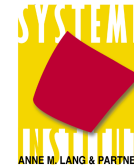


Hypno-Systemisches Coaching Hypno-Systemische Beratung Hypno-Systemische Supervision

Zeit: Samstag 23.10.10 9:30-12:30 Uhr

Anne M. Lang, Bonn



***AML Institut Systeme und
Milton Erickson Institut MEG Bonn***

Seit 2003 - 7 Hypnosystemische Coaching/Beratungs- Weiterbildungen

Inhalte des Workshops:

1. Kernpunkte des Hypnosystemischen Coachings?

Welche **Prämissen** machen Beratung und Coaching zu einer hypnosystemischen Beratung bzw. zu einem hypnosystemischen Coaching?

2. Das Supervisionsvorgehen spiegelt jeweils traditionelles oder hypnosystemisches Denken wider.

Systemische Supervision heißt, auf das Beratungs-System (bestehend zumindest aus Coach, Klient, Thema, Ziel) zu schauen.

Hypnosystemische Supervision heißt die Aufmerksamkeit, die Wirklichkeit schafft in Kommunikation, Sprache und Vernetzung zu betrachten.

Kernpunkte - Philosophie für Beraterhaltung, Denken und Vorgehen

„Hypno“- Kommunikation heißt

- Beachten der Implikationen u. Suggestionen von Sprache und Kommunikation
- Arbeit mit Bewusstseins-Zuständen und Wirklichkeitsausschnitten
- Ressourcen „heben“ und Möglichkeiten erzeugen

„Systemische“ Kommunikation heißt

- Beachten des Betrachtungs-Ausschnitts bei größerer Komplexität (Erweitern, Ändern)
- Beziehe dich immer als Beobachter mit ein - Beobachten der Beobachtung (Heinz v. Förster)
- Beachten der Perspektiven (verschiedener Beobachter, verschiedener Zeiten)
- Act always so, that you increase the number of choice (Heinz v. Förster)
- If you want to remain, change (Heinz von Förster)

„Hypnosystemische“ Prinzipien d.h. von beiden unterstützte Prinzipien sind:

- Wir sind in Prozessen, die sich in die Zukunft entwickeln
- Utilisation - Nutzen von allem Vorkommenden und Besonderem im Prozess (M. Erickson)
- Ressourcen gibt es immer in der Komplexität von Wirklichkeit. Vorhandene Erfahrungen und vielseitige Perspektiven bergen Möglichkeiten.
- „Heben u. nicht „Reintun“
- „Dazutun und nicht Wegnehmen“

Warum die „hypno“ und „systemische“ „Kombination“ Sinn macht und sich sogar gegenseitig verstärkt

- **Beide** beachten **den Fokus der Aufmerksamkeit** beim Arbeiten.
- **Beide** schauen darauf, **wie dadurch Wirklichkeit** entsteht.
- **Beide** beachten, dass das **nicht eine feste und richtige** Wahrheit ist, sondern eine sogenannte weiche, wabernde
- **Beide** beachten, dass **andere Foki etwas Anderes** erzeugen.
- **Beide** gehen von **selbstorganisatorischer Veränderung des Systems** aus.
- **Beide** beachten, wie sich das **Klientensystem durch das Beratungssystem** verändert.
- **Beide** beachten, wie durch **Sprache und Kommunikation Wirklichkeit** entsteht.
- **Beide ergänzen sich** in Neutralität, Allparteilichkeit und Parteilichkeit.

Klassische Supervision spiegelt das klassische Vorgehen wider:

Klassisches Supervisionsvorgehen:

- Vorgestellt wird **der Fall als Fall** „das, was schief (gelaufen) ist“.
Gefragt wird, warum ist das so und wie kann **ich als Beraterin** das ändern?
Problemfokus, zu begrenzter individueller Diagnosefokus, feste Klienten- u. Expertenrollen
- **Die „Geschichte“ des Falls wird ausführlich erzählt** d.h. da liegt der „Hund begraben“ und das führt zur kausalen Ableitung. Diese soll dazu dienen herauszufinden, was zu ändern ist.
(Das trifft analog bei Einzelklienten wie auch bei Institutionsproblemen zu.)
- Es wird als **statisches Ergebnis erzählt und Einschätzung** erbeten.
- Es wird **aus der eigenen Sicht erzählt** - lediglich der Berater (Supervisant) ist anwesend.
Andere Perspektiven, Betroffene und ihre Sicht bleiben außen vor.
- Das Gesamtberatungssystem (gebildet von Berater + Klient + ...+ im speziellen Kontext) steht nicht im Fokus, **sondern nur der erzählte Ausschnitt des Falls aus einer Perspektive**.
- **Es wird Problemorientiertes eingebracht - was sonst - bezogen auf den Fall**
- **.....und bezogen auf den Berater:** Er ist blockiert, er hat etwas falsch gemacht, übersehen, ist zu sehr involviert, ihm gehen die Ideen aus usw.
- **Assoziationen und Interventionsvorschläge der andern in der Supervision (also eines anderen Systems)** sollen weiterhelfen.

Hypnosystemische Supervision spiegelt hypnosystemische Prinzipien wider

Es wird **die Beratung als System** betrachtet.

Wie schaut der Berater darauf, wie schaut der Klient darauf, wie andere Relevante?

Der **Gesamtkontext der Situation** wird betrachtet.

Wie wird das in komplexer Vernetzung anschaulich gemacht?

Direkte und indirekte Kommunikation wird als **Wirklichkeit erzeugend** beachtet.

Was sind Schlüsselbegriffe, Geschichten und die darin enthaltenen Suggestionen?

Ein **Prozess führte zur aktuellen Situation** und geht danach weiter.

Wie wird dieser **Prozess angestoßen, betrachtet, angereichert**?

Wie ändern sich Settings, wenn ich Hypno-Systemische Prämissen zugrunde lege? Bonner Ressourcen Modell – die 3ebige Prozessarbeit

1. Ebene: Den Prozess anstoßend:

- Zielklärung; Prozessinstruktionen zu Beginn, Mitte, Ende; Klärungen von Zusatzvariablen; Systemische Zusammenhänge und Perspektiven - Checkliste

2. Ebene: Den Prozess anreichernd:

- Suchprozesse auslösen und Ereignisse vorplanen und erheben
- Besonderheit des Klienten nutzen, seine Art, seine Erfahrung, die des Berater-Klientensystems
- Der Berater und seine Flexibilität, seine Erfahrung, seine Persönlichkeit – Rolle - Professionalität

3. Ebene: Den Prozess gemeinsam monitoren:

- Auftrag und Setting, Prozessweg, Settings-Ende

Die Arbeit der Ebenen:

Zu 1.: Erkunden, Klären, „Draufschaun“, Vorausschauen, Anregen, Skalieren, Erweitern, Aufweichen....

Zu 2.: Motivation, Eigenverantwortung, Zuversicht, Einsatz, Pacen, Leadings-, Seedings-Angeboten

Anreichernde Ressourcenerzeugung: Besonderheiten des Klienten aufgreifen, Kommentieren- Konnotieren, Utilisation, von Problem, Situation, Wertepacing, Innere und mentale Landkarten verändern, Sprache und Kommunikation erweitern, Spezielles: Provozieren mit Humor, Normalisierung, Fachwissen einbringen

Zu 3.: Das Settingssystem gestalten, nutzen, selbstorganisatorisch, betrachten

Was sind dann die Interventionen einer hypnosystemischen Supervision ?

Arbeit mit dem Berater in seiner Supervision:

1. **Checkliste der Prozessaktivierung: Wie wurde...gemacht?**

Zielklärung, Auftragsklärung, Schritteklärung, Perspektivenklärung,
Systemklärung...

2. **Hilfen für die Prozessschleifenarbeit : Wie wurdengenutzt?**

Die Besonderheiten dieses Falles hinsichtlich?

Die innere Sucharbeit hinsichtlich....?

Die „Hypnosen“ der Sprache, der Glaubensannahmen des Klienten und der Situation
hinsichtlich....?

3. **Anregung für die Metaarbeit: Wie wird auf den Prozess geschaut ?**

- als Anregung, dasselbe zusammen mit dem Klienten zu tun-

Erkunden, Befragen, Darstellen, Veränderung des Beratungssystems beachten

Was sind dann die Fragen in einer hypnosystemischen Supervision?

1. Prozessebene: Prozess anstoßen - Checkliste:

- Wie hat der Klient das Ziel **konkret erreichbar** definiert?
- Wie hat der Klient **seinen Auftrag** geklärt?
- Wie werden **Ereignisse** (auftauchende Hindernisse, Fortschritte) **erhoben und genutzt**?
- Wie werden **Schritte und Entwicklungen** gesehen, **beurteilt, ausgebaut**? (Skalierung)
- Wie werden **Ambivalenzen, Vorteile, Nachteile** einbezogen?
- Wie werden **Ressourcen des Klienten** gesehen bzw. **erzeugt und weiterentwickelt**?
- Wie sähe die Skulptur des Klienten von **der Jetzt- und Zielsituation** aus?
- Wie sieht das **Ende der Beratung** aus?

Das Problem einer externen klassischen Supervision im Kollegenkreis bleibt aus hypnosystemischer Sicht, dass das alles beurteilt wird aus zweiter Hand, aufgrund der Beraterschilderung.

Das eigentlich Wichtige ist aber: wie sieht, urteilt der Klient u. das relevante Systeme selbst!

Was sind dann die Fragen in einer hypnosystemischen Supervision?

2. Ebene der Schleifenarbeit: Wie reichert die Beraterin die Arbeit des Klienten an? Checkliste:

- Besonderheiten des Klienten aufgreifend - Welche ?
- Besonderheiten der Situation, des Kontaktes, der Art nutzen -Welche?
- Die „Hypnosen“ des Falls auflösen - Welche?
- Utilisieren: Es ist gut, dass das passiert ist- Was und Wie?
- Problem-Utilisierung - Wie kann man es sehen und nutzen?
- Situations-Utilisierung - Wie kann man sie nutzen?
- Wertepacing des Klienten/ der Institution - Welche ?
- Mit Respekt, Humor, Unterstützung den Klienten aus der Reserve locken - Wie?
- Landkarte des Klienten betrachten und deren Veränderung - Wie?

Was sind dann die Fragen in einer hypnosystemischen Supervision?

3. Metaebene: Wie sieht das gemeinsame Beratungssystem bestehend aus Beraterin/Klientin/Auftraggeber/Thema/Ziel usw.aus? Checkliste:

- Mit welchen Wörtern und Sprache wird über die Situation geredet?
- Was wird über die Situation geredet und was nicht und wie nicht?
- Welche Gedankenkonstrukte, Glaubensannahmen werden (von beiden) verwendet?
- Welche Bilder werden (von beiden) verwendet?
- Was läuft gut und unterstützend in der Beratung bzw. im Beratungssystem?
- Wie kann die Beratung sich dann wieder ausklinken?
- Wie nutzt der Klient den Berater und die Beratung?
- Was würde der Klient in die Supervision einbringen ?
- Wie würde mit der Situation verfahren werden, wenn es keine Beratung gäbe?

- Fragen der Kollegen beim Betrachten dieser erzählten Beratung bzw. dieses erzählten Beratungssystems?

Demonstration:

Supervision eines Coaching-/Beratungsprozesses nach diesem Bonner Ressourcen Modell bis 30 Min.

Übung:

Hypnosystemische Supervision eines Kollegenfalls nach dem Bonner Ressourcen Modell 15 - 20 Min.

Durchführung:

4er Team – 2 Leute aus der Stuhldreihe vor und zurück finden sich zum Team zusammen.

1 Kollege erhält hypnosystemische Supervision.

Er schildert einen Beratungsfall aus seinem Berufskontext.

3 Kollegen vertreten die 3 Ebenen und stellen dazu entsprechende Fragen:

Eine Kollegin - Fragen der Prozessebene – um den Prozess anzustoßen

Eine Kollegin - Fragen der Schleifenebenen – um das Besondere zu nutzen

Eine Kollegin - Fragen der Metasystemsicht – um die Sicht über das gesamte Beratungssystem zu betrachten.