

Erfahrungen mit der Skalierungsscheibe in Coaching und Supervision

von Antje Rein (2009)

Die Skalierungsscheibe begegnete mir zum ersten Mal in der systemischen Ausbildung am Institut für Fortbildung, Supervision und Familientherapie Halberstadt. Skalierungen in der Beratungsarbeit waren mir bis dahin nicht fremd, jedoch nutzte ich sie immer nur in eindimensionaler Weise, etwa in der Beschreibung von Zuständen („Wie fühlen Sie sich - gemessen auf einer Skala von 1 bis 10“) oder als Hilfe zur Entscheidung.

Die Mehrdimensionalität der Skalierungsscheibe, mit der ganz unterschiedliche Zustandsformen sowohl interpersonaler Art als auch innerhalb einer Gruppe, eines Teams dargestellt werden können, faszinierte mich sofort. So gehört die Skalierungsscheibe inzwischen in meiner eigenen Beratungspraxis, in der ich freiberuflich als Systemische Beraterin, Coach und Referentin arbeite, fast zum alltäglichen Handwerkszeug.

Immer wieder kommen Einzelkunden, Paare oder Teams mit sehr komplexen Fragestellungen und Zustandsbeschreibungen zu mir. Die Skalierungsscheibe dient mir zunächst in der Gesprächseingangsphase als Hilfsmittel, um Zusammenhänge besser verstehen und erfassen zu können. Innere Stimmen, am Problem beteiligte Personen, im Team agierende Kollegen usw. werden mit Hilfe von Holzfiguren sichtbar gemacht. Dann bekommen sie auf der Scheibe einen Platz, zugeordnet entsprechend ihrer Beziehung zum Klienten, zur Fragestellung, zum Teamproblem. Sehr schnell werden hier erste Unterschiede deutlich - es gibt innerpersonale Stimmen, die lauter und deutlicher sprechen als andere, einige Teammitglieder stehen der Fragestellung offener gegenüber als andere, an einem Projekt Beteiligte agieren unterschiedlich innerhalb des Arbeitsauftrages.

Mir hilft diese Externalisierung der im Kopf der Klienten vorhandenen „Szenerie“ also zunächst bei einem schnelleren Erfassen der bestehenden Problematik oder eines Sachverhaltes. Klienten oder Coachees erhalten mit der Skalierungsscheibe eine „Sortierhilfe“ an die Hand, durch die sie ihre eigenen Komplexitäten selbst besser durchschauen können. Im Laufe des Beratungsprozesses werden die Veränderungen ebenfalls mit Hilfe der Skalierungsscheibe deutlicher sichtbar und es erfolgt eine Aktivierung der Ressourcen von Klienten und Teams.

Im Folgenden beschreibe ich zwei Einsatzmöglichkeiten der Skalierungsscheibe in meiner Beratungspraxis anhand von Fallbeispielen.

Berufliches Coaching - Einzelberatung

Herr H. kam zu mir mit einem Problem beruflicher Art, für das er sich ein Coaching wünschte. Als grundsätzlich offener, kluger und selbstbewusster Mensch, der sich seiner eigenen Stärken und Fähigkeiten bewusst ist, erlebte er sich seinem Chef gegenüber gegensätzlich anders. Kam es zu einem Gespräch bzw. stand eines bevor, bekam Herr H. Schweißausbrüche, kalte Hände und die Stimme versagte ihm. Sein sonst recht klarer Kopf verwandelte sich in ein Meer von wirren Gedanken. Die Angst, dem kritischen Blick des Vorgesetzten nicht genügen zu können und evtl. mit Kritik oder Kündigung rechnen zu müssen, ließ ihn in eine Art Starre verfallen. Neben einigen anderen systemischen Techniken fand auch die Skalierungsscheibe in diesem Coachingprozess beim zweiten Klientenkontakt ihre Anwendung.

Ich bat Herrn H., einmal alle Kollegen, Freunde, Familienmitglieder und Bekannte aus dem Freizeitbereich aufzustellen. Was würden die einzelnen Personen zu Herrn H.'s Problem sagen? Wie hilfreich sind sie für ihn in seiner Fragestellung? Wie gut verstehen sie ihn? Herr H. stellte sich vertreten durch eine Holzfigur in die Mitte der Scheibe.

Von seiner Frau, seinen Eltern und den Brüdern fühlte er sich in seinem Problem gut verstanden und unterstützt. Obwohl er sich bisher kaum getraut hatte, in der Realität mit den anderen Familienmitgliedern über sein Problem zu sprechen, konnte er sich gut vorstellen, wie verständnisvoll und positiv die Familie reagieren würde, wenn er es ihnen erzählte. Auch die Kollegen rückten in der Skalierung bei der Frage nach der Unterstützung recht weit in die Mitte der Scheibe. Sie kannten ja alle den Chef und der eine oder andere hatte auch schon einmal seinen großen Respekt gegenüber der „Autorität“ und Kompetenz des Vorgesetzten zum Ausdruck gebracht. Herr H. meinte zu ahnen, dass auch andere Kollegen Ängste vor dem Chef ausstehen, die natürlich in der Abteilung nicht thematisiert werden können, da sich keiner blamieren oder eine Blöße geben will. Noch weitere verständnisvolle „Unterstützer“ gesellten sich auf der Scheibe in Herrn H.'s Nähe. Das Problem, sich mit seinen Ängsten isoliert und „irgendwie komisch“ zu fühlen, konnte damit deutlich verringert werden. Herr H. ging nach dieser Stunde mit dem guten Gefühl nach Hause, in einer verständnisvollen Umgebung zu leben, der er sich anvertrauen könnte, wenn er es wollte. Das Gefühl, seine Ängste seien besonders schlimm und „unnormal“ konnte damit deutlich relativiert werden.

Teamsupervision

Ich wurde beauftragt zur fachlichen Supervision für ein Team von sozialpädagogisch tätigen Mitarbeiterinnen. Das Team arbeitete mit einer Gruppe von sozial schwachen Frauen und ihren Kindern und versuchte, Hilfe bei der Integration zu leisten. Ein Teammitglied war für die Betreuung der Kinder zuständig während die anderen beiden mit den Frauen thematisch arbeiteten bzw. Zeit mit ihnen verbrachten. Nun stand eine Veränderung innerhalb des Teams an, ein Teammitglied wechselte aus beruflichen Gründen den Wohnort, die Aufgaben mussten neu verteilt werden, eine Neubesetzung der Stelle stand an. In der Mitarbeiterin, die im Team verbleiben und weiter mit den Frauen arbeiten sollte, wuchsen eine Reihe von Ängsten und Unsicherheiten im Blick darauf, wie sie der zukünftigen Arbeit gewachsen sein würde. Sie hatten auf einmal deutlich mehr Verantwortung und musste sich mit Abrechnungsfragen befassen, was ihr gar nicht lag.

Wir sammelten zunächst auf Karten alle Aufgabenbereiche, die sich innerhalb des Projektes für die Teammitglieder stellten. Diese Bereiche legten wir außen um die Scheibe herum, aufgeteilt in vier Felder. Es gab die Bereiche „Kinderbetreuung“, „Abrechnung/Finanzplanung“, „Gruppenarbeit“ und „Sonstige Bürotätigkeit“. Alle in irgendeiner Form am Projekt direkt oder indirekt beteiligten Personen wurden nun in Form von Holzfiguren ausgewählt und aufgestellt. Wer arbeitet in welchem Bereich? Wer arbeitet nicht direkt darin, könnte aber die verbleibende Mitarbeiterin in diesem Bereich unterstützen? Welche Gruppenmitglieder könnten evtl. für Aufgaben gewonnen werden? Wer wäre noch nötig, wie müsste die verbleibende Arbeit neu strukturiert werden?

Für das Team entwickelte sich durch die Arbeit mit der Skalierungsscheibe eine neue innere Ordnung hinsichtlich der Fülle von Aufgaben. Die Teammitglieder entdeckten die Möglichkeiten einer Neuaufteilung der Arbeit, die vorher von der Sorge bezüglich des Wegfalls eines Teammitgliedes überdeckt waren. Offene Fragen innerhalb des Teams konnten gestellt und aus dem Weg geräumt werden, Konstellationen der Zusammenarbeit wurden neu entdeckt bzw. verworfen.

Das „unentwirrbare Knäuel“, als das sich die Veränderung zunächst dargestellt hatte, wurde entwirrt und in eine Struktur gebracht. Komplexität konnte reduziert und neue Ideen gesponnen werden. Im Team stellte sich Erleichterung ein und das Gefühl, der Aufgabe wieder neu gewachsen zu sein. Zum Schluss notierten wir konkrete Schritte und Aufgaben, die sich aus der Skalierungsarbeit ergaben.

*Antje Rein, Oebisfelde,
Dipl. Soz. Arb., freiberuflich tätig in eigener Praxis
www.lebens-nah.de*