

# Warum reflektieren wir unsere Arbeit anders, als wir sie tun?

*Positive Supervision als Haltung und Methode*

Christine Scholz

---

## Einleitung: Eine vertraute Spannung

Sie kennen das aus Ihrer Praxis: Ein Kind zeigt schwieriges Verhalten, und die entscheidende Frage ist nicht nur „Was läuft schief?“ — sondern „Was braucht dieses Kind? Was kann es schon? Woran können wir anknüpfen?“ Ressourcenorientierung, Salutogenese, Stärkenorientierung — das sind keine Fremdworte im pädagogischen Alltag, sondern gelebte Haltung.

Und doch: Wenn Fachkräfte in die Supervision gehen, kehrt sich diese Haltung häufig um. Im Mittelpunkt stehen Probleme, Konflikte, Defizite. Die Sprache wird schwerer. Das ist kein Zufall — es spiegelt eine lange Tradition in der Supervisionsliteratur, die stark von therapeutischen Modellen geprägt ist.

**Ich frage mich seit Jahren: Warum reflektieren wir unsere Arbeit eigentlich anders, als wir sie tun?**

## Supervision und die Dominanz der Problemsprache

Klassische Supervisionskonzepte — auch sorgfältig ausgearbeitete wie das von Astrid Schreyögg — sind tief in einer problemorientierten Logik verwurzelt. Der Fall wird analysiert, die Dynamik durchleuchtet, die Störung verstanden. Das hat seinen Wert. Aber es hat auch einen Preis: Fachkräfte verlassen Supervision manchmal erschöpfter, als sie gekommen sind. Das Gespräch hat das Problem größer gemacht, nicht den Handlungsspielraum.

Das ist kein Vorwurf — es ist eine strukturelle Tendenz, die aus dem Modell folgt.

## Positive Psychologie: kein Euphemismus, sondern Wissenschaft

An dieser Stelle begegne ich manchmal einem Missverständnis. Positive Psychologie — und damit auch Positive Supervision — wird gelegentlich mit Positivismus, Schönreden oder esoterischer Selbstoptimierung assoziiert. Das Gegenteil ist der Fall.

Positive Psychologie ist eine empirisch fundierte Forschungsrichtung, begründet von Martin Seligman, die sich der wissenschaftlichen Frage widmet: Was lässt Menschen und Organisationen aufblühen? Was ermöglicht Gelingen, Resilienz, sinnvolles Handeln?

Fredrike Bannink hat diesen Ansatz konsequent in die Supervision und Intervision übertragen (*Positive Supervision und Intervision*, 2015). Ihr Konzept ist methodisch präzise, praxisnah und alles andere als naiv.

## Was Positive Supervision konkret bedeutet

Der Unterschied beginnt bei der Sprache — und geht tiefer als Sprache. In der Positiven Supervision nach Bannink stehen nicht Probleme im Mittelpunkt, sondern Ziele, Ressourcen und bereits vorhandene Lösungsansätze. Einige Leitfragen, die den Unterschied spürbar machen:

*Statt: „Was ist das Problem?“*

→ **„Was soll nach dieser Supervision anders sein — und wofür wäre das wichtig?“**

*Statt: „Warum funktioniert das nicht?“*

→ **„Wann hat es schon einmal besser funktioniert? Was war da anders?“**

*Statt: „Was fehlt Ihnen?“*

→ **„Was können Sie schon? Worauf können Sie aufbauen?“**

Das klingt einfach — und ist es methodisch nicht. Es erfordert eine konsequente Haltungsarbeit, denn die Problemsprache ist in professionellen Reflexionskontexten tief verankert.

## Die Verbindung zu TZI und systemischem Denken

Positive Supervision steht nicht allein. Ich verbinde diesen Ansatz in meiner Arbeit mit der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn (TZI), die die Balance zwischen Person, Aufgabe, Gruppe und Kontext ins Zentrum stellt — sowie mit systemischen Perspektiven, die Wechselwirkungen und Muster sichtbar machen, ohne sie zu pathologisieren.

Das Ergebnis ist eine Supervision, die ressourcenorientiert, kontextsensibel und handlungsorientiert ist — und die an das anknüpft, was Sie in Ihrer pädagogischen Arbeit ohnehin bereits kennen und praktizieren.

## Für wen dieser Ansatz passt

Dieser Ansatz ist besonders hilfreich für:

- Fachkräfte und Leitungen, die in ihrer täglichen Arbeit ressourcenorientiert denken und das auch in der eigenen Reflexion erleben möchten
- Kleingruppen bis zu sechs Personen — etwa Leitungsteams oder kollegiale Reflexionsrunden — die neue Handlungsperspektiven suchen
- Organisationen im Sozialbereich, die Supervision als Qualitätsentwicklung verstehen, nicht als Krisenintervention

## Zum Schluss: Eine Einladung

Positive Supervision bedeutet nicht, Schwieriges zu übergehen. Es bedeutet, den Blick zu weiten — auf das, was möglich ist, auf Stärken, die bereits da sind, auf Ziele, die Orientierung geben.

Ich arbeite ausschließlich online sowie in angemieteten Räumen in Hamburg-Altona — mit Einzelpersonen und Kleingruppen bis zu sechs Personen. Wenn Sie neugierig sind, ob dieser Ansatz zu Ihnen und Ihrer Organisation passt, freue ich mich über ein unverbindliches Erstgespräch.

 [www.christine-scholz.com](https://www.christine-scholz.com)

 [cscholz@christine-scholz.com](mailto:cscholz@christine-scholz.com)