

Supervision und Intervision – abenteuerliche und lohnende Prozesse

WEITER BILDEN spricht mit Julia Backe

Durch den Krieg in der Ukraine sind die ohnehin schon angeschlagenen Einrichtungen der Erwachsenen- und Weiterbildung erneut vor Herausforderungen gestellt. Wie Lehrende, Leitungskräfte, aber auch die Organisationen selbst damit gut umgehen können, ist nicht immer klar. Abhilfe können hier Beratungsangebote wie Supervision und Intervision schaffen. Im Gespräch mit Redakteur Jan Rohwerder erklärt Julia Backe, worauf es bei der Nutzung dieser Formate ankommt.

WEITER BILDEN: Liebe Frau Backe, in Ihrem letzten Beitrag für WEITER BILDEN (4/2021) hatten Sie Flucht als kritisches Lebensereignis beleuchtet. Wir haben beide nicht damit gerechnet, dass das Thema wieder dermaßen aktuell wird. Das ist jetzt leider mit dem Krieg in der Ukraine eingetreten. Wir sehen einen Zuzug von Menschen aus der Ukraine, und es stellt sich auch diesmal die Frage, wie Lehrende der EB / WB mit den Menschen umgehen können, die – vielleicht sogar traumatisiert – ankommen, mindestens aber aus ihrem Leben herausgerissen wurden und sich jetzt hier kurzfristig orientieren zu müssen. Was bedeutet das konkret aus der Sicht Lehrender?

JULIA BACKE: Ich muss als Lehrperson mit dieser Situation auf verschiedenen Ebenen umgehen können: Ich habe zunächst den Auftrag, meinen Stoff zu vermitteln. Dafür benötige ich die Lehrmittel, die Räumlichkeiten, nach

Möglichkeit kleine Gruppengrößen, um individuell auf diese Personen eingehen zu können. Ich muss zudem als Lehrperson wissen, was ich von den Personen erwarten kann, die vielleicht erst ein paar Tage da sind, vielleicht aber auch schon ein paar Monate darauf warten, dass sie in diesen Kurs kommen – die also mit sehr verschiedenen persönlichen Situationen zu mir kommen, mit unterschiedlichen Lernerfahrungen und Abschlüssen. Wenn Personen in meinen Kursen nicht so aufnahmefähig sind, wie sie sein sollten, dann muss ich wissen, wie ich damit umgehen kann. Ich muss also außerhalb meiner fachlichen Expertise wissen, wie ich Trauma-Anzeichen erkenne. Dafür muss ich auf eine laienhafte Art geschult sein. Und es ist hilfreich zu wissen, an wen ich verweisen kann. Habe ich vielleicht eine Ansprechperson im Haus oder gibt es externe Beratungsstellen? Ein tragfähiger Rahmen gewährleistet eine tragfähige Lernumgebung.

Sie sprechen von einer professionellen Distanz, die man braucht.

Genau, und die erhalte ich durch persönliches Wissen, aber auch durch den Auftrag, nicht gleichzeitig Lehrperson und Therapeut zu sein. Das ist anspruchsvoll, weil die Personen, die in diese Kurse kommen, oftmals noch keine anderen Netzwerkoptionen haben und mitunter Hilfe erwarten. Für die Lehrperson ist die Gefahr entsprechend groß, »gefühl« helfen zu müssen. Und dann nicht nur zu sagen »Ich muss das nicht tun«, sondern »Ich darf das nicht tun, weil das nicht zu meinem Job gehört« – das ist gar nicht so leicht. Dafür brauchen Lehrende Beratung, zum Beispiel Supervision.

Können Sie kurz ausführen, was man darunter versteht?

Supervision ist ein Angebot für Einzelpersonen, für Teams oder auch für

ganze Organisationen. Es ist ein Format, das von einer externen Person moderiert wird, die speziell für diese Gesprächsformate ausgebildet ist. Am Anfang wird gemeinsam vereinbart, wohin die Person, das Team, die Organisation mit dem Supervisionsprozess hin möchte. Ziel einer Supervision ist, dass Reflexion stattfindet, dass man sich mit anderen Betroffenen innerhalb der Organisation austauschen kann, die in ähnlichen Situationen stecken. Dadurch kann man voneinander lernen, sich miteinander weiterentwickeln und gemeinsame Haltungen entwickeln. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen Fallsupervision und Teamsupervision oder persönlicher Supervision. Fallsupervision bedeutet, dass man das Thema an einer bestimmten fachlichen Situation aufhängt, z. B.: Ich habe mit der Klientin XY das und das erlebt, wie gehe ich damit um? Das andere ist die Teamsupervision, bei der es darum geht, was man machen kann, wenn durch bestimmte Umstände Dynamiken im Team entstehen, die schwierig sind, oder wenn sich Prozesse schwierig gestalten. Die Erfahrung zeigt, dass man als Team oder Organisation über die Fallsupervision einfacher in den Supervisionsprozess einsteigt, weil das Thema konkreter ist. Es ist wichtig zu wissen, dass es diese beiden Stränge innerhalb von Supervision gibt, aber für die Arbeit mit im Zweifel traumatisierten Geflüchteten wäre Fallsupervision vermutlich das Mittel der Wahl.

Wenn man eine fallbezogene Supervision in der Gruppe macht, wie wählt man dann einen Fall aus?

Oft wird es so gehandhabt, dass am Anfang ein leeres Flipchart da ist, ich als Supervisorin die Runde eröffne und dann jede Person, die teilnimmt, eine Fragestellung einbringen kann. Das heißt, am Ende gibt es bei 15 Personen vielleicht 15 Fragestellungen. Meine Aufgabe als Supervisorin ist dann, mit

der Gruppe zu schauen, ob und welche Themen zusammenpassen. Das ist schon Teil des Reflexionsprozesses, weil sie dann merken, womit sich die anderen beschäftigen. Man priorisiert gemeinsam und landet bei einer Supervisionsdauer von zwei Stunden in der Regel bei zwei bis drei Fragestellungen, die durch die Moderation gesteuert werden.

Wie steige ich in so einen Prozess der Supervision ein?

Viele Leitungspersonen googlen schlichtweg und fragen daraufhin Supervidierende an. Es empfiehlt sich, für den Beginn zwei bis drei Personen einzuladen, damit die Gruppe, die supervidiert werden soll, sich eine Person auswählen kann, mit der die Chemie und auch die Fachlichkeit stimmt. Auch die Person, die supervidiert, muss prüfen, ob sie das bieten kann, was benötigt wird.

Wie viele Sitzungen braucht es, bis sich die Leute auf dieses Format eingelassen haben?

Es ist tatsächlich so, dass Supervision ein abenteuerlicher Prozess ist, und zwar von Anfang bis Ende. Daher geht es bei der ersten Kontaktaufnahme zunächst darum, das Format und sich als Person vorzustellen, für Fragen offen zu sein, und zwar für alle Fragen. Das muss aus meiner Sicht möglich sein. Wenn das funktioniert, dann kann man schon in der ersten Sitzung in die Thematik einsteigen. Nach meiner Erfahrung ist es oft so, dass die erste Sitzung wie ein Aha-Erlebnis ist. Schon beim nächsten Mal kann es dann durchaus schwierig sein. Man geht raus und denkt: Warum haben wir das nochmal gebucht? Das kann sein und das darf sein. Supervision macht man, weil man Unterstützung braucht. Dabei kann der Supervisor/die Supervisorin aber nur den Rahmen bieten, kann helfen und Fragen stellen; es sind die Teilnehmenden, die miteinander die Lösung finden.

Oftmals ist ein wichtiger Effekt von Supervision die Erkenntnis, dass ich als Berufsmensch nicht allein bin, sondern andere die gleichen Fragen haben. Supervision ist ein guter Ort, sich für Sachen Zeit zu nehmen, die man sich sonst nicht traut oder für die sonst keine Zeit ist. Das schätzen Teams, die sich darauf einlassen, enorm.

Wie unterscheidet sich das vom kollegialen Gespräch, das sicherlich auch stattfindet, gerade unter Kursleitenden? Wenn jemand sagt: Mir ist da eben etwas passiert, was sagst du denn dazu?

Hier muss man auch noch einmal unterscheiden: Das, was Sie gerade beschrieben haben, passiert sicherlich und hoffentlich. Wenn so etwas gezielt stattfindet, ist das eine kollegiale Beratung oder auch Intervision. Das ist ein Format, bei dem sich Menschen einer Organisation auf derselben Ebene oder innerhalb eines Teams zusammensetzen und mit bestimmten Regeln und mit einem konkreten Ziel Themen besprechen.

Das ist also viel formalisierter und eben nicht das Flurgespräch?

Genau. Das ist ein offizielles Format mit vorab festgelegten Kommunikationsregeln und Abfolgen. Es ist wichtig, dass sich alle daran halten, damit eine gewisse Qualität gesichert ist. Der Unterschied zur Supervision ist, dass es nur intern stattfindet. Aber es ist ebenso vertraulich. Das ist ganz wichtig bei beiden Formaten, weil sich hier öffnen viel Mut erfordert, vor allem zu Beginn. Gerade wenn ich nicht mit diesen Formaten vertraut bin, brauche ich die Gewissheit, dass ich frei reden kann. Das heißt, sowohl bei Supervision als auch bei Intervision ist es am Anfang notwendig, Fragen zu beantworten und Ängste zu nehmen, damit der Prozess fruchtbar wird.

Läuft die Intervision auch fallbezogen ab?

Auch bei Intervision kann man verschiedene Themen festlegen. Man kann sagen, wir beschäftigen uns in der Intervision mit Fallsituationen. Man kann auch sagen, wir beschäftigen uns bewusst und aktiv mit der Zusammenarbeit im Team. Und es gibt sogar Organisationen, die so mutig sind zu sagen, ihr könnt darüber sprechen, was innerhalb der Organisation los ist.

Gerade bei Einrichtungen der allgemeinen EB sind die Finanzmittel knapp. Warum sollte ich überhaupt in eine Supervision investieren und nicht nur auf Intervision setzen?

Natürlich ist das oft ein Argument, und Intervision ist so schön umsonst. Das kostet »nur« Arbeitszeit – die viele Einrichtungen auch schon nicht erübrigen wollen/können. Supervision ist angezeigt, wenn man merkt, dass die Prozesse und Dynamiken intern nicht mehr sinnvoll unterstützbar sind. Das erfordert innerhalb des Hauses eine gewisse Reflexion und die Freiheit der Mitarbeitenden, dies ansprechen zu dürfen. Es kann verschiedene Auslöser geben, die nicht organisatorisch, sondern fachlich bedingt sind. Da kann Supervision helfen, die Mitarbeitenden wieder in einen arbeitsfähigen Zustand zu bringen. Es geht da vor allem um Selbstwirksamkeit. Die ist ganz wichtig, um als Einzelperson vor einer Gruppe bestehen zu können.

Wo ist der Punkt, an dem ich merke, dass es so nicht weitergeht?

Wir kennen das alle: Wenn ich in einer Belastungssituation bin, merke ich in der Regel zu spät, dass es schon gekippt ist. Von daher ist es in der Verantwortung der Gesamtleitung, sich kundig zu machen, ab wann Supervision angezeigt ist. Es ist nämlich von unten, als Kursleitung, schwer einzufordern. Das braucht

zum einen Mut und zum anderen Kraft. Wenn ich schon gekippt bin in meiner Fachlichkeit und dann auch noch dafür kämpfen muss, Unterstützung zu bekommen, dann bin ich doppelt verraten und verkauft.

Ist das, wovon Sie sprechen, »Awareness«?

Ja, genau. Es ist noch nicht überall angekommen, dass das aktiv gefördert und unterstützt werden kann. Am Ende des Tages spart Supervision oft Geld, weil es eine Investition in die bestehende Belegschaft ist. Ich erhalte damit Wissen, Commitment, aber auch eine gewisse Stabilität für die Menschen, die in die Kurse kommen. In all das investiere ich, wenn ich Supervision buche. Und wenn ich die Teams durch Supervision fit gemacht habe, dann ist ein guter Zeitpunkt, um Intervisionen zu schulen, damit auch sie ein internes Format nutzen können.

Sie würden also dafür plädieren, dass gerade Einrichtungen, die Supervision noch nie gemacht haben, nicht mit einer Intervision einsteigen.

Es ist reizvoll, weil es auf den ersten Blick kostengünstiger ist. Ich persönlich würde sagen, dass Organisationen, die Unterstützung benötigen, zunächst mal in externe Unterstützung investieren sollten.

Uns steckt Corona noch in den Knochen, der Krieg ist diesmal viel näher, als es bei Syrien der Fall war. Es herrscht eine ganz andere akute oder gefühlte Bedrohungslage. Helfen Supervision und Intervision da auch?

Was sie bieten können, ist wiederum die Erkenntnis, dass ich als Lehrperson mir die Belastung nicht einbilde. Die Situation ist real, maximal komplex, nah und betrifft uns alle mehr denn je. Sich darüber miteinander auszutauschen,

ist sicherlich wertvoll, weil es Coping-Strategien, also Bewältigungsstrategien für den Umgang mit solchen Situationen bieten kann. Mehr denn je braucht es für Menschen in so anspruchsvollen Arbeitsfeldern eine persönliche Strategie zur Stärkung der persönlichen Belastbarkeit. Es ist nicht nur in Ordnung, dass ich in dem Moment, wo ich die Tür hinter mir zu mache, nicht mehr zuständig bin, es ist zwingende Voraussetzung, damit ich morgen wieder herkommen kann.

Bezogen auf Einrichtungen und Kursleitende kann es also auch so sein, dass es gar nicht um einen konkreten Fall geht, sondern dass ich grundsätzlich merke, dass ich mit der Gesamtsituation einfach im Moment überfordert bin. Das heißt, auch aus diesem Grund kann man bottom up sagen, ich brauche Unterstützung. Gleichzeitig müssen die Einrichtungen also nicht nur auf die Kurssituation, sondern auf den Gesamtzustand der Mitarbeitenden schauen.

Ja, und es gibt erfreulicherweise immer mehr Organisationen, die in ein Coaching-Budget investieren, eben weil die Gesamtsituation so anspruchsvoll ist. Da haben Mitarbeitende das Recht, ein bis zwei Coaching-Stunden pro Jahr extern zu buchen, weil das erfahrungsgemäß letztlich Geld spart, weil es bestehende Ressourcen stabilisiert. Wenn Mitarbeitende sinnvoll unterstützt werden, sind sie belastbarer und motivierter. Es lohnt sich, in Mitarbeitende zu investieren!

Das nehme ich jetzt mal als Schlusswort und danke Ihnen für das Gespräch!

JULIA BACKE

ist Diplom-Pädagogin und systemische Coachin.

mail@julia-backe.com