

Marita Hellmann

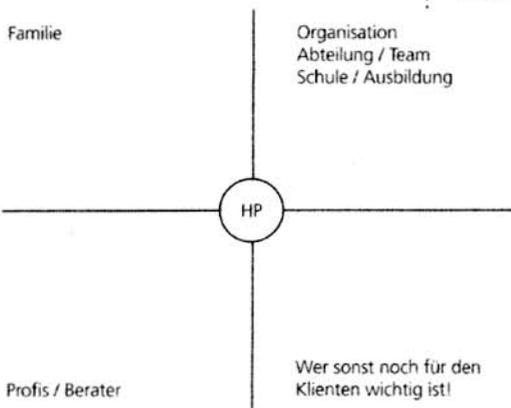
ÜBER DEN TELLERRAND GESCHAUT: DGSv MEETS DGfS

DIE VIP-KARTE, EINE METHODE DER SYSTEMAUFSTELLUNGEN, ANWENDBAR FÜR DIE SUPERVISIONS- UND COACHINGPRAXIS

Der Beginn war das begehbare Genogramm, die Erweiterung die ViP-Karte. Sie wurde ursprünglich von Johannes Herwig-Lempp, Professor an der Universität Merseburg im Bereich Sozialwissenschaften, als Netzwerkkarte für die Arbeit im Kinder- und Jugendhilfebereich entwickelt. Diese weiterentwickelte Methode, in Supervisions- und Coachingsitzungen eingesetzt, ist wirkungsvoll für Teams und Einzelpersonen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Wirtschaft und des Sozial- und Gesundheitsbereiches. Gearbeitet wird an Fragestellungen und Anliegen z. B. zur Entscheidungsfindung, zur Perspektiventwicklung im beruflichen Kontext oder zur Stressreduktion als Methode der Ressourcensuche.

Die ViP-Karte ist ein Instrument zur diagnostischen Sichterweiterung des Beraters/ der Beraterin und eignet sich in der direkten Arbeit mit Klienten/ Kunden im Supervisions- oder im Coachingprozess. Sie erweitert den Blickwinkel über die Familie hinaus auf wichtige Personen und Bereiche des Klienten/ Kunden.

Die ViP-Karte besteht aus 4 Feldern:



Die ViP-Karte

- ist eine Methode zur Visualisierung, zum „Draufschaun“ und zum Erleben,
- ist ein Angebot, mehr über wichtige Personen oder andere Bereiche zu erfahren im Sinne von „Ressourcenentdeckung“,
- ermöglicht den nächsten Handlungsschritt,
- wird mit einem Thema, einer Fragestellung verbunden,
- es wird eine Grundskizze erstellt,
- die wichtigsten Personen werden benannt,
- die Klienten erzählen ihre „Geschichten“ zu den Personen,
- ist eine Momentaufnahme.

Entwickelt wurde die ViP-Karte von Johannes Herwig-Lempp (2004), weiterentwickelt und „begebar“ gemacht von Marita Hellmann und Petra Wagner (2007).

Als Referentin war ich zum DGfS-Kongress (Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen) am 30.10. – 01.11.2009 in Wuppertal eingeladen und erhielt die Möglichkeit, dort die begehbare ViP-Karte in einem Workshop vorzustellen. Um die Methode zu veranschaulichen, möchte ich sie an einem Beispiel illustrieren.

Folgender Fall wurde in dem Workshop gemeinsam bearbeitet: Ein anwesender Schulleiter einer Förderschule stellte einen 13-jährigen Jungen vor, der momentan sowohl die Mitschüler/innen als auch die Lehrer erheblich durch sein auffälliges Verhalten störte. Seine Frage war: Wie könnte der nächste Handlungsschritt für den Jungen aussehen? Der Junge war die HP (Hauptper-

son), die zunächst per DIN A 4-Blatt in den Mittelpunkt des Formats oder Rasters gelegt wurde. Die Felder wurden außen überschrieben mit Familie, Schule, Profis, ein Feld blieb frei.

Im Feld der Familie gab es die Mutter, den Stiefvater, den großen und kleinen Bruder sowie den leiblichen Vater. Alle Personen wurden zunächst durch „Bodenanker“, DIN A 4-Zettel für die männlichen und runde Papiere für die weiblichen, auf dem Boden in den einzelnen Feldern ausgelegt. Die zusätzlichen Profis (weiteres Feld) waren der Leiter einer Tageseinrichtung und ein Mitarbeiter, ins Feld Schule legte der Schulleiter sich selbst, die letztjährige Klassenlehrerin des Jungen und die diesjährige neue Klassenlehrerin jeweils in Beziehung zu dem 13-jährigen Jungen.

So entstand ein großes Bild auf dem Boden, das alle Teilnehmer/innen des Workshops von allen Seiten betrachten konnten. Sofort fiel allen auf, dass der Junge eng eingekreist war und ein Feld unbelegt blieb. Ich bat den Schulleiter, sich selbst auf seinen Platz zu stellen, den er zuvor als Bodenanker ausgelegt hatte. Er bemerkte schnell, dass er zu dicht am Jungen stand. Sein Impuls war, weiter zurückzutreten. Für eine kurze Zeit, lediglich um des momentanen Anfühlers willen, besetzte ich den Platz des Jungen in der Mitte. Der Stellvertreter des Jungen, ein Teilnehmer des Workshops, fühlte sich von allen Seiten bedrängt und stark unter Druck. Langsam stieg in ihm Wut hoch, und er hätte am liebsten um sich schlagen mögen. Diese Reaktionen des Stellvertreters des Jungen bestätigte der Falleinbringer, hier der Schulleiter, als tatsächliches Verhalten im Schulalltag. Ich besetzte die Plätze der beiden Lehrerinnen mit Teilneh-

merinnen aus dem Workshop. Der Stellvertreterin der letztjährigen Klassenlehrerin ging es sehr schlecht und auch die diesjährige Klassenlehrerin spürte den Impuls, ihre Position zu verändern. Sie zog sich zurück Richtung Schulleiter. Die letztjährige Klassenlehrerin atmete tief und ging ebenso schrittweise zurück. Erstmals standen der Schulleiter und seine Mitarbeiterinnen so, dass sie sich ansehen konnten und die Ahnung eines Kollegiums aufkam. Die diesjährige Lehrerin sprach ihr Verständnis aus, das sie für ihre Vorgängerin

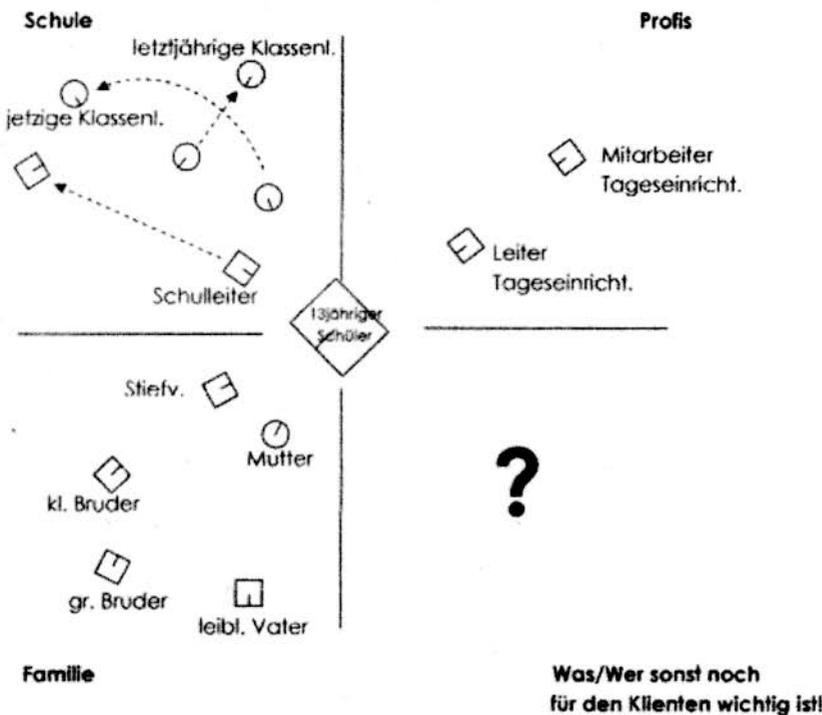
vertreter als auch die anderen Workshop-Teilnehmer/innen vermissten gleichaltrige Freunde und Mitschüler/innen.

Im Mittelpunkt dieses Falles stand das System Schule. Es ging um die Rollenklärung des Schulleiters und seines daraus entstehenden Handelns im Kollegium. Diese Klarheit in der professionellen Rolle wirkte sich positiv auf den Schüler aus. Das Resümee des Schulleiters war, zukünftig stärker Leitung wahrzunehmen und die MitarbeiterInnen aus dieser Rolle heraus zu unterstützen. In Kooperation mit anderen

te Handlungsschritte zu entwickeln und Ressourcen zu entdecken. Dabei geht es nicht um „große Lösungen“. Mir ist wichtig, dass die einzelnen Schritte für die Beteiligten nachvollziehbar sind.

Kontakt: info@marita-hellmann.de

Marita Hellmann, Supervisorin DGsv
Dortmund



empfand. Sie hatte viele überfordernde Situationen im Klassenraum erlebt und die Klasse abgegeben. Der Schulleiter hatte seine Leitungsfunktion noch nicht sehr lange inne, erkannte jedoch, dass er sich um das Kollegium kümmern und mehr Kraft und Klarheit in seine Leitungsrolle bringen müsse. Zu diesem Zeitpunkt stellte ich den Stellvertreter des Jungen noch einmal in die Mitte. Es ging ihm besser, da ein immenser Druck von Seiten der Schule von ihm abfiel. Es entstanden Ideen für den 13-jährigen, die möglicherweise das freie Feld füllen könnten. Sowohl die Stell-

Profis konnten unterstützende Ideen und Empfehlungen für den Jungen und seine Familie entwickelt werden. Um auf die Eingangsfrage zurückzukommen, welches der nächste Handlungsschritt für den Jungen sein könnte, war es wichtig, zunächst „als Schule“ zurückzutreten und aus der Distanz zu wirken.

Diese Methode wirkt durch ihre klare Struktur und ihre Begrenzungen, die durch das Raster/ Format vorgegeben sind. Der Einsatz dieser Methode wird von mir im Beratungssetting genutzt, um jeweils für den Kunden/ Klienten wirkungsvolle nächs-