



Systemaufstellungen in der supervisorischen Einzelberatung zweier Erzieherinnen

Im Folgenden soll die Systemaufstellung und ihr Potential in zwei Supervisionsanfragen vorgestellt werden. Dank dieser Arbeitsweise wurde im ersten Fall deutlich, dass die Lösung zu der Fragestellung an einer ganz anderen Stelle sichtbar wurde, als zunächst vermutet.

Im zweiten Fall wurde die Systemaufstellung quasi in einer Laborsituation zur Simulation genutzt. Die Aufstellungen selbst, wie auch die Protagonisten werden in den Ausführungen leicht verfremdet dargestellt, um die Anonymität der Fragestellerinnen und Kindergärten zu gewährleisten. In der Darstellung wird nur das Ausgangsbild skizziert, auf die verschiedenen Zwischenschritte bis zur Lösung aber verzichtet, um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten.

1. Fragestellung: Wie gelingt es mir, die Einweihung unserer neu eingerichtete Krippengruppe gut zu organisieren?

Eine Erzieherin (nennen wir sie Marion) war schon einige Jahre in einem kleinen Waldorfkindergarten tätig. Dieser bestand aus einer Regelgruppe und einer später eingerichteten Krippengruppe (Wiegestube). Marion hatte den Wunsch, eine Einweihung dieser Krippengruppe vorzubereiten und wollte dafür einen entsprechenden Prozess planen und sich supervisorisch beraten lassen.

Im Vorgespräch erklärte Marion, dass sie immer wieder verschiedene Hindernisse bemerke, weshalb die Einweihungsfeier nicht zu Stande käme. Einmal fehlten ihr die Ideen, dann die unterstützenden Menschen, dann der richtige Zeitpunkt...

Im Vorfeld hatte Marion zur Lösung ihres Problems schon verschiedene Menschen zu Rate gezogen. Aber ihr Vorhaben verzögerte sich immer wieder auf's Neue. - Es war wie verhext.

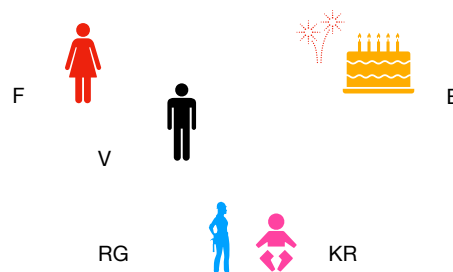
Im Zuge einer Fortbildungsveranstaltung in einem Seminar hatte Marion neben der „Systemaufstellung“ schon unterschiedliche Formate der Supervision bzw. kollegialen Beratung wie z. B. die „Emotionale Resonanz“, das „Kopfstand-Brainstorming“ oder den „Klatsch über Dritte“ kennengelernt.

Sie bat, ihr Anliegen mit Hilfe der Systemaufstellung zu beleuchten.

Marion stellte folgende Repräsentanten auf: den **Fokus** (Marion mit ihrer Fragestellung), den **Vorstand**, die **Regelgruppe**, die **Krippe**, sowie die **Einweihung**. Insgesamt standen 5 Personen im Bild.

Das Ausgangsbild:

F - Fokus
V - Vorstand
RG - Regelgruppe
KR - Krippe
E - die Einweihung



Im Ausgangsbild der Aufstellungsbild wurde deutlich, dass die **Regelgruppe** und die **Krippe** nahe beieinander und der Vorstand zwischen dem **Fokus** und der **Regelgruppe** standen. Der **Fokus** schien von dieser Position aus keinen guten Einfluss auf das Geschehen nehmen zu können.



Im Verlauf verschiedener Interventionen, die hier nicht im Einzelnen dargestellt werden sollen, fand sich in der Aufstellung an keiner Stelle ein geeigneter Platz für den Fokus. Die beiden Kindergartengruppen blieben aufeinander fixiert und einander nahe. Der Vorstand schien bei jeder neuen Positionierung dazwischen bzw. immer wieder „im Weg“ zu stehen.

Die **Einweihung** blieb fremdelnd im Außenbereich.

Bei einer letzten Intervention begegneten sich während einer erneuten Umstellung **Fokus** und **Vorstand** und lächelten sich freundlich an.

Der Blick des **Vorstands** auf den **Fokus** schien fast ein bisschen „verliebt“.

Wir beendeten die Aufstellung, ohne dass es für Marion und die StellvertreterInnen eine sichtbare Lösung gab. Dennoch schien Marion mit dem Ergebnis zunächst zufrieden zu sein.

Im Verlauf des Fortbildungs-Wochenendes bat ich Marion in einer Pause noch einmal zu einem Vier-Augen-Gespräch und erfuhr von ihr, dass sie einen ersten Ansatz für die Vorbereitung ihres Festes durch die Aufstellung gefunden hatte.

Ich bot ihr ein Feedback an, teilte ihr meine Wahrnehmung des „verliebten“ Blicks des Stellvertreters des Vorstandes mit und fragte sie, ob sie ggf. ein freundschaftliches und privates Verhältnis zu dieser Person in ihrem Kindergarten hätte oder früher gehabt habe. Etwas erstaunt bejahte sie meine Frage und erklärte, dass dieses Verhältnis schon eine Weile zurückliege, aber seit dieser Zeit noch ein paar Dinge ungeklärt geblieben seien. Wir gingen nicht weiter darauf ein.

Ganz offensichtlich gab es eine Vermischung von Beruflichem und Privatem und damit eine Blockade aus der Vergangenheit, die in die Gegenwart nachwirkte. Marion bestätigte das. Hier lag vermutlich der eigentliche Grund, weshalb für Marion die Organisation des Festes mit so vielen Schwierigkeiten verbunden war.

Als Marion diese Möglichkeit deutlich wurde, ergriff sie spontan die Initiative zu einem Klärungsgespräch mit der betreffenden Vorstandsperson in ihrem Kindergarten.

Später erzählte sie, das Gespräch sei sehr positiv verlaufen und alte Verletzung und Missverständnisse konnten geklärt bzw. ausgeräumt werden.

Damit war der Weg für das Einweihungsfest geebnet und Marion fand plötzlich die notwendige Unterstützung für ihr Vorhaben. Wenige Wochen später konnte das Fest gefeiert werden. Die Einweihung der Krippe war ein voller Erfolg!

2. Fragestellung: Wer von uns sollte Corinna anleiten?

In einem dreigruppigen Waldorfkindergarten gibt es zwei Regel- und eine Krippengruppe. Die eine Regelgruppe wird von Karina und Sabine geleitet, sehr erfahrene Pädagoginnen, die sich in ihrer Zusammenarbeit ideal ergänzen und die auch zusammen die pädagogische Leitung der Einrichtung übernommen hatten. In der zweiten Regelgruppe arbeiten Yvonne und seit kurzem Corinna. Alle vier Mitarbeiterinnen sind staatlich anerkannte Erzieherinnen mit waldorfpädagogischer Zusatzqualifikation. Mit Corinna gibt es seit Anfang an eine Reihe von Schwierigkeiten, die sowohl auf pädagogischer, als auch zwischenmenschlicher Ebene liegen. Yvonne ist in der Einarbeitungsphase (Probezeit) derart überfordert, dass Karina und Sabine überlegen, sie durch einen Gruppentausch zu entlasten, um Corinna besser einzuarbeiten. Das hätte zur Folge, dass eine von beiden künftig mit Corinna und die andere mit Yvonne zusammenarbeiten müsste. Ihre bisherige gute Zusammenarbeit wäre damit beendet. Andererseits möchten sie Corinna auch nicht verlieren, weil sie in jüngster Vergangenheit schon eine ganze Reihe von Mitarbeiterwechseln hatten.

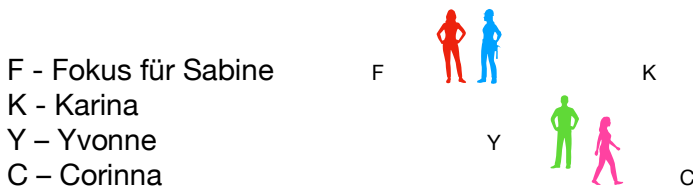


Wie könnte die neue Konstellation aussehen?

Sabine stellt vier Repräsentanten auf: einen **Fokus** für sich mit ihrer Fragestellung und jeweils StellvertreterInnen aus dem Teilnehmerkreis für **Karina, Yvonne** und **Corinna**.

Aus dem fraglichen Kindergarten nehmen nur Sabine und Karina an der Aufstellungsarbeit, nicht aber Yvonne und Corinna teil. Alle TeilnehmerInnen der Supervisionsgruppe kennen weder den Kindergarten noch die fraglichen Personen. Ihre Namen wurden wie auch hier anonymisiert.

Das Ausgangsbild:



Schon im Ausgangsbild, das **Sabine** aufstellte, zeigte sich bei den Stellvertretern, dass der **Fokus** und **Karina** eng und empathisch beieinander standen, während **Yvonne** auf verlorenem Posten und **Corinna** mit abgewandtem Blick versetzt zu ihr stand. Die geäußerten Körperempfindungen der einzelnen Stellvertreterinnen bestätigte das wahrzunehmende Bild: Zwischen **Yvonne** und **Corinna** gab es innerliche und äußerliche Distanz.

Durch verschiedene Interventionen und Umstellungen simulierten wir den Gruppenwechsel und prüften, welche Konstellation die geeignetste wäre.

Schon bei der ersten Trennung von **Karina** und dem **Fokus** stiegen bei der Stellvertreterin Tränen auf. Der **Fokus** stand unsicher an seinem Platz. Das zeigte sich, als ihm **Yvonne** zu Seite gestellt wurde und verstärkte sich noch einmal, als Corinna daneben gestellt wurde.

Bei einem Gruppenwechsel schienen alle Stellvertreter unsicher und unzufrieden. Das Ausgangsbild und damit die derzeitige Situation war offensichtlich die beste der schlechten Lösungen.

Auch wenn die Aufstellung den Wunsch bestätigte, dass **Sabine** und **Karina** weiterhin zusammenarbeiten wollten, war das Problem der Einrichtung erst Monate später gelöst.

Der Personalkreis des Kindergartens entschied, sich von **Corinna** in der Probezeit zu trennen.

Schaut man noch einmal auf die Aufstellung, so wird deutlich, dass ein Gruppenwechsel weder Corinna noch den übrigen Mitarbeiterinnen weitergeholfen hätte.

Später wurde von Sabine nachgetragen, dass man in der Vergangenheit mit Wechseln dieser Art schon ähnliche Erfahrungen gemacht hatte, wie in der Aufstellung.

Ein Wechsel brachte keine Verbesserung der Situation.

Die zwei Beispiele zeigen, wie hilfreich eine individuelle Supervision zur Klärung persönlicher oder auch institutioneller Anliegen sein kann und wie über eine Systemaufstellung relativ schnell überraschende Lösungen gefunden werden können.