

Supervision – vom Wert der Langsamkeit in der Hektik von Flucht

- 2.1 **Supervision 1: Ein Fallbeispiel – 10**
- 2.2 **Supervision 2: Raum zum Atemholen – 12**
- 2.3 **Supervision 3: Was ist das Besondere an
Supervision im Kontext Flucht? – 14**
- Literatur – 16**

Zusammenfassung

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der Supervision an sich und nimmt Sie als Leserinnen und Leser mit in eine Supervisionssitzung mit freiwillig Engagierten in der Arbeit mit geflüchteten Menschen. Anschließend werden die Merkmale und Chancen von Supervision erläutert und die Bedeutung der Rolle der Supervisorin beleuchtet. In Supervision und Beratung werden berufliche Tätigkeiten reflektiert, vor allem da, wo Menschen mit Menschen arbeiten. Eine der Leitfragen des Buches lautet: „Was ist das Besondere an der Arbeit mit geflüchteten Menschen und an der Supervision und Beratung in diesem Feld?“. In diesem Kapitel sollen erste Antworten darauf gefunden werden, auch in den folgenden Kapiteln werden wir immer wieder auf diese Frage zurückkommen. Sie als Engagierte, in welcher Funktion oder Rolle Sie auch tätig sind, werden angeregt, einmal Atem zu holen, Ihre Erfahrungen mit Unterstützung dieses Buches zu reflektieren und Ihr Handeln zu überprüfen.

2.1 Supervision 1: Ein Fallbeispiel

Wesentliches wird oft am Ende einer Sitzung benannt

Ein erschreckender Moment in einer Supervision mit Freiwilligen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten, war für mich der beiläufig ausgesprochene Satz einer Supervisorin am Ende einer Sitzung: „Ich fühle mich manchmal wie der Knabe im Moor, in dem Gedicht von Annette von Droste Hülshoff.“

Nach der Sitzung las ich das Gedicht. Ich zitiere hier nur wenige Zeilen:

» O schaurig ist's, übers Moor zu gehn,
 Wenn es wimmelt vom Heiderauche,
 Sich wie Phantome die Dünste drehn
 Und die Ranke häkelt am Strauche,
 ...
 Fest hält die Fibel das zitternde Kind
 Und rennt, als ob man es jage;
 Hohl über der Fläche sauset der Wind –
 Was raschelt da drüben im Hage?

Es ist ein sechs Strophen langes Gedicht über Angst, Erschrecken, Gefahren, undefinierbare Geräusche und unsichere Gründe beim Überqueren eines Moores.

Wenn eine Supervisorin so etwas sagt: Welche Botschaft steckt darin für die Supervisorin? Erst einmal eine Aufforderung zum Nachdenken: Ist das Engagement für die Supervisorin ein unsicheres, feindliches Land? Gibt es da vielleicht auch die Faszination des Gefährlichen? Fürchtet sie Anfeindungen? Kann sie einschätzen, wo

sichere Tritte und wo mooriger, gefährvoller Grund sind? Ist sie so sehr eingetaucht in die Identifikation mit ihrem Engagement für die Geflüchteten, dass sie ihre Grenzen nicht mehr erkennt? Und: Was könnte ihr helfen, auch die Schönheit des Moores zu sehen? Lassen sich neue innere Bilder kreieren, z. B. sichere Stege, Trockenzonen, feste Grasbüschel? (Der Vorteil der Arbeit mit Bildern ist ja, dass sie beweglich bleiben, sich immer wieder neu konstruieren lassen).

Der Knabe im Gedicht versinkt nicht im Moor, er kommt an im heimatlichen Haus.

» Da mählich gründet der Boden sich,
Und drüben, neben der Weide,
Die Lampe flimmert so heimatlich,
Der Knabe steht an der Scheide ...

Annette von Droste-Hülshoff

Hat die Supervisandin ein heimatliches Licht? Ist sie Teil des Systems geworden oder hat sie auch ihre eigene Welt? Selbstsorge setzt voraus, empathisch *und* grenzsetzend zu sein, selbstbestimmt eintauchen und auftauchen zu können.

Soweit meine Gedanken nach der Sitzung.

Überraschende Wende

Die nächste Sitzung. Ich beziehe mich auf die zitierte Äußerung am Ende der letzten Sitzung und lese der Supervisionsgruppe das Gedicht vor. Mehrere finden sich darin wieder. Im Erläutern dessen, was für sie das Moor ist, beziehen sie sich zuerst auf ihr Engagement: Unsicherheit im Umgang mit Geflüchteten, Hilflosigkeit angesichts der Vielzahl der Probleme, Frustration über nicht erreichte Ziele, Ärger über bestimmtes Verhalten ... Und die Supervisandinnen tauschen aus, was sichere Stege und Brücken für sie sind, z. B. mit anderen viel reden und das Erlebte aufschreiben. Oder: Das Moor meiden und sich eine Auszeit nehmen, um wieder frische Luft zu spüren. Vor allem aber, und das scheint mir wichtig: zu akzeptieren, dass das Moor ein unheimlicher Ort sein kann, d. h., dass es schlechte Tage gibt – mit der Erfahrung, dass der Boden sich auch wieder gründet.

Dann aber stellt sich – für mich überraschend – heraus, dass mit der Moorüberquerung nicht nur die belastende Arbeit verbunden wird. Tückischer und sumpfiger wird empfunden, wenn der ständige Kampf, klare Regeln im Umgang mit den Geflüchteten zu vereinbaren und durchzusetzen, von Kolleginnen sabotiert wird („die armen Menschen“ oder „bloß keine Konflikte“). Ein noch abgründigeres Sumpfloch ist es, wenn Freunde sich zurückziehen, die den vermeintlich vorgehaltenen Spiegel nicht aushalten, die das Gerede über die geflüchteten Menschen nicht mehr hören wollen und meinen, das Engagement sei zu viel, falsch, der Staat müsse doch ...

Dies wird dann ein wichtiges Thema für die Gruppe im Fortgang der Sitzung und eine Supervisandin macht eine Aufstellung zur Veränderung ihres Freundeskreises. Und sie erkennt,

wie sehr sie selbst sich durch das Engagement verändert hat. Ihr sind einige Dinge plötzlich nicht mehr wichtig, andere umso mehr. Ihr Blick auf unsere Überflussgesellschaft ist geschärfter, sie will nicht mehr langatmig über die Qualität von Restaurants reden oder über 50 unterschiedliche Senfsorten ... Und so schiebt sie einige Freunde weiter weg, andere rücken näher. Was bisher für sie ein beunruhigendes Gefühl war, bekommt jetzt einen Sinn.

Freud schreibt in seinem Aufsatz „Über das Unheimliche“, dass das Unheimliche das ehemals Heimische, Vertraute sei. Die Vorsilbe „un-“ sei die Marke der Verdrängung. Das Unheimliche sei das Erschrecken über das unerwartet auftauchende Spiegelbild des eigenen Ichs. Es sollte im Verborgenen bleiben und ist durch eine Erfahrung, durch einen Eindruck plötzlich belebt worden (nach Freud 1999).

So ist durch die Aufstellung die Supervisorin sich selbst unheimlich und fremd geworden und muss sich mit diesem neuen Bild von sich auseinandersetzen, um es wieder in ihr Selbst zu integrieren.

Die Sitzung endet mit einem individuellen Nachdenken über die Frage: Wie erlebe ich mein Engagement und wie erläutere ich es eigentlich anderen gegenüber? Rechtfertige ich es oder erkläre ich es?

2.2 Supervision 2: Raum zum Atemholen

Supervision heißt, sich einen Überblick (Super-Vision) zu verschaffen, von oben auf ein Geschehen zu schauen und dadurch einen weiteren Blick zu bekommen und Zusammenhänge zu erkennen. Hier folgt eine Beschreibung der Merkmale von Supervision, aber es ist gleichzeitig eine Einladung an Sie als Leserinnen und Leser, das Lesen als eine Art innere Supervision Ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen zu nutzen, um Atem zu holen, nachzudenken, sich in einem Spiegel zu sehen und mit Abstand auf die eigene Arbeit zu schauen. In diesem Sinne ist Supervision zu verstehen als

- ein freier Raum der Begegnung mit sich selbst, um die eigenen Erfahrungen in der Arbeit und im Engagement zu reflektieren.
- ein geschützter Raum zum Teilen von Gefühlen, auch von tabuisierten Gefühlen.
- eine Auszeit zum Nachdenken, Planen und Überprüfen.
- ein Raum für die Annäherung an Fremdes, Unvertrautes im Dialog mit anderen
- ein Ort zum Entspannen, Atemholen, Auftanken; der Ort, von dem man (so sollte es sein) leichterem Herzens wieder geht als man gekommen ist, durch das Teilen von Leiden und Freuden. (Im griechischen Theater gab es die Regel, dass nach mehreren Tragödien zum Abschluss eine Komödie zu folgen hatte, damit die Zuschauer leichten Herzens nach Hause gingen).
- ein Ort für Konfrontation, wo gewagt werden kann, was vielleicht außer Kontrolle geraten könnte und was deshalb außerhalb dieses Ortes nicht gesagt werden darf.

- der Rahmen, Respekt zu erfahren und zu zeigen, im Umgang miteinander und gegenüber Klienten.
- der Ort, wo die Supervisor:innen, Berufliche und Freiwillige, sich getragen fühlen vom Team, von der Gruppe, wo es eine Vergewisserung gibt, dass sie akzeptierter Teil des Teams, der Gruppe sind, wo Kollegialität entsteht.
- Teil der Qualitätsentwicklung, indem die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen, zu eigenständigen Lösungen zu kommen und Überforderungen vorzubeugen, reflektiert und gefördert wird.
- der Ort, wo mit Abstand auf die Organisation geschaut werden kann, wo der Blick aufs Ganze gefördert wird mit der Aufforderung, sich als Teil der Organisation und die Organisation als Teil der Umwelt wahrzunehmen: Wer bin ich in diesem System?
- aber auch der Ort, wo sich die Ökonomisierung der Arbeitswelt abbildet, d. h. ein Ort der Auseinandersetzung mit Komplexität und Beschleunigung.

Folgendes Beispiel zeigt, wie Ökonomisierung und Beschleunigung den unabhängigen Raum der Supervision bestimmen können:

Zeit ist Geld

Eine Geschäftsführerin rief mich an und wollte für eines ihrer Teams Supervision. Sie schilderte mir *ihre* Sicht auf die *ihr* wichtigen Themen und wollte dann wissen, wie viele Sitzungen ich zur Lösung benötigen würde. Zu diesem Zeitpunkt hatte ich das Team weder gesehen noch gesprochen. Natürlich ist es wichtig, die Erwartungen der Leitung an die Supervision zu hören, aber Umfang und Fragestellungen können doch erst dann diskutiert werden, wenn es einen Kontakt mit dem Team gegeben hat. Welchen Platz nimmt Supervision im Denken dieser Geschäftsführerin ein, wenn sie auf diese Frage zu *diesem* Zeitpunkt eine Antwort erwartet?

■ Hüterin des Raumes

Die Supervisorin ist die Schützerin des Begegnungsraums Supervision, sie sichert den Rahmen. Sie kommt als eine Fremde in ein System, mit dem sie keine Geschichte verbindet. Das eröffnet Möglichkeiten, Dinge wahrzunehmen, die die Beteiligten nicht mehr sehen können, Fragen zu stellen, die „sich nicht gehören“, und dadurch den in ihrer Organisation Gebundenen eine neue, ungewohnte Perspektive auf ihr System und ihren Prozess zu verschaffen. „Der Kaiser ist ja nackt!“, ruft der kleine Junge in Andersens Märchen „Des Kaisers neue Kleider“ laut in die Menge und löst mit diesem Satz die blinde Abhängigkeit des Volkes von seinem Hofstaat auf.

Wenn es dem Supervisor gelingt, der kleine Junge zu sein, hat er gute Arbeit geleistet. Oder wenn es gelingt, dass ein Team zu der Erkenntnis kommt: „Der nackte Kaiser spielt einen angezogenen Kaiser.“ Die Supervisorin ist einerseits die Fremde für das Team und die Gruppe – und damit wird ihr der objektive Blick zugeschrieben – und wird andererseits mit Fremdheitserfahrungen konfrontiert. Diese Fremdheitserfahrungen, -zeichen

und Kulturmerkmale werden für das Verstehen der Gruppe gesammelt, geordnet und genutzt. Die Supervisorin ist Seismograph, Störenfried, Hofnarr ... und kann sich in diesen Rollen erlauben, Tabuisiertes auszusprechen, „endlich mal zu benennen“, was lange ungesagt garte und vergiftete. Durch das Aussprechen spontaner eigener Gefühle – oder vermuteter Gefühle in der Organisation oder bei den Supervisandinnen wie Scham, Kränkung, Ärger, Wut, Enttäuschung, Stolz, Sehnsüchte ... – kann sich ein Raum für das Entdecken und Benennen dieser Gefühle bei den Beteiligten öffnen und Anstoß zum Beschreiten neuer Wege geben. Micha Hilgers versteht den Supervisor als einen „Manager der Schamgefühle, sowohl der geflüchteten Menschen als auch der Helfer, inklusive des Supervisors selbst“ (Hilgers, persönliche Mitteilung 2017).

Elisabeth Rohr schreibt von ihren Erfahrungen als Supervisorin in Südafrika: „Als Fremde bin ich hier eine Art Türöffner, denn als Fremde bin ich offensichtlich vertrauenserweckender als das Eigene und das Benachbarte. Als Fremde darf ich Dinge aussprechen, die in ihrer Gesellschaft tabuisiert sind, sie scheinen erleichtert, wenn ich das tue, auch wenn es noch so schrecklich klingt. Endlich sagt es jemand, endlich finden die Worte einen Weg in den öffentlichen Raum, endlich sind sie mit ihren Fantasien nicht mehr allein.“ (Rohr 2015, S. 30).

Es gibt aber auch andere Erwartungen an den Berater, die ihm vermittelt werden: Tabus, die er auf keinen Fall anfassen darf, Glaubenssätze, die er übernehmen soll, Versuche der Beeinflussung und Verführung. Und bei zu viel Fremdheit kann er ausgestoßen werden. (siehe auch Möller, 2001)

Die Supervisorin verantwortet den Umgang miteinander und achtet darauf, wie über Klienten geredet wird. Sie sorgt für einen respektvollen Raum in der Supervision, macht diesen zu einem Mikrokosmos einer demokratischen Gesellschaft.

2.3 Supervision 3: Was ist das Besondere an Supervision im Kontext Flucht?

In der Supervision – das ist unter anderen eine ihrer Aufgaben – sind wir mit den Rändern der Gesellschaft befasst. Viele der Teams, Gruppen, Einzelnen, denen wir Supervision anbieten, begleiten Menschen, die das Leben allein nicht bewältigen können oder die – bewusst oder unbewusst – Anpassung vermeiden. Sie kümmern sich um Kinder, deren Grenzen überschritten wurden, sie kümmern sich um Menschen in Not.

Was ist da anders bei geflüchteten Menschen, warum ergreift das alle Beteiligten in diesem Feld auf besondere Weise?

■ Bei sich selbst anfangen zu fragen

Als Erstes habe ich mich selbst gefragt, was mich in diesem Feld so berührt. Es sind drei Aspekte. Zum ersten ist es das besondere Fremde: Die Geflüchteten sind nicht

nur hier fremd. Sie haben ihre Heimat verlassen, der eigene Kontext ist ihnen möglicherweise fremd geworden. Sie sind weder dort noch hier verankert.

Zum zweiten ist es die überwältigende Komplexität der traumatischen Erfahrungen, die viele Geflüchtete erleben: die Situation im Heimatland von lebensbedrohender Armut oder Gewalt, erzwungene Migration, Aufgabe von vertrauten Orten, Verlusterfahrungen, Fluchterlebnisse, Situation im Aufnahmeland, unsichere Zukunft.

Und schließlich zum dritten: Verlust oder Infragestellung von Zugehörigkeit. Bei Missbrauch von Kindern als das Erschütterndste, mit dem ich in Supervision umzugehen hatte, ist das Vertrauen von Menschen in Menschen auch zutiefst erschüttert (siehe auch Bleckwedel und Witte, 2012). Aber der Verlust von Zugehörigkeit ist Verlust von Vertrauen in das Erwartbare des Lebens, ist Verlust von Familie und Menschen aus dem Umfeld, von Verständigung und Verstehen, von Nahrung, Gerüchen, von religiöser und ideologischer Verbundenheit, von kulturellen Elementen, von Landschaften und Räumen ... von einem WIR. (Auch wenn ich die Erfahrung mache, dass einige auch bewusst das WIR verlassen wollten).

Das Schmerzvolle der Menschen in dieser Lebenssituation ergreift mich. Es gibt einen alten, kurzen Film des belgischen Künstlers Marcel Broodthaers, in dem dieser versucht, einen Text zu schreiben, während ein Dauerregen ihm ständig die Tinte vom Papier wegspült. Er kann nichts festhalten. Dieser stumme Film (schwarz-weiß, unscharf, mit einer Sechzehn-Millimeter-Kamera aufgenommen) ist für mich eine beeindruckende Metapher für den Verlust, mit dem die Geflüchteten umgehen müssen (Broodthaers, La Pluie, 1969).

Es gibt aber auch den Reiz und die Verantwortung, mich einzumischen. Supervision, sonst auf die Metaebene verbannt und immer auf Distanz bedacht, steht plötzlich mitten im Leben, mitten in der gesellschaftlichen Diskussion und der atemberaubenden globalen Veränderung mit derzeit noch ungewissem Ausgang. Für mich gibt es nicht mehr die Möglichkeit, unbeteiligt zu bleiben, ich muss den Spagat vollbringen, mich im Rahmen meiner unterschiedlichen Rollen zwischen Distanz und Einmischung hin und her zu bewegen. Ich habe in der Rolle der Supervisorin eine Verantwortung, mich zu äußern und Stellung zu beziehen.

Meine supervisorische Arbeit wird dabei durch mein freiwilliges Engagement unterstützt und bereichert. Denn durch dieses erlebe ich auch die Perspektive meiner Supervisanden. Und ich erlebe, wie die Supervision flüssiger wird, Standards sich verändern und sich anpassen an die Realität. Doch die Veränderung von Standards ist auch verunsichernd – wo sind sie angemessen und wo erliege ich einem mitreißenden Strudel? Mich erinnert diese Betrachtung aus zwei unterschiedlichen Perspektiven an eine sehr lehrreiche Zeit in meinem Leben.

Zweierlei Sicht

Als ich (sehr spät) studierte, hatte ich an derselben Uni aufgrund meiner vorherigen Theaterlaufbahn Lehraufträge. Dadurch, dass ich gleichzeitig die Rolle der Lehrenden und der

Studentin innehatte, war es mir möglich, immer aus zwei Perspektiven zu betrachten. Das verlangte, als Person immer authentisch zu bleiben, was mich sehr bereicherte.

2

Ebenso habe ich Supervisanden befragt, was für sie das Besondere in diesem Arbeitsfeld ist, was die Motivation war, sich auf diese Stellen zu bewerben.

Einige Zitate aus der Supervision

- Es ist die Heilung meiner Ohnmachtsgefühle.
- Ich kann zeitlich keine ehrenamtliche Arbeit machen, deshalb habe ich mich auf die Stelle im Flüchtlingsbereich beworben.
- Diese Arbeit ist die Antwort auf mein schlechtes Gewissen, dass ich ein so gutes Leben führe.
- Ich möchte beteiligt sein an der großen derzeitigen Bewegung.
- Es ist eine Herausforderung, einen Umgang mit den Verständigungsschwierigkeiten zu finden.
- Meine Unsicherheit und Angst vor den fremden Verhaltensweisen ist eine gewollte Herausforderung für mich.
- Und immer wieder wird benannt: Wie sonst selten in der Arbeit spüre ich meine Gefühle sehr intensiv.

Diese Ich-bezogenen Motive bei Supervisanden und Supervisorin entsprechen der derzeitigen Entwicklung der Engagementbereitschaft (siehe ► Kap. 5 – Kasten „Geschichte des Ehrenamtes“): Sie folgen einer Sinnsuche. Engagement muss nicht altruistisch sein, um hilfreich zu sein, eine Win-Win-Situation durch das Engagement ist für beide Seiten die förderlichste: „Der Schutz des Menschen vor Gewalt und Verfolgung ist eine zutiefst kostbare Geste. Kostbar nicht nur für den, der solche Hilfe erfahren, sondern auch für den, der sie geben darf“ (Trappe 2015, S. 50).

Literatur

-
- Broodthearts, M.(1969). *La pluie. Projet pur un texte*. Macba Foundation 1595, Barcelona.
- Droste-Hülshoff, A. (2000). Der Knabe im Moor. In H. Laufhütte (Hrsg.), *Deutsche Balladen*. Stuttgart: Reclam Verlag
- Freud, S. (1999). Über das Unheimliche. In *Gesammelte Werke* (S. 227–278). Frankfurt: Suhrkamp.
- Fromm, E. (1962). *Jenseits der Illusionen*. Hamburg: Rowohlt.
- Hilgers, M. (2013). *Scham. Gesichter eines Affekts*. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht.
- Möller, H. (2001). *Was ist gute Supervision?* Stuttgart: Klett Cotta.
- Rohr, E. (2016). Das sozial Unbewusste in der Supervision des Fremden. *Supervision*, 1, 22–30.
- Trappe, Tobias (2015). Zur Ethik der Asylverwaltung. In E. Bittenbinder (Hrsg.), *Grenzbereiche der Supervision*. Göttingen: Vandenhoeck & Rupprecht

„Versteh mich nicht zu schnell“ – Achtsames Arbeiten
mit geflüchteten Menschen

Witte, K.

2018, X, 126 S. 11 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-17040-0