

aus: Supervisions-Tools  
Heidi Neumann-Wirzig (Hrsg)  
Manager Seminare 2009

## Zukunftsprobe

Von Kersti Weiß

### Kurzbeschreibung

Der Sprung in einen neuen, anderen beruflichen Handlungsrahmen, in eine zukünftige Zeit wird möglich durch die Veränderung von Raum und Zeit auf der *Bühne*. Die Wirksamkeit – die Aussichten auf und Einsichten in neue Handlungsspielräume für den beruflichen Alltag – ist wesentlich von der Konkretheit des Szenenaufbaus abhängig. Auf der *Bühne* wird die Zukunft etabliert: Zeit und Ort, die Atmosphäre, anwesende Personen, Rollen oder Tätigkeiten werden spielerisch erlebt. Die Perspektive auf einen guten Ausgang eines Konflikts oder Vorhabens mobilisiert die Kreativität von Supervisanden; überraschende Kräfte und Bewegungen werden möglich, Risiken sichtbar.

### Anwendungsbereiche

- ▼ Supervision mit Einzelnen, Teams und in Gruppen.
- ▼ Zu Supervisionsbeginn, um den Wunsch-Zustand – das Ziel – am Ende der Supervision näher zu erforschen.
- ▼ In der Bearbeitungsphase, um z.B. berufliche Perspektiven zu entwickeln.
- ▼ Zum Ende der Supervision, um den Erfolg der Supervision, auch den längerfristigen, und die Entwicklung der Supervisanden in der Zukunft zu erkunden.

### Zielsetzung/Effekte

Die Frage nach Zielen und Perspektiven beruflichen Handelns taucht in verschiedenen Prozessen innerhalb der Supervision – desgleichen auch z.B. in der Qualitätsentwicklung – auf; sie stellt eine intellektuelle und emotionale Herausforderung dar, die häufig mit Ratlosigkeit, abstrakten oder sehr hochgesteckten Zielen beantwortet wird, die Überforderung erwarten lassen. Dies wird durch die Erarbeitung der Ziele mit der Zukunftsprobe verhindert. Durch die als gelungen fantasierte Zukunftsvorstellung werden positive Kräfte, das intellektuelle und Körperwissen sowie Vorbewusstes seitens der Supervisanden aktiviert. Die Vorstellungen reichen dann nahe an die tatsächlich realisierbaren Möglichkeiten

heran. Je konkreter und plastischer die Zukunftsvorstellung auf der *Bühne* entwickelt wird, desto leichter lassen sich die notwendigen Schritte zum Ziel ableiten – nicht selten geschieht dies verblüffend, spielend leicht. So werden Ziele als erfüllbare Wünsche erlebbar und lassen sich, den realen Möglichkeiten angepasst, entfalten. Daraus im Anschluss, wenn gewünscht, eine überprüfbare, messbare Zielformulierung zu machen, ist nur noch ein kleiner Schritt.

#### Ausführliche Beschreibung

##### 1. Schritt: Hinführung

Der Supervisor bittet die Supervisanden, sich einen für sie angenehmen Ort, der warm und attraktiv ist, vorzustellen, an dem ein Treffen zu einer verabredeten Zeit in der Zukunft (z.B. in einem Jahr, nächsten Sommer usw.) spielerisch vereinbart wird.

Beispiele: „An einem sonnigen Nachmittag im Café am Flussufer; an einem Winterabend vor dem Kamin, auf dem Weihnachtsmarkt o.Ä.“  
Der Ort und seine Atmosphäre werden möglichst konkret und bildhaft ausgemalt – in einer Gruppe oder einem Team auch gemeinsam, als Suche und Etablierung eines passenden und für alle angenehmen Ortes.

##### 2. Schritt: Einrichten des Ortes

Gemeinsam mit den Supervisanden wird im Raum der Ort für die *Bühne* ausgewählt und dort gemeinsam eingerichtet; dabei genügen häufig Stühle sowie die verbale, sinnliche Beschreibung des Ambientes, etwa der Geräusche, Gerüche ...

Beispiele: „An einem verschneiten Winterabend auf dem Weihnachtsmarkt in der Altstadt: Der Glühwein dampft in Kesseln und Bechern, die Buden sind bunt erleuchtet, rund herum riecht es nach Zimt und Anis ...“ Oder: „Die Stühle stehen auf der Café-Terrasse am Flussufer bereit, die Sonne kitzelt an der Nase, und auf dem Wasser tuckern Lastkähne und Hausboote vorüber ...“

##### 3. Schritt: In die Szene kommen

Die Supervisanden betreten die *Bühne* und vollziehen dabei den Zeitsprung; der Supervisor begleitet sie, indem er sie in der „Zukunftszeit“ anspricht und damit für die Spielsequenz aufwärmt.

##### 4. Schritt: Wunscherfüllung

In der Szene – und damit im Zukunftszeitpunkt – angekommen, wird eine konkrete Fantasie über eine gelungene Entwicklung, die Zufrie-

denheit mit sich und dem erreichten Zustand artikuliert und spielerisch durchlebt.

Beispiel: „Ihnen geht es gut, Sie sind mit der Welt gerade außerordentlich zufrieden. Ihre Vorhaben, Ihre Wünsche sind (vielleicht erstaunlicherweise?) in Erfüllung gegangen. Das, was Sie damals – in der Supervision – erarbeitet und als Perspektive erhofft/sich vorgenommen hatten, ist geglückt usw.“

Als *Einstieg in die Supervision* kommt die „Zukunftsprobe“ bei der Klärung des Anliegens und des Zieles zum Einsatz. Die Wunscherfüllung wird mit einer konkreten Vorstellung verknüpft, die eine Zufriedenheit mit dem Ende, dem Ergebnis des Supervisionsprozesses beschreibt.

In der *Bearbeitungsphase* – etwa in einer Situation beruflicher und privater Perspektivklärung, bei einer Karriereplanung oder auch zum letzten Abschnitt des Berufslebens – wird die Wunscherfüllung auf der *Bühne* mit einer konkreten Situation aus der Mitte der beruflichen Laufbahn oder des Tages der Verabschiedung aus dem Beruf verknüpft, mit dem was getan, was erreicht wurde, um sich mit sich, seinen Aufgaben und seinen Rollen stimmig, erleichtert und erfüllt fühlen zu können.

Wird die „Zukunftsprobe“ am *Ende der Supervision* durchgeführt, wird eine Verbindung zu den Zielen am Beginn der Supervision, mit der Idee der Nachhaltigkeit des in der Supervision Erarbeiteten und/oder zu den Vorhaben für die kommende Zeit hergestellt.

Beispiel: Nach einem Jahr findet ein Evaluationsgespräch zwischen Supervisanden und Supervisor statt, in dem die Supervisanden stolz über die Umsetzung ihrer Ideen berichten.

##### 5. Schritt: Interview

Der Supervisor unterhält sich im Spielmodus mit dem/den Supervisanden und erfragt einfühlsam und konkret Erfahrungen, Befindlichkeiten, was sie jetzt tun und wie sich ihr (Arbeits-)Leben gestaltet ... Diese Phase ist bei einer Gruppen- und Team-Supervision auch als Gespräch der Supervisanden untereinander durchführbar.

##### 6. Schritt: Bilanz und Rückkehr

Vor der Rückkehr in die Jetzt-Zeit bieten sich verschiedene Schritte auf der *Bühne* an: In die Szene werden kurze „Tagebuchnotizen“ zu dem Erreichten und Erlebten eingebaut. Von der Zukunftsszene ausge-

hend, wirft der Supervisor die Frage auf, wie die Person(en) in so eine gute, sinnvolle, erfolgreiche, befriedigende, Situation gekommen ist/sind, welches die entscheidenden Schritte dahin waren usw.

Auch ein schlichtes Innehalten, für sich schweigend, mit allen Sinnen das Erfahrene zu resümieren, stellt einen Weg dar, Bilanz zu ziehen. Je nach Art der Bilanz begleitet der Supervisor im Anschluss den Übergang von der Bühne in langsamen Schritten – und so durch den „Zeit-tunnel“ hindurch – ins Hier und Jetzt.

### 7. Schritt: Auswertung

In einem Gespräch werden die vielschichtigen Erfahrungen des Spiels reflektiert.

---

*aussetzungen/  
Kenntnisse*    Fantasie, Spielfreude sind unabdingbar, psychodramatische Grundkenntnisse wünschenswert.

---

*Kommentare*    In zahlreichen und vielfältigen Anwendungen hat sich die „Zukunftsprobe“ als eine produktive Möglichkeit erwiesen, die Ressourcen der Supervisanden zu aktivieren, Qualitätsmanagement und Zukunftsfantasien auf spielerische und vergnügliche Weise zu entwickeln. Die Perspektiven, die im Spiel erprobt werden konnten, wurden – Berichten von Supervisanden zufolge – signifikant häufig innerhalb der angenommenen Zeitspanne tatsächlich realisiert.

---

*len/Literatur*    ▶ Die Veränderung von Ort und Zeit auf einer imaginierten *Bühne* stellt ein Grundelement im Psychodrama und Soziodrama dar. Die „Zukunftsprobe“ findet sich in vielfältigen Beschreibungen in der entsprechenden Fachliteratur; darüber hinaus auch in: Kersti Weiß: Blickrichtungswechsel. Soziodrama in der Supervision, in: Wittinger, Thomas (Hrsg.). (2005) Handbuch Soziodrama. Wiesbaden.

▶ dies.: Soziodrama, Soziometrie und Psychodrama als handlungsleitendes Supervisionskonzept. In: DGSv (Hrsg.). (2006) Konzepte für Supervision. Köln.

Nachhaltigkeit sichern (Transfer)

Es sind keine besonderen Materialien erforderlich.

*Technische Hinweise*

Zeit: zwischen 15 Minuten und einer Stunde je nach Anlass und Setting.

Für Kollegen, die über keine Psychodramaausbildung verfügen, empfiehlt es sich zunächst, für sich oder in einem kollegialen Setting die Methode zu probieren.

Verschiedene mögliche gute Orte zur Auswahl für die Supervisanden zu haben, ist eine gute Vorbereitung für das Gefühl der Sicherheit für den Supervisoren.

