der Weise einbezogen, dass sie ihre Resonanzen und Identifikationen zur Verfügung stellen, ihre eigene Beteiligung und eigenen persönlichen Erfahrungen mitteilen (Sharing) und Feed Back zum Ergebnis geben können.

-
- Andreas, Connirae; Andreas, Steve (1988) Gewusst wie. Paderborn: Junfermann. *Quellen/Literatur*
- James, Tadd; Woodsmall, Wyatt (1991). Time Line: NLP-Konzepte zur Grundstruktur der Persönlichkeit. Paderborn: Junfermann
- Van Kaldenkerken, Carla (2014). Wissen was wirkt. Hamburg: Tradition.
- Kindl-Beilfuß, Carmen (2014) Fragen können wie Küsse schmecken. Heidelberg: Carl Auer.

-
- Notwendiges Material sind ein bis zwei Seile, Symbole, Postkarten, Moderationskarten und Stifte. *Technische Hinweise*
- 90 bis 120 Minuten sind für diese Arbeit einzuplanen.
- Für die Dokumentation sollte ein Fotoapparat oder Smartphone zur Verfügung stehen.