

# Videobasierte Online-Supervision<sup>1</sup>

## Ein Erfahrungsbericht aus der Praxis

Tanja Kuhnert

### Zusammenfassung

*Supervision im virtuellen Raum – seit der Pandemie für einige Wohl, für andere ein Übel. Mein Artikel ist Ergebnis meiner Erfahrungen von zwei Jahren videobasierter Online-Supervision. Nach einer Einführung in die begriffliche Einordnung von videobasierter Online-Supervision schildere ich die Ergebnisse meiner fachlichen Auseinandersetzung: notwendige Rahmenbedingungen, Aufgaben und Anforderungen an die Rolle der Online-Supervisor\*innen, Online-Kommunikation und Moderation, fachlich-technisches Wissen und Kompetenzen, technische Ausstattung und die Anwendung hilfreicher, insbesondere analoger Methoden. Ziel des Artikel ist auch, Mut zu machen, sich auf dieses Setting einzulassen und dessen kreatives Potenzial zu erkennen. Denn: Auch die videobasierte Online-Supervision wird zukünftig ein relevantes beraterisches Setting bleiben.*

*Schlüsselwörter: Online-Beratung, Video-Beratung, Video-Supervision, analoge Methoden in videobasierter Online-Supervision und -Beratung*

### Abstract

#### Video-based online supervision

*Supervision in virtual space – since the pandemic for some good for others an evil. My article is the result of my experience of two years of video-based Online-Supervision. After an introduction to the conceptual classification of video-based Online-Supervision, I describe the results of my professional examination: necessary framework conditions, tasks and requirements for the role of online supervisors, online communication and moderation, professional-technical knowledge and competencies, technical equipment and the application of helpful, especially analogue methods. The aim of the article is also to encourage people to get involved in this setting and to recognize its creative potential. Because: Video-based Online-Supervision will also remain a relevant consulting setting in the future.*

*Keywords: online counseling, video counseling, video supervision, analogue methods in video-based Online-Supervision and counseling.*

1) Basis dieses Artikels ist meine Abschlussarbeit, 2021, für die Erlangung des Zertifikates zur Online-Beraterin nach den Richtlinien der Deutschsprachigen Gesellschaft für Online-Beratung (DGOB) erstellt.

### Einleitung

Wenngleich videobasierte synchrone Beratungsangebote im Supervisions- und Coachingsbereich bereits seit Längerem angeboten werden (Engelhardt u. Gerner 2017), so wurde ihnen erst durch die veränderten Arbeitsbedingungen im Zuge der Covid-19-Pandemie mehr Aufmerksamkeit zuteil. Es ist anzunehmen, dass dieses Setting auch dann, wenn wir wieder, ohne die Befürchtung haben zu müssen, uns gegenseitig anzustecken, in einem Raum zusammen sein können, ein gefragtes Format bleiben wird. Die Flexibilität in Zeit- und Ortswahl wird m. E. noch für einige Zielgruppen weiterhin attraktiv bleiben (vgl. Berninger-Schäfer 2022). Trotz der bisher seit fast drei Jahren andauernden Pandemie ist die Anzahl von Veröffentlichungen zur videobasierten Online-Supervision noch dünn (siehe hierzu Engelhardt 2020, Bauer u. Pattenhöfer 2022, Berninger-Schäfer 2022). Auch wenn die DGSV bereits ein Curriculum zur Zusatzqualifizierung *Online-Supervision/Online-Coaching* erarbeiten hat lassen (DGSV 2022) und an einigen Hochschulen seit Längerem Weiterbildungen angeboten werden (siehe Berninger-Schäfer 2022), ist ein breiter fachlicher Diskurs über die Bedeutung der Rahmenbedingungen von videobasierter Online-Supervision sowie die organisatorische und methodische Gestaltung bisher ausgeblieben. Mit diesem Artikel erlaube ich mir, meine Erfahrungen aus den letzten zwei Pandemie Jahren (3/2020 – 5/2022) für interessierte Kolleg\*innen zur Verfügung zu stellen. Neben einer fachlichen Einordnung von Supervision im virtuellen Raum gebe ich einen Einblick in meine bisherigen Erfahrungen mit diesem Supervisionsformat. Anhand von Praxisbeispielen stelle ich methodische Möglichkeiten mit dem Schwerpunkt auf analogen Methoden vor, mit denen ich in der videobasierten Online-Supervision gute Erfahrungen gemacht habe.

### Supervision – ein Beratungsformat

In der Darstellung meiner Erfahrungen mit videobasierter Online-Supervision gehe ich von Supervision als einem psychosozialen Beratungsverfahren aus. Dieses wird von Warschburger (2009) definiert als ein „zwischenmenschlicher Prozess, in welchem eine Person oder eine Gruppe, d. h. die Ratsuchenden/ Klienten [sic] in der und durch die Interaktion mit einer anderen Person, dem sog. Berater/Team [sic], mehr Klarheit gewinnt über eigene Probleme und deren Bewältigungsmöglichkeiten. Die Hilfe zur Selbsthilfe, d. h. Steigerung der Problemlösefertigkeiten seitens des Ratsuchenden, ist ein entscheidendes Element von Beratung. Psychosoziale Beratung soll damit nicht nur bei der ‚Lösung‘ eines aktuellen, spezifischen Problems stehen bleiben, sondern den Klienten [sic] Möglichkeiten aufzeigen, wie ähnlich gelagerte Probleme in Zukunft zu bewältigen sind“ (ebd., S. 16). Supervision wird zusätzlich als ein

Weiterbildungs-, (...) und Reflexionsverfahren für berufliche Zusammenhänge verstanden (Belardi 2018).

Nach Ebbecke-Nohlen (2022, S. 13) sind Ziele von Supervision:

- ▶ „Erweiterung oder Vertiefung persönlicher Erkenntnisse über eigene Möglichkeiten und Grenzen, über Einstellungen und Werthaltungen
- ▶ Veränderung des eigenen Verhaltens
- ▶ Verbesserung des Wissens über soziale und institutionelle Rahmenbedingungen für das berufliche Handeln
- ▶ Erweiterung oder Vertiefung der sozialen Handlungskompetenz und der praktischen Fertigkeiten
- ▶ Verbesserung der Praxistätigkeit im jeweiligen Aufgabenfeld
- ▶ Multiplikation des erlernten beruflichen Know-how“

Supervision findet als Einzel- und Gruppensupervision statt. Bei Gruppensupervision kann es sich zum einen um eine Gruppe von Fachkräften handeln, die in verschiedenen Einrichtungen oder Abteilungen tätig sind. Zum anderen kann sie auch als Teamsupervision in einer Einrichtung stattfinden. Inhalte von Supervisionen sind Team-, Organisations- und/oder Fallthemen sowie Fragen der individuellen beruflichen Profil- und Perspektiventwicklung. Supervision kann organisationsintern geregelt sein, also als Angebot durch die Arbeitgeber\*innen, oder ein externes frei gewähltes und selbstgezahltes Angebot sein (Ebbecke-Nohlen 2022, S. 17 ff.).

In der Zeit der Pandemie war Supervision mit mehr als drei Teilnehmenden in einem Raum häufig aufgrund der Abstandsgebote schwierig umsetzbar. Aufgrund dessen wurde von Organisationen und Teams zunehmend videobasierte Online-Supervision als alternatives Setting angefragt. Videobasierte Online-Supervision kann als eine Form von Online-Beratung beschrieben werden.

### *Online-Beratung*

Online-Beratung unterscheidet sich von anderen Beratungsformaten lediglich durch das Setting. So definieren Engelhardt und Storch (2013), dass „Onlineberatung sämtliche Formen der Beratung einschließt, die auf die Infrastruktur des Internets angewiesen sind, um den Prozess der Beratung zu gestalten und die sowohl synchron/asynchron textgebunden (Forum, Einzelberatung, Chat) als auch synchron und textgebunden via Videochat, Avataren oder Internettelefonie stattfinden können. Ebenso sind Mischformen denkbar, wenn im Videochat nebenbei geschrieben werden kann oder beim Einsatz von Avataren über das Mikrofon gesprochen wird“ (ebd., S. 4 f.).

### *Videobasierte Online-Supervision*

Da Supervision als ein Beratungsformat angesehen werden kann (Lüschen-Heimer und Michalak 2019), gilt hier auch die Beschreibung *Videoberatung* als äquivalente Definition für die videobasierte Online-Supervision: „Videoberatung kann als eine bildgestützte, synchrone Kommunikation von räumlich getrennten Akteuren [sic] im Rahmen eines personenbezogenen Beratungsprozesses verstanden werden“ (Engelhardt u. Gerner 2017, S. 20). In der fachlichen Auseinandersetzung wird Videoberatung auch als Video-Chat-Beratung bezeichnet. Diese meint die Verbindung von Bild, Ton und dem Teilen oder Austauschen von Texten und Dateien (ebd.). In diesem Sinne lässt sich videobasierte Online-Supervision wie folgt definieren: Eine videobasierte synchrone Beratung für Fachkräfte zur Reflexion ihrer Arbeitsprozesse via internetbasiertem Konferenz- oder Beratungsprogramm und der gleichzeitigen Nutzung von Chat-Funktionen, dem Teilen von Dateien, Bildern u. a. via Desktop-Sharing.

### **Voraussetzungen und Rahmenbedingungen**

Videobasierte Online-Beratung hat einige Parallelen zur Face-to-Face-Beratung im analogen Raum. Dies gilt auch für die Supervision. Darauf näher einzugehen, würde hier den Rahmen überschreiten.<sup>2</sup> Im Folgenden wird es um die Besonderheiten der videobasierten Online-Supervision gehen sowie um deren Herausforderungen und Möglichkeiten.

### *Herausforderungen und Möglichkeiten*

Die videobasierte Online-Supervision stellt Supervisor\*innen vor einige Herausforderungen und bietet gleichzeitig zahlreiche interessante methodische Möglichkeiten.

Folgende Aspekte werden hinsichtlich der Herausforderungen und Möglichkeiten in der videobasierten Online-Supervision näher beleuchtet:

- ▶ Vor- und Nachteile videobasierter Online-Supervision
- ▶ Einstieg und Beginn von Supervisionseinheiten – Kontaktgestaltung
- ▶ Prozesssteuerung
- ▶ Kommunikation in der videobasierten Online-Supervision
- ▶ Technik: Wissen, Können und Ausstattung

2) Als vertiefende Literatur sei hier exemplarisch auf Engelhardt 2021 verwiesen.

- Datenschutz
- Arbeit mit dem Bildschirm
- Methoden in der videobasierten Online-Supervision

#### *Vor- und Nachteile videobasierter Online-Supervision*

Auch wenn die videobasierte Online-Supervision erst in Zeiten der Pandemie ihre weite Verbreitung und Akzeptanz gefunden hat, zeigt sie doch auch grundsätzlich viele Vorteile. Zunächst kann dieses Setting von Supervision für diejenigen Teams sehr praktikabel sein, deren Mitglieder an verschiedenen Orten arbeiten.<sup>3</sup> Ein Zusammenfinden ist über diesen Weg häufig einfacher zu organisieren. Dadurch ist auch eine höhere Termindichte möglich, die hilfreich sein kann, wenn es konflikthafte Themen gibt oder sich ein Projekt gerade in einer Hochphase befindet.

Videobasierte Online-Supervision bedingt eine Fokussierung der Wahrnehmung insbesondere auf Bild und Ton (also Sehen und Hören). In der Praxis lässt sich feststellen, dass dieses Setting der Supervision bezogen auf Sachthemen oft ein fokussierteres und strukturierteres Vorgehen möglich macht. Teams sind dann oft überrascht, wenn sie mehrere Themen schneller und konstruktiver klären können, als wenn sie gemeinsam in einem Raum sitzen würden.

Zahlreiche Kolleg\*innen äußern in kollegialen Gesprächen, dass sie in der Online-Beratung und -Therapie eine Reduzierung der Sinneswahrnehmungen befürchten. Dies wird dann als nachteilig wahrgenommen. Menschen erleben sich durch diese Reduzierung möglicherweise nicht mehr im Ganzen, können weniger ein Gespür füreinander herstellen, vielen fehlt der direkte Kontakt. Hartmut Rosa (2020) nennt dies das Fehlen der Resonanz, wenn wir nur zweidimensional miteinander kommunizieren. Berater\*innen aller Disziplinen befürchten den Verlust der Qualität ihrer Arbeit, auch dadurch, dass sie sich methodisch eingeschränkt fühlen. Dass dies so nicht sein muss, werde ich versuchen aufzuzeigen.

Tatsächlich bedarf es einer veränderten Ausrichtung der Prozesssteuerung durch die Supervisor\*innen. Es hat sich gezeigt, dass es gut ist, häufiger regulierend und strukturgebend einzugreifen, als dies bei der Arbeit in einem

gemeinsamen Raum notwendig ist. Es scheint noch wichtiger, dass Supervisor\*innen für einen sicheren, nachvollziehbaren Rahmen sorgen. Die veränderten Aufmerksamkeitsmöglichkeiten (Sehen und Hören) müssen stärker beachtet werden. Auf die daraus resultierenden möglichen Vorgehensweisen werde ich im weiteren Verlauf näher eingehen.

#### *Einstieg und Beginn von Supervisionseinheiten – Kontaktgestaltung*

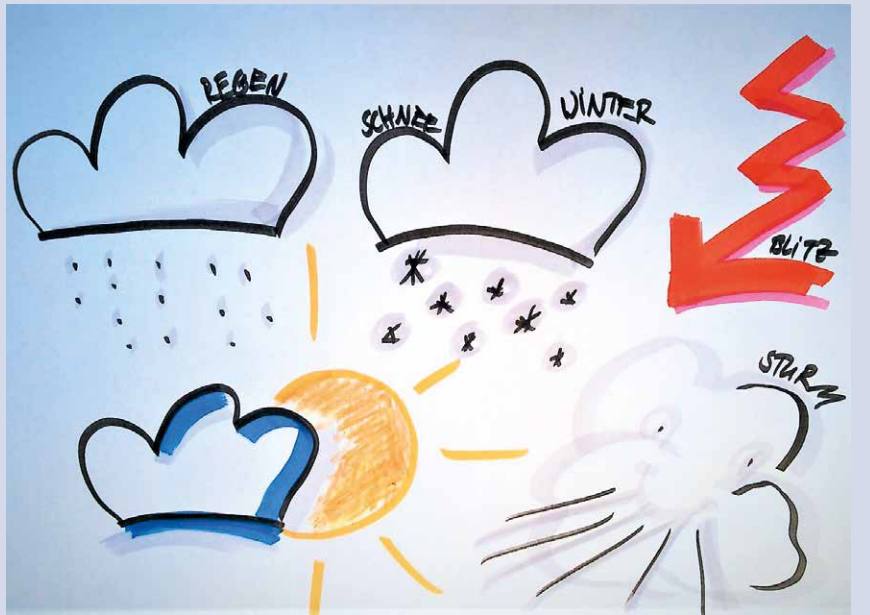
Zu Beginn einer videobasierten Online-Supervision kann es notwendig sein, sich gemeinsam darüber auszutauschen, wo sich jede\*r gerade befindet. Denn von jeder teilnehmenden Person ist jeweils nur ein Ausschnitt (in der Kachel) zu sehen. Somit ist nicht erkennbar, was im nicht-sichtbaren Raum passiert. Sind dort noch andere Personen? Ist jemand wirklich an einem Ort, an dem niemand anderes mithören kann? Befindet sich die Person an einem Ort, wo er\*sie\* ungestört ist und sich sicher fühlt? Die Supervisor\*innen können dies im Rahmen der Begrüßung einfließen lassen und markieren: „Ich sitze hier gerade in meinem Büro und bin allein. Niemand kann mithören und den Raum ungefragt betreten.“ Dies erhöht möglicherweise für einige Teilnehmenden die Bereitschaft, sich auf dieses Supervisionsformat einzulassen.

Teamsupervision zu Zeiten der Pandemie bedeutet, dass Teammitglieder sich in unterschiedlichen Räumen oder an unterschiedlichen Orten befinden müssen, da in der Regel nicht mehrere Menschen in einem Raum vor einem Bildschirm sitzen dürfen. Das bedeutet auch, dass die Mitglieder sich zum Teil seit Wochen gar nicht gesehen haben, da sie, wenn sie z. B. im Schichtdienst arbeiten, keinen direkten persönlichen Kontakt im Berufsalltag haben. Auch Teamsitzungen finden aufgrund der Pandemie virtuell per Video-Konferenz-Programm statt. So besteht häufig ein großes Bedürfnis danach, dass die Supervisand\*innen voneinander erfahren, wie es jedem/jeder\* Einzelnen geht – der persönliche Austausch zu Beginn einer Supervision scheint wichtiger geworden zu sein. Aufgrund dessen benötigen manche Teams zu Beginn eine längere Zeit des Austauschs und des „Anwärmens“. Um diese Anfangsphase anregend und konstruktiv zu gestalten, kann eine methodische Unterstützung durch die Supervisor\*innen hilfreich sein.

3) Siehe dazu „Führung auf Distanz. Mit virtuellen Teams zum Erfolg“ Herrmann et al. 2012.

### Methodische Möglichkeiten für den Einstieg

Eine virtuelle Wetterkarte als Stimmungskarte, eine digitale Fotosammlung oder andere Symbole, die via externer Dokumentenkamera gezeigt werden können: Landkarten oder Smileys. Der Einsatz analoger Methoden, die aus der Arbeit im Raum bereits bekannt und gewohnt sind, wirkt häufig aktivierend. So habe ich sehr kreative, humorvolle und als verbindend wirkende Erfahrungen damit gemacht, wenn Teilnehmende einen Gegenstand aus dem Raum, in dem sie sich gerade befinden, aussuchen, der zu ihrer Stimmung passt, und diesen den Kolleg\*innen vorstellen. Eine andere Variante ist es, ein Wort oder ein Symbol auf eine Karte schreiben bzw. malen und diese in die Kamera halten zu lassen.



Diese Joining-Phase<sup>4</sup> (von Sydow u. Borst 2018) scheint für Teams sehr wichtig zu sein, um sich wieder miteinander in Verbindung bringen und aufeinander einstellen zu können. Besonders herausfordernd ist dies für Teams, in denen

4) „Joining heißt, zu jedem Partner [sic] aktiv einen guten Kontakt herzustellen“ (von Sydow u. Borst 2018, S. 109).

im Laufe der Zusammenarbeit-auf-Distanz einige neue Kolleg\*innen mit ihrer Arbeit begonnen haben: hier ist es häufig der Fall, dass sich die Teammitglieder entweder noch gar nicht persönlich vor Ort begegnet sind oder, im Falle von Schichtdienst, noch nie miteinander gearbeitet haben. Das heißt, hier ist es besonders wichtig, zu Beginn des jeweiligen Supervisionstermins Zeit zum Austausch zu lassen. Die Bedeutung für die Teamdynamik kann hier nur angedeutet werden.<sup>5</sup> Hinweisgebend hierfür aber ist, dass die beiden Gruppendynamiker Obereder und Schroetter (2022) davon sprechen, dass im virtuellen Raum Rituale für Gruppen an Bedeutung gewinnen. Dies ist nach ihren Erkenntnissen auch deswegen wichtig, weil dieser methodisch unterstützte Austausch hier notwendig ist, um auch emotional miteinander in Kontakt zu kommen. Aufgrund der dabei eingeschränkten mimischen und gestischen Kommunikation braucht es mehr symbolgestütztes Arbeiten und mehr Verbalisierung von Emotionen und Gedanken (ebd.). Dies bedeutet, dass es möglicherweise eine deutlich erkennbarere Moderation und Prozesssteuerung der Supervisor\*innen braucht als bei der Zusammenarbeit in einem gemeinsamen Raum.

### Prozesssteuerung

Aufgrund des (virtuellen) Settings sind Supervisor\*innen im Raum der videobasierten Online-Supervision auf andere Weise in ihrer Prozesssteuerung gefragt. Die Tatsache, dass die Teilnehmenden vereinzelt vor Bildschirmen sitzen, bringt einige Herausforderungen mit sich (vgl. u. a. Weinberg 2020): Binnenbeziehungen werden anfangs als loser und weniger verbindlich erlebt. Das führt dazu, dass Teilnehmende sich in Freizeitkleidung präsentieren, noch schnell frühstücken oder zwischendurch einen Snack zu sich nehmen, auf dem Sofa liegen, Unbeteiligte durch das Bild laufen oder Ähnliches.

Aufgabe der Supervisor\*innen ist es, einen professionellen Rahmen zu definieren und bei Bedarf auch wiederholt auf diesen hinzuweisen. Dazu gehört, selbst auch optisch diese Rolle einzunehmen, z. B. durch die Auswahl der eigenen Kleidung und des Hintergrundes, die Vermeidung von Störgeräuschen, wie z. B. dem Klingeln des eigenen Telefons.

Ein professioneller Rahmen kann auch durch eine klare Moderation und Steuerung der Gesprächsbeiträge gekennzeichnet werden: Neben der strukturierten Vergabe der Redezeit an Einzelne kann auch gehören, Veränderungen im Bild sowie Nebengeräusche anzusprechen. Auch wahrgenommene

5) Zur Gruppendynamik im virtuellen Raum vgl. Augustin et al. 2020 und Weinberg 2020 sowie Obereder und Schroetter 2022.

Nebenkommunikation (mit jemand anderem im Raum neben dem Computer oder am Telefon) und eine Nachfrage, wenn Hintergrund-Situationen irritieren, gehören in diesem Setting noch mehr wie in einer Live-Supervision zur Aufgabe der Supervisor\*innen. Budziat und Kuhn resümieren: „Die Bedeutung von Metakommunikation wird auch deshalb größer werden, weil verschiedene Wahrnehmungsebenen nicht zur Verfügung stehen“ (2022, S. 262).

Aus Erfahrung ist es dienlich, als Vorbereitung auf eine Supervisionssitzung oder bereits in der Kontraktverhandlung eine Netiquette<sup>6</sup> zur Verfügung zu stellen und zu vereinbaren. Hier finden Sie einen Vorschlag für eine Netiquette, die den Supervisand\*innen und Auftraggeber\*innen im Vorfeld zugesandt werden kann. Dieser Vorschlag ist entstanden aus den Erfahrungen, die ich bisher mit wiederkehrenden Verhaltensweisen in der Online-Supervision gesammelt habe.

#### **Mögliche Punkte für eine Netiquette für videobasierte Online-Supervision**

- ▶ Sorgen Sie bitte für einen störungsfreien Raum, in dem es möglich ist, ohne dass Unbeteiligte zuhören, persönliche oder fallbezogene Informationen auszutauschen. Eine vertrauensvolle Atmosphäre soll für alle möglich sein.
- ▶ Wenn möglich, nutzen Sie ein Headset. Das verbessert zum einen die Verbindungsqualität, zum anderen ist dadurch die Herstellung einer vertraulichen Atmosphäre eher möglich.
- ▶ Wenn Sie technische Schwierigkeiten oder Fragen haben, lesen Sie die Ihnen vorab zugesendete E-Mail, sprechen Sie mit Kolleg\*innen und fragen Sie die Supervisor\*in. Sie helfen Ihnen gerne weiter.
- ▶ Schalten Sie bitte Ihr Mikrofon aus, wenn Sie nicht sprechen. Die Supervisor\*in moderiert die Gespräche so, dass alle ausreichend Redezeit erhalten. Sie können sich gerne per Handzeichen, Emoticon oder Chat melden.
- ▶ Bitte verschwinden Sie nicht einfach aus dem Bild oder deaktivieren Sie nicht einfach Ihre Kamera. Geben Sie vorher der Runde Bescheid, ggf. auch via Chat.

6) Definition Netiquette (Duden 2022a): Gesamtheit der Regeln für soziales Kommunikationsverhalten im Internet

- ▶ Wenn Sie sich im Homeoffice befinden, sorgen Sie möglichst dafür, dass niemand durchs Bild läuft oder am Gespräch teilnimmt. Das kann zu Irritationen für die anderen führen.
- ▶ Bitte vermeiden Sie es, während der Supervision zusätzliche Kommunikationskanäle wie Privat-Chat oder Messengerdienste mit Kolleg\*innen zu nutzen. Die Supervision sollte ein offener und transparenter Raum sein – auch im virtuellen Setting.
- ▶ Online-Supervision ist keine Freizeitveranstaltung. Bitte sorgen Sie dafür, dass Sie alle privaten Angelegenheiten vorab erledigt haben.
- ▶ Schalten Sie, wenn möglich, Ihr E-Mail-Programm aus und Ihr Telefon/ Smartphone auf lautlos.
- ▶ Sorgen Sie möglichst dafür, dass Sie sich voll und ganz auf die Supervision einlassen können, so als wären Sie mit den Kolleg\*innen gemeinsam in einem Raum zusammen.

Im Gegensatz zu Supervisionen in einem gemeinsamen Raum scheint es in der videobasierten Online-Supervision wichtig, Pausen explizit einzulegen. Bildschirmfreie Momente, in denen Teilnehmende ihre Augen schonen, sich mit Getränken versorgen oder zur Toilette gehen können. Wenn diese Pausen nicht eindeutig gesetzt werden, passiert es immer wieder, dass Einzelne plötzlich vom Bildschirm verschwinden und niemand weiß, was gerade los ist. Das kann den Prozess stören und zu Irritationen führen. Zudem zeigt die Erfahrung, dass häufigere kurze Erholungspausen bei der videobasierten Online-Arbeit zu einer erhöhten Aufmerksamkeit und bei den meisten Personen zu länger anhaltender Konzentration führen.

#### **Kommunikation in der videobasierten Online-Supervision**

Auch in Bezug auf die Gruppendynamik ist es wichtig, als Supervisor\*in im Blick zu haben, dass videobasierte Online-Supervision bedeutet, dass je nach verwendetem Programm mehrere Kommunikationskanäle zur Verfügung stehen: Chat, E-Mail, Messenger. Auch das Smartphone kann unbeobachtet zum Chatten oder zur Verwendung der Messenger-Kommunikation genutzt werden. Dies kann dazu führen, dass parallele Kommunikation stattfindet. Unter Umständen führt das zu versteckter und weniger offener Kommunikation. Konflikte können parallele Konfliktlinien einnehmen und Supervisor\*innen bleibt dies verborgen. Ebenso wichtig ist es zu beachten, welche Bedeutung es für das Team und seine Dynamik hat, wenn z. B. zwei Teammitglieder

gemeinsam vor einer Kamera in einem Raum sitzen und deren Gespräche, wenn das Mikrofon ausgestellt ist, nicht gehört, sondern nur gesehen werden können. Auch hier können parallele Kommunikationsprozesse stattfinden. Gegebenenfalls ist es notwendig dies zu thematisieren und gemeinsam Absprachen zum Umgang damit zu treffen. Einige Gruppendynamiker\*innen berichten, dass sie damit experimentieren, dass die Mikrofone während einer Gruppensitzung ständig angestellt bleiben. Ergebnisse liegen mir dazu bisher nicht vor.

Um Störungspotenzial zu reduzieren, ist auch hier eine Netiquette im Vorfeld nützlich, s. oben. Die gemeinsame Erarbeitung von Bedingungen, die für alle einen guten Arbeitsrahmen bieten, kann ein guter Einstieg für den weiteren Arbeitsprozess sein. Hierbei kann vereinbart werden, wie mit den veränderten Kommunikationsmöglichkeiten umgegangen werden möchte. „Durch den Wegfall von Blickkontakt, Körperhaltung oder Gestik entsteht eine große Notwendigkeit von Verbalisierung, das heißt, vieles, was sonst nonverbal stattfindet, sollte verbalisiert werden, und zwar sowohl von/vom Leiter/in wie vom/von Teilnehmer/innen. Das muss gelernt werden“ (Augustin et al. 2020, S. 297). Dies zeigt nochmals auf, wie wichtig die Metakommunikation in der videobasierten Online-Supervision ist und dass diese zu einer der wichtigsten Aufgaben in der Moderation und Begleitung gehört.

### Kommunikation und Resonanzen

Gorvin (2022) schildert in seinem Artikel die Besonderheit der videobasierten Online-Gruppenkommunikation und geht dabei auf die Bedeutung des Blickes ein. Einerseits fehlt die leibliche Begegnung (Rosa 2020), andererseits sehen sich die Teilnehmenden viel näher und deutlicher. Das gilt zumindest für Mimik und Gestik. Die nahe Aufnahme des Gesichtes und Oberkörpers in einer videobasierten Online-Supervision ist direkter und beobachtbarer als bei dem gemeinsamen Aufenthalt in einem Raum. Mimische Regungen können somit schneller von anderen wahrgenommen werden. Trotz dieser vermeintlichen Nähe der Wahrnehmung weiß ich als Teilnehmende\*r und Supervisand\*in jedoch nicht, wer mich gerade wirklich anschaut. Diese paradoxen Wahrnehmungsverstränkungen bergen Chancen und Herausforderungen. Gorvin merkt an, dass die Gruppenleitung und somit auch Supervisor\*innen mehr Unterstützung von der Gruppe benötigen als bei Sitzungen in einem gemeinsamen Raum. Als Supervisor\*in kann ich nicht alle im Blick haben, bei meiner Sicht auf den Computerdesktop werden mir viele Bilder gleichzeitig angezeigt. Das führt nach meiner Erfahrung zu einer geteilten Sicht und Wahrnehmung.

Als Supervisor\*in bleiben mir also noch Stimme und Gehör als zusätzliche Wahrnehmungs- und Kommunikationskanäle. Rosa beschreibt, wie Töne bzw. Stimme unser erstes Resonanzmedium sind, welche wir als Embryo erleben (Rosa 2020). Er stellt dar, wie wir durch Stimme eine Weltbeziehung entwickeln und zugleich durch sie Verbindung herstellen. „Die Hörer brauchen *die Stimme*, sie brauchen nicht *den Text* (...)“ (Hervorhebung im Original, Rosa 2020, S. 1112 f.).

Der Umgang der Supervisor\*innen mit Blick und Stimme sind in der videobasierten Online-Supervision wichtige Kommunikationskanäle, die einen Einfluss darauf haben, inwieweit Supervision als hilfreich erlebt wird. Aufgrund dessen sollten diese Kanäle bewusster und achtsamer genutzt und eingesetzt werden. Gegebenenfalls erfordert dies ein zusätzliches Training dieser Kommunikationswege.

Neben diesen beiden Sinneskanälen ist auch meine körperliche Resonanzfähigkeit eingeschränkt (Rosa 2017). Hartmut Rosa geht immer wieder kritisch auf die digitale Entwicklung ein, da sie seiner Meinung nach dazu führt, dass leibliches Erleben sich verringert (Rosa 2020). Leibliche Begegnung ist aber notwendig, um Resonanz erzeugen und erleben zu können. „(...) [Z]wischen (Um-)Welt, Leib und Gehirn einerseits und zwischen Gehirn und Geist andererseits [bilden sich] Resonanzverhältnisse (...)“ welche Lernen, Kommunizieren und Handeln erst möglich machen (Rosa 2020, S. 246).

Auch wenn ich Rosas Einschätzungen nachvollziehen und teilen kann, habe ich in der videobasierten Online-Arbeit sehr intensive Erfahrungen gemacht. Mehrere Supervisionen (und auch Einzelberatungen) waren voller Resonanzen und emotionaler Involviertheit. So sagt Rosa (2020, S. 246) ja auch: „Die Fähigkeit des intellektuellen und emotionalen Verstehens von anderen beruht auf (...) der angeborenen Fähigkeiten zur Mimikry und auf basalen neuronalen Möglichkeiten, die uns das bei anderen beobachtete Verhalten wie das eigene Handeln erleben lassen.“ Und eben hierin liegt die Chance, auch videobasierte Online-Supervision als hilfreich und effektiv erleben zu können. Als Supervisor\*innen sind wir gefragt, die Supervision im digitalen Raum so anregend zu gestalten, dass auch hier Resonanzen möglich werden. Meine Erfahrung zeigt, dass dies durch eine präsente Kontaktgestaltung in Stimme und Blick, eine klare Prozesssteuerung, einen sicheren Umgang mit den technischen Gegebenheiten und eine gute Balance zwischen digitalen und analogen Methoden erreicht werden kann.



### Technik: Wissen, Können und Ausstattung

Viele Autor\*innen und Praktiker\*innen schildern, dass Technik, technisches Know-how und Kompetenz grundlegend sind für eine erfolgreiche Online-Beratung. Dies ist sowohl auf Seite der Supervisor\*innen wichtig als auch auf Seite der Supervisand\*innen (Lohrke u. Metz 2021, Augustin et al. 2020, Egelhardt und Engels 2021).

Technische Möglichkeiten und Know-how von Supervisand\*innen sind sehr unterschiedlich (siehe hierzu auch Lohrke u. Metz 2021, Silverberg 2020). Das kann zum einen an Datenschutzvorgaben liegen, aber auch an finanziellen Ressourcen. Somit ist es notwendig, dass Supervisor\*innen sich im Vorfeld mit den Supervisand\*innen und gegebenenfalls deren Träger darüber austauschen und beraten, was möglich ist und was nicht. Einige Institutionen stellen Programme für die Supervision zur Verfügung; andere erwarten, dass Supervisor\*innen Programme zur Verfügung stellen. Zum Teil benötigen die Teilnehmenden der Supervision im Vorfeld erläuternde und vorbereitende Informationen durch die Supervisor\*innen. Dies kann schriftlich, z. B. per E-Mail, oder mündlich zu Beginn der Supervisionen erfolgen.

#### Technische Ausstattung

Supervisor\*innen müssen die notwendigen technischen Herausforderungen meistern. Sie sollten sich mit verschiedenen videobasierten Online-Programmen vertraut machen. Berninger-Schäfer spricht vorrangig von Coaching-Settings, stellt aber dar, dass ihre Erkenntnisse u. a. auch auf Supervisionsprozesse übertragbar sind. So beschreibt sie die Notwendigkeit für Coaching und Supervision jetzt und zukünftig, „dass Coaches (...) eine ausgeprägte Designkompetenz [benötigen], das bedeutet, dass sie Coaching sowohl online als auch offline (...) anbieten müssen“ (Berninger-Schäfer 2022, S. 17). Dies bedeutet für sie auch, dass die Professionalisierung in Fort- und Weiterbildung wie auch der Fachdiskurs verstärkt u. a. die Aneignung von virtuellen Tools beinhalten muss (ebd.).

Je nach Auftraggeber\*in wird unterschiedliche Software genutzt, die in Teilen ähnlich funktioniert, aber auch wesentliche Unterschiede aufweist. Um eine anregende Supervision anbieten zu können, sind zusätzliche technische Geräte (Hardware) und Materialien notwendig.



Hier eine Übersicht zu den Möglichkeiten einer hilfreichen technischen Ausstattung:

- ▶ Ein zusätzlicher Laptop ist sehr empfehlenswert. So kann auf dem einen Gerät bspw. eine Präsentation oder Visualisierung abgespielt werden, während auf dem anderen Computer die Gruppe im Blick behalten werden kann. Dies erleichtert die Bedienung zusätzlicher Programme.
- ▶ Verschiedene Modelle zusätzlicher externer Kameras helfen Flip-Charts oder andere Visualisierungen „in den Blick nehmen zu können“ und diese gut sichtbar virtuell übertragen zu können.
- ▶ Eine Dokumentenkamera (siehe Foto) ist ein gutes Hilfsmittel für Live-Visualisierungen und Präsentationen.
- ▶ Tisch-Flip-Chart
- ▶ Im Hintergrund stehende Flip-Chart, gegebenenfalls in kleinerer Größe als üblich

- ▶ Im Hintergrund stehende Moderationswand zum Anbringen von Moderationskarten, Plakaten und anderem
- ▶ Tisch-Whiteboard zur Live-Visualisierung
- ▶ Ein Headset verbessert die Tonqualität und reduziert Nebengeräusche
- ▶ Zusätzliche Beleuchtung: Kreislampe oder Filmbeleuchtung. Supervisor\*innen sollten gut sichtbar sein.

Einige dieser Materialien sind im gut sortierten Moderationsmaterialhandel erhältlich und in Elektrofachgeschäften.

Supervisor\*innen sollten unterschiedliche virtuelle Programme testen und deren Nutzung trainieren. Auch die Verwendung der zusätzlichen Geräte und Materialien sollte getestet werden: Die Ausrichtung von Flip-Charts, die Bildqualität, die technische Kopplung der Geräte. Die Programme und Tools sollten so gut angewendet werden können, dass die Supervisor\*innen die Supervisand\*innen auch anleiten und in die Anwendung einweisen können.

### Datenschutz

Datenschutz in der videobasierten Online-Arbeit ist ein wichtiges und sehr komplexes Thema (siehe auch Engelhardt u. Engels 2021). Supervisor\*innen sollten sich damit intensiv beschäftigen. Zum Teil gibt es Vorgaben durch die Institutionen der Supervisand\*innen, die ihnen einen vorgegebenen Rahmen bieten, insbesondere wenn diese die jeweiligen Video-Plattformen zur Verfügung stellen. Da dies nicht immer der Fall ist, müssen eigene datenschutzsichere Rahmenbedingungen geschaffen werden. Auch die verschiedenen Berufsverbände haben dazu bereits Empfehlungen veröffentlicht (beispielhaft siehe DGOB 2022). Diese geben eine gute Orientierung.

Die Checkliste Datenschutz aus dem Projektbericht „Face-to-Face und mehr – neue Modelle für Mediennutzung in der Beratung“ (Hörmann et al. 2019) bietet dabei eine detaillierte Orientierung auf drei Ebenen: Die organisationale Ebene, die Ebene der Nutzer\*innen und die Ebene der Berater\*innen. Hier werden Datenschutzaspekte rund um rechtliche Fragen, Datensicherung, technische Ausstattung, technische Verschlüsselung, die individuelle Geräteausstattung der einzelnen Arbeitsplätze sowie die Frage nach externen IT-Sachverständigen und der Kommunikation mit der Zielgruppe thematisiert.

### Die Arbeit mit dem Bildschirm

Für eine erfolgreiche Supervision ist eine aktive und zugewandte Präsenz durch die Supervisor\*innen wichtig. In der videobasierten Online-Arbeit ist es unter anderem wichtig, sich mit der eigenen Erscheinung im Bild zu beschäftigen (Engelhardt und Engels 2021, Engenhorst 2022). Dazu können einige Fragen hilfreich sein:

- ▶ Wo sitze ich? Was ist dabei von mir und meinem Raum zu sehen?
- ▶ Ist der Hintergrund unruhig, lenkt er ab? Was verrät er über mich? Was möchte ich von mir zeigen?
- ▶ Wie sind die Lichtverhältnisse?

Bei der Auswahl von Raum, Hintergrund, Sitzplatz kann es unterstützen, darüber nachzudenken, was *ich* von der/dem Supervisor\*in sehen wollen würde. Deutlich wird dabei häufig, dass der Hintergrund eher neutral sein sollte, um eine Ablenkung von den Inhalten zu vermeiden. Der Blick auf die zahlreichen Bilder der anderen Teilnehmenden während der Supervision ist für das Auge sehr anstrengend. Auch sollten Supervisor\*innen darauf achten, dass sie ungestört sind und Unbeteiligte plötzlich hinter oder neben ihnen zu sehen oder im Hintergrund zu hören sind. Auch die Kleidung der Supervisor\*in sollte mit Bedacht gewählt werden. Welche Farben und Muster sind angenehm für die Augen? Welcher Teil meiner Kleidung ist wie zu erkennen?

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Präsenz der Supervisor\*in und den Kontakt zwischen ihr und den Supervisand\*innen ist, wie die Supervisor\*innen mit der Kamera im Kontakt sind. Alle Bewegungen, die in dem Bildausschnitt entstehen, der die Aufnahme von ihr/ihm\* zeigt, sind für alle Beteiligten gut sichtbar. Auch die Fragen: Wohin schaue ich? Wo ist meine Kamera? sind wichtig, um die eigene Präsenz und das Kontaktangebot an die Supervisand\*innen zu überprüfen. Denn wenn die Fläche mit den Bildern der Teilnehmenden angeschaut wird, fällt der eigene Blick nicht direkt in die Kamera und es kann für das Gegenüber so erscheinen, als würde der/die\* Supervisor\*in einen Bereich außerhalb der Gruppe anvisieren. Das kann irritieren. Supervisor\*innen sollten, so wie Moderator\*innen einer Fernsehsendung, den sogenannten *Kamerablick*<sup>7</sup> anwenden: In die Kamera schauen. Das bedeutet, dass

7) Supervisor\*innen, die häufig videobasiert arbeiten, sollten den sogenannten „Kamerablick“ trainieren. Das bedeutet, ich schaue, z. B. wenn ich selbst spreche, in die Kamera und nicht auf meinen Desktop oder irgendwo hin im Raum, wo niemand mehr erkennen kann, wen oder was ich anschau. Durch die Anwendung des „Kamerablicks“ fühlen die anderen Personen sich eher von mir angesprochen. Es lohnt sich dies mit Kolleg\*innen oder privat auszuprobieren und den Unterschied festzustellen. Supervisor\*innen werden so möglicherweise als präsenter wahrgenommen. Gemeint ist hier natürlich, dass Sie Ihren Blick abwechselnd



in diesem Moment die Supervisand\*innen nicht zu sehen sind, sie sich aber angesprochen und gesehen fühlen. Das gilt insbesondere dann, wenn Einzelne sich angesprochen fühlen sollen. Aufgrund dessen ist es wichtig, abwechselnd in die Kamera und auf den Computer-Bildschirm zu schauen oder die Kamera so positionieren, dass der Blick auf den Bildschirm nicht zu sehr abweicht (siehe hierzu Augustin et al. 2020 sowie Checkliste zur Video-Beratung in Engelhardt 2021).

### Methoden in der videobasierten Online-Supervision

Die methodische Arbeit in der videobasierten Online-Supervision kann sehr kreativ sein. Es ergeben sich mehr Möglichkeiten, als dies zunächst vermutet werden könnte. Jedoch ist die jeweilige technische Ausstattung und auch die eigene Affinität hinsichtlich der Aneignungsbereitschaft von neuen Tools Grundlage für die Mittel, die Supervisor\*innen zur Verfügung stehen. Die Auswahl von Methoden und Video-Programmen hängen von verschiedenen Faktoren ab. Folgende Fragen können bei der Auswahl behilflich sein:

- ▶ Wie groß ist die Gruppe, mit der ich arbeite?
- ▶ Wie lautet der Auftrag? Um welche Themen soll es gehen?
- ▶ Wie viel Zeit steht zur Verfügung?
- ▶ Was benötige ich, um bestimmte Themen bearbeiten zu können?  
Was würde ich gerne methodisch anbieten?
- ▶ Was traue ich mir technisch zu?
- ▶ Mit welchem Programm fühle ich mich sicher?
- ▶ Was kann ich den Supervisand\*innen an technischem Know-how zutrauen?
- ▶ Wie viel Zeit benötigt eine mögliche technische Einweisung der Teilnehmenden und steht überhaupt Zeit zu einer Einweisung zur Verfügung?
- ▶ Wird mir ein Video-Programm von den Auftraggeber\*innen vorgegeben?  
Was kann dieses Tool?
- ▶ Welche Möglichkeiten bieten mir zusätzliche virtuelle Programme?
- ▶ Lohnt sich der Aufwand, zusätzliche online-basierte Programme zum Video-Programm einzusetzen?

Für die Vorbereitung auf einzelne Sitzungen kann es einerseits hilfreich sein, so zu planen, als würde die Supervision in einem gemeinsamen Raum statt-

in die Kamera mit dem „Kamerablick“ und auf die Übersichtsanzeige der Bildübertragung richten, wo Sie alle Supervisand\*innen sehen können. Es geht nicht darum, unentwegt in die Kamera zu schauen und die Gruppe oder das Team nicht mehr sehen zu können. In der Einzelberatung oder -supervision ist dies auch eine äußerst wichtige Vorgehensweise. Siehe hierzu: ZDF (2020): Moderieren vor der Kamera. Online. Internet: <https://www.zdf.de/gesellschaft/medien-verstehen/tutorial-moderieren-vor-der-kamera-koerpersprache-100.html>. 20.04.2022.

finden, und dann davon ausgehend den Ablauf einer Video-Sitzung ableiten. Das kann aber auch sehr hinderlich sein. Denn nicht alle Vorgehensweisen lassen sich eins-zu-eins von der analogen Arbeit in den virtuellen Video-Raum übertragen. Es ist eher empfehlenswert, zunächst zu definieren, was in der Supervision angeregt werden soll, und dann davon ausgehend darüber nachzudenken, was es braucht, damit dies im virtuellen Video-Raum mit den technischen Rahmenbedingungen möglich werden kann. Das erfordert von Supervisor\*innen die Bereitschaft, sich mit unterschiedlichen Programmen vertraut zu machen, indem diese allein und mit anderen geprüft und in ihren Möglichkeiten getestet werden. Doch ich gebe hier zu, dass ich selbst eher selten zusätzliche online-basierte Programme in den Video-Supervisionen nutze. Ein nicht kleiner Teil von Supervisand\*innen verfügt nach wie vor über wenig technisches Wissen und Können und hat noch immer Berührungängste gegenüber virtuellen Beratungsformaten. Bei der Anwendung zu vieler zusätzlicher online-basierter Programme kann dies zu Überforderung führen.

Da ich selbst gerne mit einem methodischen Mix von Arbeit im Raum (systemischen Aufstellungen, Skulpturen u. a.), Visualisierungen u. a. arbeite, habe ich begonnen im virtuellen Raum mit analogen Methoden zu experimentieren. Die Rückmeldungen von Supervisand\*innen sind durchweg positiv und einige sind überrascht, was alles möglich ist und hilfreiche Effekte hervorrufen kann – auch ohne gemeinsam in einem Raum zu sein.

### Analoge Methoden

Analoge<sup>8</sup> Methoden meint hier in Abgrenzung zu online-basierten digitalen (siehe Fußnote) Methoden beraterische Vorgehensweisen in der Supervision, die keine technischen Hilfsmittel benötigen.

Zunehmend mache ich die Erfahrung, dass analoge Methoden, die bereits aus der Arbeit im gemeinsamen Raum bekannt sind, von Supervisand\*innen sehr gerne auch in der videobasierten Online-Supervision genutzt werden. Das gilt

8) *Analog* hat laut Duden (2022b) mehrere Bedeutungen. Hier beziehe ich mich auf die technische, EDV-basierte Bedeutung „kontinuierlich, stufenlos“. In Abgrenzung dazu bedeutet digital „in Stufen erfolgreich; in Einzelschritte aufgelöst“ (Duden 2022c). Analoge Methoden beinhalten also Verfahren und Materialien, die als Gegenstand kontinuierlich zugänglich sind. In meinem Verständnis entspricht dies im direkten Kontakt haptisch erfahrbaren Gegenständen, wie Aufstellungsmaterialien, Moderationskarten, Stiften, Seilen u. a. *Digitale* Methoden sind dann Verfahrensweisen, die nicht in ihrer Gesamtheit, also nur in „Einzelschritten aufgelöst“, erfahrbar sind. Für mich bedeutet dies: indirekt erfahrbar. Technische Geräte und Programme ermöglichen uns eher indirekten Kontakt und sind nicht direkt sinnlich erfahrbar (siehe hierzu auch Rosa 2020). Damit könnte diskutiert werden, dass digitale, virtuelle Methoden uns auf der Ebene des Symbolerlebens anregen. Diese spannende Diskussion würde aber hier zu weit führen.

z. B. für systemische Aufstellungen und die Arbeit mit Stellvertretungen im Raum. Anscheinend entsteht etwas Vertrautes, wenn analoge Methoden genutzt werden. Es scheint so, als würde durch diese Methoden mehr Nähe entstehen. Die Teilnehmenden berichten, dass Sie das Gefühl haben, sie seien mit einbezogen. Sie erleben sich im Kontakt mit der Gruppe und der Supervisor\*in. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass rein virtuelle Programme sparsam eingesetzt werden sollten. Es gibt viele Möglichkeiten, Themen nur mit Hilfe von Online-Programmen zu bearbeiten. Viele Supervisand\*innen fühlen sich damit aber häufig (noch) überfordert und werden durch die wenig vertrauten Handlungsanforderungen, die an sie gestellt werden, eher abgelenkt. Analoge Methoden wirken aus meiner Erfahrung auch im videobasierten Online-Setting anregender und effektiver. Videobasierte Online-Supervision sollte somit eine Balance zwischen analogen und virtuellen Methoden beinhalten.

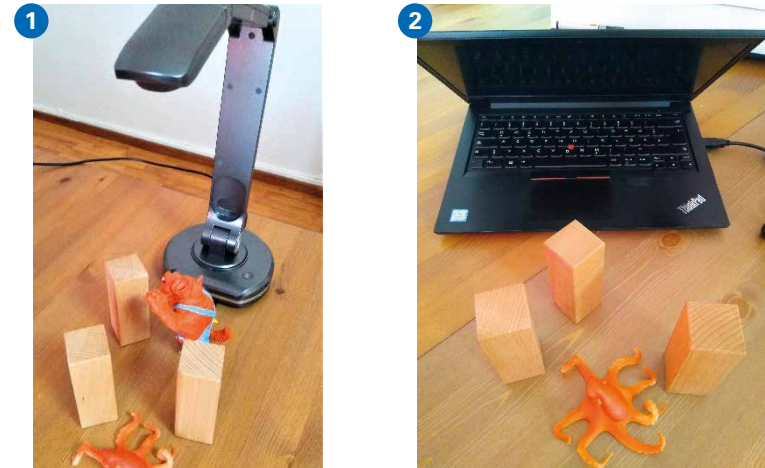
### Aufstellungen<sup>9</sup>

Die Arbeit mit Klötzchen, Figuren und anderen Materialien in der Aufstellungsarbeit ist ein wichtiger Bestandteil der systemischen Supervisionsarbeit. Dies ist auch in der Videokonferenz möglich und bedarf nicht zwingend zusätzlicher online-basierter Programme. Für die analoge systemische Aufstellungsarbeit in einer videobasierten Online-Supervision gibt es zwei Wege.

1. Die Supervisor\*in stellt mit Anleitung durch die Supervisand\*in das System vor einer zusätzlichen Kamera auf (Bild 1).
2. Die Supervisand\*in stellt das System auf ihrem eigenen Tisch vor ihrem eigenen Laptop oder PC auf. Währenddessen oder/und anschließend wird dies via der eigenen Kamera allen anwesenden Personen präsentiert. Dazu muss ggf. der Kamerawinkel verändert werden. Dieses Vorgehen wird häufig als hilfreich und effektiv erlebt (Bild 2).

9) Aufgrund der Komplexität der virtuellen Programme widme ich mich in meinen Ausführungen den analogen und weniger komplexen und einfacher anwendbaren methodischen Möglichkeiten. Im Jahr 2020/2021 sind einige virtuelle Aufstellungs-Programme entstanden. Diese sind gemeinsam und zeitgleich bedienbar, die Ansicht kann über die jeweiligen Konferenz-Programme geteilt werden: Das Systembrett abrufbar unter <https://www.online-systembrett.com/> (2021) und der Coachingspace abrufbar unter: <https://coachingspace.net/digitales-systembrett/> (2021). Beide Programme bieten effektive und interessante Möglichkeiten für die Aufstellungsarbeit. Sie sind leicht erlernbar, eine reibungslose Anwendung bedarf jedoch gewisser Übung. Siehe hierzu auch Berninger-Schäfer (2022) Methodenzauber im Online-Coaching. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Holger Lindemann (2021) hat ein simples Aufstellungs-Tool mit Power Point entwickelt. Hiermit lassen sich auf einfache Art und Weise Symbole, die ein System darstellen können, gemeinsam, gleichzeitig und online bedienen.



Zur Vorbereitung auf die videobasierte Online-Supervision kann den Supervisand\*innen der Hinweis zugesandt werden, dass sie bitte Klötzchen, Tassen, Gläser, Steine, Muscheln, Moderationskarten o. Ä. für die Supervision bereit legen. Damit ist gesichert, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben, auch eine Aufstellung während der Supervision durchführen zu können.

Das methodische Vorgehen entspricht ansonsten der Anleitung von Aufstellungen, wenn diese am Tisch oder auf dem Boden inszeniert werden (Ludewig u. Wilken 2000).

Eine weitere Variante für die videobasierte Online-Supervision ist die Arbeit im Raum.

### **Aufstellung im Raum während einer videobasierten Online-Supervision – Ein Beispiel aus der Praxis**

Das Thema des Supervisions-Anliegens war „Nähe – Distanz – Regulation“ in einem Konflikt. Bei dem geschilderten Anliegen des Supervisanden ging es um einen Konflikt mit einer Person aus dem beruflichen Kontext. Sein Ziel für die Supervision war es, Anregungen zu erhalten, wie er emotional mehr in die Distanz zu der Person und ihrem Verhalten gelangen kann. Er saß während der Supervision allein in einem Raum. Ich konnte sehen, dass hinter ihm mehrere Stühle standen. Ich bot ihm an, zwei Stühle zu positionieren (Leveton 2013): Einen für die andere Person, einen

für ihn. Ich bat ihn außerdem, seinen Computer-Lautsprecher lauter zu stellen, damit er mich besser hören könne, da er sich zur Arbeit mit den Stühlen etwas vom Computer entfernen musste. So konnten wir im Kontakt bleiben, trotzdem er nicht mehr direkt vor dem Gerät saß. Nachdem klar war, dass wir einander gut hören konnten, bat ich ihn, sich auf den Stuhl zu setzen, den er für sich gestellt hatte. Weiter bot ich ihm an, sich in eine Situation mit der Person hineinzusetzen und zu prüfen, wie nahe der Stuhl der anderen Person analog zu der erinnerten Situation an ihm heran stehen muss, um dies passend zu symbolisieren. Er überprüfte die Positionierung der Stühle, bis es für ihn passend war. Ich bat ihn kurz zu explorieren, was die Nähe der anderen Person, die durch die Nähe des zweiten Stuhls ausgedrückt wurde, für ihn bedeutete und bei ihm auslöste. Er beschrieb seine Wahrnehmungen dazu.

Im Anschluss daran habe ich die Supervisionsgruppe zu einem Sharing<sup>10</sup> eingeladen. Ich bat sie ihre Resonanzen mitzuteilen, die der Prozess des Kollegen bei ihnen ausgelöst hat. Es ist immer wieder überraschend, wie intensiv auch in der Online-Arbeit Resonanzen sein können. Nach diesem Austausch bot ich dem Supervisanden einen nächsten Schritt an.

Im Hinblick auf sein Ziel, *Anregungen für mehr Distanz zu der Person aufbauen zu können*, bat ich ihn weiterhin, die Nähe und Distanz zwischen den beiden Stühlen so zu verändern, dass es für ihn eine angenehmere Situation darstellt. Währenddessen setzte er sich immer wieder auf ‚seinen‘ Stuhl, um dem nachzuspüren, wie der Abstand ist: ob angenehm oder unangenehm und was sich wie verändert. Irgendwann hatte er einen Abstand gefunden, der, wie er sagte, für ihn spürbar entlastend war. Von diesem ‚optimalen‘ Abstand aus hat er weitere Lösungsschritte für sich erarbeitet.

An dieser Stelle habe ich die Gruppe wieder mit einbezogen. Gemeinsam wurden Ideen und Möglichkeiten entwickelt. Der Supervisand hat die für ihn passenden Möglichkeiten ausgewählt. Zum Abschluss hat er diese auf dem Stuhl im optimalen Abstand sitzend nochmals bewusst verbalisiert.

10) „Im Sharing wird eigenes Erlebtes, welches mit dem vom Protagonisten [hier des Kollegen, Anm. d. Autorin] in Szene gesetzten Erlebten vergleichbar ist, ausgetauscht“ (Woerner 2006, S. 179).

### *Rollenspiele und Repräsentanzen*

Rollenspiele (Bosselmann et al. 2006) lassen sich ebenfalls online gut inszenieren. Auch hierbei kann eine dichte und kreative Betrachtung von Systemen und Situationen und deren Dynamik inszeniert werden. Manche Video-Konferenz-Programme bieten die Möglichkeit, dass sich der unterhalb des eigenen Bildes befindliche Schriftzug des eigenen Namens verändern lässt. Ist dies nicht möglich, können die Repräsentant\*innen den Namen der Person, die sie repräsentieren, auf eine Karte schreiben und in die Kamera halten. Alternativ schreibt der/die Supervisand\*in sich selbst auf, welche Kollege\*in welche Repräsentanz übernommen hat. So können Einzelne auch mit Hilfe einer Namensänderung Rollen übernehmen oder Repräsentanzen für Menschen, über die in Fall-Supervision gesprochen wird. Wenn es die technische Möglichkeit gibt, dass die Personen, die nicht am Rollenspiel teilnehmen, ihren Bildschirm ausschalten und vielleicht sogar ausblenden können, ist es hilfreich dies zu nutzen. Bei dieser Option sind dann nur noch die Repräsentant\*innen zu sehen und das Rollenspiel kann fokussierter wahrgenommen werden.

Das methodische Vorgehen der Supervisor\*in ist vergleichbar mit dem Vorgehen in vertrauten gemeinsamen Räumen (ebd.). Nach einer Kontexterörterung und einer Auftragsklärung sind mehrere Varianten denkbar:

**Variante 1:** Der/die falleinbringende Supervisand\*in wählt Repräsentant\*innen aus, die mit der Person, die sie repräsentieren, innerlich in Kontakt gehen und mit den ‚Ohren‘ der Person im weiteren Verlauf der Supervision zuhören. Zu einem Zeitpunkt im Prozess, z. B. wenn der ‚Fall‘ und die Fragestellung eingehend beschrieben und dargestellt wurden, werden die Repräsentant\*innen nach ihren Resonanzen befragt. Dies kann die falleinbringende Supervisand\*in selbst tun oder die Supervisor\*in übernimmt diese Befragung.

**Variante 2:** Im Hinblick auf das Anliegen und die damit verbundene/n Frage/n wird eine Situation inszeniert, die der/die Supervisand\*in als repräsentativ für das darzustellende System ansieht, z. B. eine Alltagssituation, und die Vertreter\*innen der relevanten Fallbeteiligten präsentieren diese Situation in einem Rollenspiel. Die Supervisand\*in schaut und hört zu. Anschließend schildert die Supervisand\*in ihre Resonanzen und Eindrücke beim Zuschauen und -hören. Auch die Rollenspieler\*innen schildern ihr jeweiliges Erleben. Gegebenenfalls werden die Rollenspieler\*innen in ihren Repräsentanzen noch befragt wie oben beschrieben.

Diese Inszenierungen werden von den Teilnehmenden an videobasierter Online-Supervision als sehr hilfreich erlebt. Rollenspiele schaffen auch im

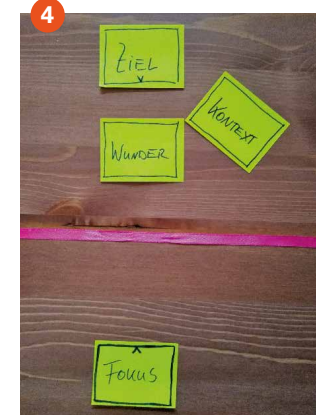
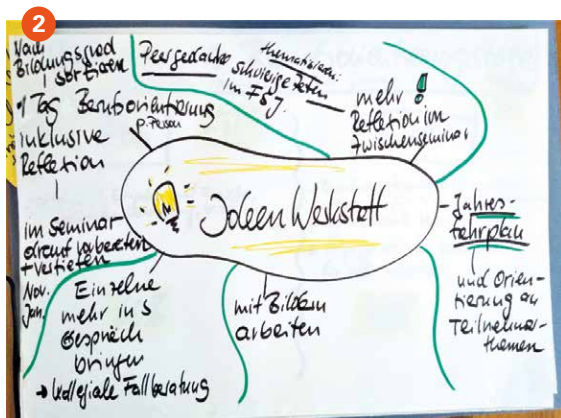
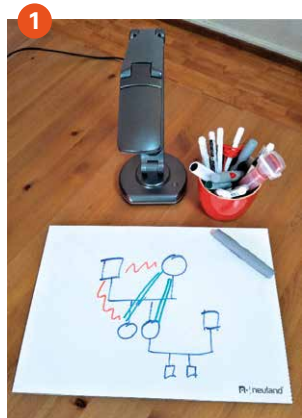
Online-Video-Setting Raum für Kreativität, aktivieren die Supervisand\*innen und sorgen auch für humorvolle Einheiten. Sie bieten die Möglichkeit, video-basierte Online-Supervision lebendig zu gestalten.

### Systemzeichnungen und andere Visualisierungen

Mit Hilfe einer zusätzlichen Kamera können Systeme ähnlich einer Flip-Chart-Darstellung visualisiert werden (Bild 1).

Während der Supervision kann gezeichnet und gemalt werden und die Supervisionsgruppe kann dies zeitgleich sehen. Auch Sammlungen von Ideen, Lösungsmöglichkeiten und anderen Aspekten können so für alle sichtbar festgehalten und geclustert werden. Supervisand\*innen berichten häufig, dass sie dies als anregend und unterstützend für den Prozess erleben. Dieses Vorgehen wirkt anscheinend aktivierend und Teilnehmende berichten, sie fühlen sich wie aktiv dabei' (Bild 2 und 3).

Auch Moderationskarten sind hilfreiche Instrumente in der videobasierten Online-Supervision. *Skalierungen* können einfach auf Karten geschrieben werden und in die Kamera gehalten werden, um darüber ins Gespräch kommen zu können. Aber auch mit *Strukturaufstellungen* (Daimler 2008) kann auf diese Weise gearbeitet werden. Die verschiedenen Positionen werden durch verschiedene Zettel symbolisiert. Entweder visuell durch die Supervisor\*in oder die Supervisand\*innen selbst nutzen Karten oder Zettel auf ihrem\* seinem\* Tisch. Alle Materialien, die als Symbole oder zur Visualisierung genutzt werden können, sind hilfreich (Bild 4).



### Zum Abschluss

Aus meiner Sicht ist die videobasierte Online-Supervision als gleichberechtigtes Setting neben der analogen Supervision im gemeinsamen Raum anzusehen. Weder das eine noch das andere Format kann als schlechter oder besser bewertet werden. Die Frage ist eher, was suchen und benötigen Supervisand\*innen, welche technischen Möglichkeiten bestehen auf beiden Seiten und welches Format ist dafür am passendsten. In den über zwei Jahren der Pandemie habe ich überraschend gute und intensive videobasierte Online (Einzel-, Team- und Ausbildungs-) Supervisionen erlebt. Ich gehe davon aus, dass dieses Setting bleiben und seine Verbreitung finden wird. Schon jetzt freue ich mich auf die analoge und digitale Weiterentwicklung der Online-Möglichkeiten.

### Literatur

- Augustin K, Bianchi Schaeffer M, Nitzgen D, Wienberg U, Wohlatz S (2020) Der gruppenanalytische Alltag im Ausnahmezustand – Bericht über virtuelle Selbsterfahrungsgruppen. *Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik* 56(3):292-302
- Bauer J, Pattmöller P (2022) Mehrperspektivische Einschätzungen und Erfahrungen zu online gestützten Lehr-, Lern- und Supervisionsformaten in ihren Auswirkungen auf den Masterstudiengang Supervision/Coaching der KatHo NRW. *E-Beratungsjournal* 18(1):34-49. Online: [https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2022/02/baur\\_pattmoeller.pdf](https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2022/02/baur_pattmoeller.pdf), 27.02.2022
- Belardi N (2018) *Supervision und Coaching. Grundlagen, Techniken, Perspektiven*. 5. völlig überarbeitete Auflage, C.H. Beck, München
- Berninger-Schäfer E (2022) *Methodenzauber im Online-Coaching*. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen



- Bosselmann R, Lüffe-Leonhardt, E, Gellert M (Hg) (2006) Ein Praxishandbuch – nicht nur für Psychodramatiker. 3. Auflage, Limmer Verlag, Kiel
- Budziat R, Kuhn HR (2021) Gruppen und Teams professionell beraten und leiten. Handbuch Gruppendynamik für die systemische Praxis. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen
- Budziat R, Kuhn HR (2022) Gruppen und Teams professionell beraten und leiten. Handbuch Gruppendynamik für die systemische Praxis. 2. durchgesehene Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen
- Daimler R (2008) Basics der Systemischen Strukturaufstellungen. Eine Anleitung für Einsteiger und Fortgeschrittene. 5. überarbeitete Auflage, Kösel, München
- Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (2022) Zusatzqualifizierung Online-Supervision/-Coaching. Online. Internet: <https://www.dgsv.de/qualifizierung/zusatzqualifizierung-online/>, 27.02.2022
- Deutschsprachige Gesellschaft für Online-Beratung (2022) Datenschutz-FAQ. Online: <https://dg-onlineberatung.de/datenschutz-faq/>, 27.02.2022
- Duden (2022a) Netiquette, Online. Internet: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Netiquette>, 19.06.2022
- Duden (2022b) analog, Online. Internet: <https://www.duden.de/suchen/dudenonline/analog>, 20.02.2022
- Duden (2022c) digital, Online. Internet: <https://www.duden.de/rechtschreibung/digital>, 22.04.2022
- Ebbecke-Nohlen A (2022) Einführung in die systemische Supervision. 6. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg
- Engelhardt EM (2020) Digitalisierung der Supervision? – Digitale Kommunikationsmedien als Möglichkeitsspielraum. Kontext 51(2):123-134
- Engelhardt EM (2021) Lehrbuch Onlineberatung. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen
- Engelhardt EM, Engels S (2021) Einführung in die Methoden der Videoberatung. E-Beratungsjournal 17(1):9-27. Online. Internet: [https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2021/06/engelhardt\\_engels.pdf](https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2021/06/engelhardt_engels.pdf), 18.06.2021
- Engelhardt EM, Gerner V (2017) Einführung in die Onlineberatung per Video. E-Beratungsjournal 13(1):18-29. Online. Internet: [https://www.e-beratungsjournal.net/ausgabe\\_0117/Engelhardt\\_Gerner.pdf](https://www.e-beratungsjournal.net/ausgabe_0117/Engelhardt_Gerner.pdf), 10.06.2021
- Engelhardt EM, Storch StD (2013) Was ist Onlineberatung? – Versuch einer systematischen begrifflichen Einordnung der ‚Beratung im Internet‘. E-Beratungsjournal 9(2):1-12. Online. Internet: [https://e-beratungsjournal.net/ausgabe\\_0213/engelhardt\\_storch.pdf](https://e-beratungsjournal.net/ausgabe_0213/engelhardt_storch.pdf), 10.10.2021
- Engenhorst M (2022) Online sichtbar – #bewusst#authentisch#dynamisch. In: Hochbahn A (Hg) Gekonnt online in Beratung, Coaching und Weiterbildung. Digitale Formate für die Praxis. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen
- Gorvin C (2022) Online-Video-Gruppen – Eindrücke und Reflexionen während der Covid-19-Pandemie. Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik 58(1):27-40

- Hermann D, Hüneke K, Rohrberg A (2012) Führung auf Distanz. Mit virtuellen Teams zum Erfolg. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden
- Hörmann M, Aeberhardt D, Flammer P, Tanner A, Tschopp D, Wenzel J (2019) Face-to-Face und mehr – neue Modelle für Mediennutzung in der Beratung. Schlussbericht zum Projekt. Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten
- Leveton E (2013) Mut zum Psychodrama. Ein praktischer Leitfaden. 9. Auflage, Iskopress / Verlag Beck, München
- Lindemann H (2021) Dr. Hollisons Systemische Methoden – 001. Online-Figurenaufstellung mit PowerPoint. Online. Internet: <https://www.lindecon.de/beitrag-systemisches-denklabor/dr-hollisons-systemische-methoden-001.html>, 10.06.2021
- Lohrke S, Metz A (2021) Positionen. Online-Supervision und -Beratung in Zeiten von Covid-19. DGSv, Köln. Online. Internet: [https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2021/04/Positionen\\_1\\_2021.pdf](https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2021/04/Positionen_1_2021.pdf), 10.10.2022
- Ludwig K, Wilken U (Hg) (2000) Das Familienbrett. Ein Verfahren für die Forschung und Praxis mit Familien und anderen sozialen Systemen herausgegeben. Hogrefe, Göttingen
- Lüschen-Heimer Ch, Michalak U (2019) Werkstattbuch systemische Supervision. Carl-Auer, Heidelberg
- Obereder WJ, Schroetter M (2022) Praxisbericht: Wie können Gruppendynamik-Trainings im Virtuellen gelingen? Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) 53(1):17-26
- Rosa H (2017) Digitale Aufklärung. Herausforderungen des Wandels. Medien Journal 1/2017:15-25
- Rosa H (2020) Resonanz. Eine Soziologie der Weltbeziehung. Suhrkamp, Berlin.
- Silverberg M (2020) Welche Chancen und Risiken ergeben sich durch den Einsatz videogestützter Kommunikationstechniken in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aus Sicht von Beratungspersonen bei ask! E-Beratungsjournal 16(1):1-15. Online. Internet: <https://www.e-beratungsjournal.net/wp-content/uploads/2020/01/silverberg.pdf>, 10.06.2021
- Warschburger P (Hrsg) (2009) Beratungspsychologie. Springer, Heidelberg
- Weinberg H (2020) Vom Stuhlkreis zum Bildschirm – Online Gruppenpsychotherapie. Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik 56(2):178-184
- Woerner C (2006) Starthilfe für Anfänger in der Leitung von Psychodramagruppen. In: Bosselmann R, Lüffe-Leonhardt E, Gellert M (Hg) Ein Praxishandbuch – nicht nur für Psychodramatiker. 3. Auflage, Limmer Verlag, Kiel
- v. Sydow K, Borst U (2018) Systemische Therapie in der Praxis. Beltz, Weinheim Basel
- ZDF (2020): Moderieren vor der Kamera. Online. Internet: <https://www.zdf.de/gesellschaft/medien-verstehen/tutorial-moderieren-vor-der-kamera-koerpersprache-100.html>, 20.04.2022

Tanja Kuhnert

E-Mail: [tanja-kuhnert@loesungsraum-koeln.de](mailto:tanja-kuhnert@loesungsraum-koeln.de)