

Strickmuster

Präsenz als Orientierung für Supervision

Sibylle Hüdepohl

Zusammenfassung

Das Konzept der Präsenz wird normalerweise im Bezug auf elterliches Verhalten und auch professionelles Handeln differenziert diskutiert. Jedoch wirkt Präsenz auch in die Supervision, als Reflexionsraum für diese Dimensionen, hinein. Aus meiner supervisorischen Praxis heraus verbinde ich beide Stränge mit Blick auf die Haltung und auf das Tun.

Die Neue Autorität beschreibt Präsenz als eine Idee, die sich in den unterschiedlichen Kontexten und Ebenen zeigt. Ausgehend von der Familie und der elterlichen Präsenz lässt sie sich übertragen auf die professionelle Ebene, auf das Denken und Handeln der pädagogischen Profis und der Systeme, in denen sie tätig sind.

Das pädagogische Tun wird in der Supervision reflektiert und hinterfragt und die Erkenntnisse tragen dazu bei, dass Ideen für nächste Schritte und Entscheidungen entstehen. Wenn also das Präsenzkonzept die pädagogische Arbeit beeinflusst, dann wird es auch die Supervision beeinflussen. Denn die Supervision ist als reflexives Beobachtungssetting zwar ein Element zweiter Ordnung, aber auch Teil des Prozesses.

Präsenzorientiertes Arbeiten fließt in das Supervisionssetting, entweder weil die Supervisor:innen ihre Arbeit mit der Neuen Autorität reflektieren oder aber weil die Supervisor:in dieses Konzept kennt und gut findet. Ich finde es gut – und damit beeinflusst es meine Arbeit. Als Supervisor:in reflektiere ich und beobachte mich dabei, wie sich die fachliche Auseinandersetzung mit dem Konzept in meiner supervisorischen Arbeit zeigt. Drei Punkte möchte ich hervorheben: den Einstieg in den Kontakt, die Verknüpfung von Grundsätzen und die Bewegung im Handeln.

1. Der Einstieg in den Kontakt

Anwesenheit

Anfragen zur Supervision sind sehr unterschiedlich, jeder Prozess ist anders. Was ist Anlass und Thema für die Supervision? Wie gestalten wir das Setting? Was ist die Erwartung an die Supervisor:in?

So unterschiedlich die Antworten ausfallen, ein Aspekt kommt häufig vor: Wir brauchen einen externen Blick, eine Person, die hinterfragt und verlangsamt und mit uns nach Lösungen sucht.

Der erste Impuls zur Veränderung oder zur Gestaltung eines neuen Settings ist die Anwesenheit einer anderen Person. Dasein, physische Präsenz beeinflusst das Geschehen. Allein die reine Anwesenheit verändert das Verhalten der Anderen. Die gewohnte Kommunikation ist unterbrochen, sie wird in der Regel nicht einfach fortgesetzt. Sie sortiert sich neu.

Die Beteiligung einer fremden Person erzeugt eine unmittelbare Wirkung. Sie wirkt als Person, als Mensch. Das Geschlecht, das Alter, das Aussehen und die Bewegung spielen eine Rolle. Das Gegenüber wird vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen ganzheitlich wahrgenommen. Sympathie, Interesse oder Skepsis stellen sich als Gefühle ein und haben eine Bedeutung; für den Einzelnen und damit für die Interaktion zwischen ihnen. Der erste Eindruck ist einmalig, aber er wirkt länger. Zusätzlich wirkt die Person durch die Funktion, die sie inne hat. Als Supervisor:in habe ich es da gut. In der Regel verbinden die Supervisor:innen mit der Funktion der Supervisor:in einen Raum für sich, Unterstützung und Entlastung zugleich. Und als drittes wirkt die Person durch die Art und Weise des Auftritts, wie die Begrüßung, der Blickkontakt und die Kontaktaufnahme. Bevor der eigentliche Dialog beginnt, verbinden sich diese Eindrücke mit den eigenen Annahmen und Zuschreibungen. Ein Bild entsteht. In Windeseile und intuitiv. Das Bild lenkt den Einstieg in das Beratungsgeschehen. Ich frage nach dem „ersten Eindruck“, manchmal im Kontraktgespräch, manchmal im Prozessverlauf, weil ich darin wertvolle Reflexionsgelegenheiten sehe. In dem Moment des ersten Eindrucks ist das eigene Programm (als Person oder auch als Team) sichtbar, die „eigentliche“ Ordnung brüchig geworden und es öffnet sich die Tür für andere Beschreibungen oder Sichtweisen. „Alleine weil Sie da sind, reden wir anders.“ Seitdem ich das Konzept der Präsenz besser kenne und verstehe, sehe ich in diesem Moment eine viel stärkere Wirkung.

Anliegen

Unklarheit, Verwicklungen oder Hilflosigkeit bei Mitarbeitern sind gängige Themen. Sie haben vielfältige Ursachen. Ein Beispiel aus der stationären Erziehungshilfe: Mitarbeiter der Jugendhilfe haben immer einen Erziehungs- und Entwicklungsauftrag. Dieser beinhaltet auch Kontrollaufgaben. Gleichzeitig erfahren sie permanent, dass Kontrolle unmöglich ist. Diese Spannung ist ein Dilemma. Es ist nicht auflösbar, sondern nur gestaltbar. Jeder einzelne Mitarbeiter ist gefordert und trägt ein solches Thema auch in die Supervision ein.

Teamthemen unterscheiden sich von Supervisionsthemen darin, dass sie vom Thema zum Anliegen werden. Zu dem Wunsch, etwas zu besprechen, kommt meist ein zusätzlicher

innerer Impuls bei einer Person. Für sie hat das Thema eine größere Bedeutung, es hat eine innere Kraft und drängt mehr heraus als bei anderen Beteiligten. Wenn das Thema zum Anliegen wird, dann ist der mehrperspektivische Blick gefragt. Das Thema wird im Zusammenhang zwischen Kontext und Person reflektiert. Die Person, die als Mitarbeiterin eine Funktion ausübt und eine Aufgabe hat, bringt auch persönliche Hintergründe mit. Damit steht sie ganzheitlich als Individuum, als ICH im Mittelpunkt.

Bei der Bearbeitung und der Suche nach einer anderen Idee wechselt die Perspektive vom ICH zum WIR. Der einzelne Mitarbeiter hat ein Anliegen eingebracht und sich individuell gezeigt, die Lösung findet sich im Zusammenspiel von persönlichen und vernetzten Ideen. Das Erarbeiten einer Lösung ist eine WIR-Leistung. Vernetzung von Perspektiven passiert, ohne dass dies als konzeptionelles Herangehen definiert wird. Manchmal ist diese Bewegung ein längerer Prozess und wird gestört durch die Muster, Probleme als Individualgeschichten anzusehen. Weil es die Bewältigung erleichtert, weil es von zusätzlicher Verantwortung befreit oder weil es der übliche Weg ist. Ratschläge für den Einzelnen würde die Verantwortung für die Lösung bei der Person belassen. Schnelles Agieren im Team, z. B. im Aufstellen von Regeln oder Absprachen, würde die Feinheit übergehen und den Anschein erwecken, dass die Spannung so reduziert werden kann. Als Supervisorin mache ich gute Erfahrungen damit, den Blick in der Problemerkundung auf das ICH zu richten und bei der Lösungssuche auf das WIR zu verlagern. Sozialarbeit ist ein „Mannschaftsgeschehen“ – die Supervision auch. Echte Kooperation ist kein Luxus, sondern die Basis für das Gelingen.

2. Die Verknüpfung von Grundsätzen

Das Konzept der Elterlichen Präsenz fußt auf sieben Säulen. Die Beschreibung der Professionellen Präsenz unterscheidet acht Dimensionen, an denen Präsenz erkennbar ist. Für meine supervisorische Praxis orientiere ich mich an Leitideen, die ihren Ursprung in meiner Supervisionsausbildung (1999 bis 2002) bei Kurt Richter und Heinrich Fallner an der Akademie Remscheid hatten. Diese haben sich für mich sehr schlüssig mit den Markern der Neuen Autorität verbunden.

„Supervision ist Klarlegungsarbeit.“

Zusammenhänge, Ereignisse und Haltungen, Emotionen und Strategien werden hinterfragt und reflektiert. Im Fokus sind die Rollen und Funktionen, in denen das Handeln stattfindet. Der Blick in den biografischen Rückspiegel dient zum Verständnis, zum Erkunden von Zusammenhängen und Mustern. Die Bedeutung der Muster und ihre Wirkungskraft werden in das Alltagsgeschäft transportiert und eingeordnet. Ideen für nächste Schritte, Handlungsoptionen oder Positionen entstehen durch die Differenzierung in Einzelteile. Das Zerlegen weitet den Blick und weckt Interesse an einer neuen Zusammenführung. Geistige Präsenz

ist die Bewegung zwischen Perspektivwechsel zwischen Verständnis, Analyse, Empathie und Impulsen. Gleiche Frage, gleiche Teile – aber in der Variation der Zusammensetzung entsteht etwas Neues, etwas Klares.

„Eine Hand für mich, eine Hand für den Prozess.“

Was leicht egoistisch klingt, hat eine große Bedeutung für die Wirksamkeit von Unterstützung. Ohne einen sicheren Stand kann ich keinen Halt geben. Dieser Grundsatz gilt für Beratung, Therapie und auch Supervision. Aber auch der sichere Halt des Beraters oder der Supervisorin ist anfällig. Entscheidend ist nicht, dass es bei mir keine Brüche, keinen Knacks gibt, sondern dass ich ihn bemerke, ernst nehme und bearbeite. Eine Hand für mich ist kein Ausruhen in der eigenen Komfortzone, sondern die Aufforderung zur Selbstreflexion, zur Selbstkenntnis und zur Selbststeuerung. Selbstkontrolle üben, wenn ich merke, dass ich in Prozessen anderer Menschen auch eigene Interessen Verstrickungen oder Übertragungen spüre.

„Ich bin meine erste Intervention.“

Im Erstkontakt geschieht eine erste Wirkung. Bevor ich etwas getan habe, ist etwas passiert. Das ist kein Alleinstellungsmerkmal für Supervisoren, sondern vollzieht sich in jedem sozialen Kontakt, wo eine fremde Person hinzukommt. In der Supervision allerdings wird diese Wirkung gewollt. Sie ist Teil des Auftrags und oftmals eine konkrete Erwartung an die Arbeit. Was ich im Zusammenhang mit den Supervisanden denke und fühle, ist natürlich beeinflusst durch meine Geschichte und mein Sein als Mensch. Aber damit bin ich auch eine Resonanzquelle für den Prozess. Was ich höre, sehe, verstehe und spüre, ist Teil des Prozesses. Um es zu nutzen und wirksam werden zu lassen, muss ich es aussprechen, in Interventionen verwandeln und etwas damit tun. „Handeln ist Gold“ bedeutet für mich das Sichtbarmachen von Thesen, Resonanzen und Gefühlen als Orientierung für den Anderen. Orientierung ermöglicht dann Auseinandersetzung und Klärung. Das ist Auftrag und Ziel zugleich.

Auftragsklärung und Arbeitsbeziehung sind die Grundlagen.

Auftragsklärung ist der Beginn der Supervisionsarbeit. Inhaltliche und strukturelle Absprachen sind ebenso wichtig wie die Gestaltung der Arbeitsbeziehung. Supervision ist ein Prozess. Auch wenn die Aufträge häufig immer weniger Sitzungen umfassen und gleichzeitig der Wunsch nach Ergebnissen hoch ist, so ist es eine gemeinsame Arbeitsbewegung zwischen Supervisanden und Supervisor, die auf der Grundlage der Arbeitsbeziehung geschieht. Die Dynamik, die die Supervisanden in ihrer Arbeit erleben, schwappen mit in die Supervision. Und zwischen Supervisanden und Supervisor zeigen sich auch Gefühle und Bündnisse. Ich bin in der Regel keine Expertin für das Arbeitsfeld der Supervisanden. Selbst wenn ich Einblick in Fachthemen habe, so habe ich keine eigene Erfahrung. Das erleichtert

es aus meiner Sicht, die Bewertung herauszulassen und immer wieder nach der guten Absicht zu forschen. Selbstreflexiv nützt es mir und macht mich handlungsfähiger, wenn mir klar ist, mit was ich mich bei den einzelnen Aufträgen „verbinde“. Wo docke ich an? Was ist mein Anker zu diesem Auftrag, zu diesem Team, zu dieser Person?

Ich bin da und bleibe da – auch wenn es schwierig wird.

Die Unkündbarkeit der Beziehung zwischen Eltern und Kindern ist nicht übertragbar auf den Supervisionsprozess. Als Supervisorin gehe ich nach jeder Sitzung, ich bleibe nicht anwesend. Dennoch hat der Satz für mich Bedeutung.

Die Möglichkeit, das System zu verlassen und erst in einigen Wochen erneut einzusteigen, das ist der Luxus der Supervisionsarbeit. Die Distanz zur Organisation und zu den Entscheidungen ist eine Voraussetzung für Wirksamkeit von Supervision. Aber die Sitzungen sind verbunden, sie sind nicht vereinzelt als Termine zu sehen, sondern hängen als Prozess zusammen. In der nächsten Sitzung kann ich anknüpfen, nachfragen und erneut darauf zurückkommen. Vor allem ohne eigene Verstrickung, nur fragend, nicht steuernd. Wie ist es weitergegangen? Was hat sich entwickelt? Wie ist es jetzt? Die Bezüge zu den vorherigen Supervisionen oder einzelnen Sequenzen erhöht die Verbindung und Arbeitsbeziehung. Beharrlichkeit wird gesehen als Würdigung und Interesse. Aushalten und Standhalten in Konflikten und eine Brücke über Differenzen erarbeiten, das sind wichtige Aspekte von Unterstützung.

3. Die Bewegung im Handeln

Was im Fall passiert, zeigt sich in der Supervision. Und: was in der Supervision geklärt wird, das wandert zurück in den Fall. Die Wechselbeziehung besteht. Die Auftragsklärung im Dreischritt aus Anlass, Anliegen und Auftrag wiederholt sich in den Supervisionssitzungen und dient auch als Reflexion für das Fallgeschehen. Ich sehe meine Aufgabe darin, durch die Reflexion die Handlungsoptionen zu erweitern, die Selbstwirksamkeit zu erhöhen, die Klarheit zu fördern und die Supervisanden zu unterstützen, die aktive Steuerung oder Selbstkontrolle zu übernehmen. Das Ergebnis ist nicht immer eine große Aktion, sondern meist eine eher kleinere Bewegung, eine Bestätigung, ein klarer Blick für die eigene Aufgabe, ein Vorschlag für die nächste Teambesprechung, eine Idee für die Gesprächsgestaltung, aber eben immer ein „Plan“ im Tun. Wo genau der Fokus liegt, das bestimmt der Supervisand, indem er zu Beginn formuliert, was er gerne am Ende für ein Ergebnis hätte. Dann geht es zurück zum Anfang. Die Bearbeitung eines Anliegens folgt einem roten Faden. Wie eine Art Landkarte, um das Gelände zu erkunden und zu verstehen. Aufenthalt und Strecken variieren, aber der Überblick über das Gesamte ist das Ziel. Zwischendurch ist es hilfreich, mit dem gedachten Fahrstuhl abzuheben und von oben auf die Frage zu schauen. Gibt es Be-

reiche, in denen ich noch nicht nachgesehen habe? Die Vollständigkeit ist nicht das Ziel, sondern die Offenheit für unterschiedliche Blickwinkel. Klarlegen, sortieren, freundlich hinterfragen, in Einzelteile zerlegen – keine Detektivarbeit wie Sherlock Holmes, sondern Spurensuche wie Columbo.

Mein innerer Fahrplan für die Reflexion hat verschiedene Zwischenstopps:

Der Fall: Handelnde Personen werden beschrieben und Ereignisse zusammengefasst, fehlende Informationen nachgefragt.

Der Profi: Der Mitarbeiter beschreibt seine Rolle und seine Funktion. Und er gibt Einblick in seine Meinungen und Gefühle, sein Handeln in Beziehung zum Klienten. Seine Hypothesen zu dem Geschehen sind eine erste Markierung.

Das Team: Die Kollegen ergänzen und fragen nach, steigen ein in die Reflexion. Sie bringen sich ein als Unterstützer und kooperieren.

Die Organisation: Vor dem Hintergrund des Falls wird die Kommunikation und Verbindung zum System reflektiert. Wie denkt die Führung über diese Frage? Welche Ressourcen werden aktiviert? Welche Bedeutung hat die Aufgabe des Teams im System?

Die Supervision: Was zeigt sich hier? Resonanzen, Phantasien, Gedanken

Der Rückspiegel: Wenn gewollt und passend, dann gibt es einen Blick in den biografischen Rückspiegel, um Verknüpfungen, Wiederholungen, Bekanntes oder Muster zu verstehen.

Die Supervisorin: Die Hypothesen, Resonanzen, Impulse und Gefühle der Supervisorin sind Resonanzraum für den Prozess.

In meinem präsenzorientierten Ansatz für die Supervision lege ich den Schwerpunkt bei der Lösungssuche sehr konkret auf drei Aspekte:

Selbstkontrolle und Selbststeuerung

Soziale Profis beschäftigen sich häufig mit Prozessen, in denen Menschen ihre Steuerungsfähigkeit eingebüßt oder aufgegeben haben. Diese Sogwirkung ist stark. Der Profi gestaltet seinen professionellen Raum zwischen Aufgeben und Dominanzgehabe. Kontrolle ist eine Illusion, dennoch müssen Profis kontrollieren und hinsehen und sich für das Handeln ent-

scheiden. Er beginnt bei den Punkten, die im eigenen Einflussbereich liegen, und trifft eine Entscheidung für den nächsten Schritt.

Klarer Blick für Widerstand gegen Verhalten und Beständigkeit in der Beziehung

Sequenzen zwischen Profis und Klienten, zwischen Kollegen und Kollegen oder zwischen Mitarbeitern und Führungskräften. Die Unterscheidung zwischen Verhalten und Person tut gut in allen Begegnungen, und erst recht in konflikthafter Begegnungen. Aus dem Brei des Ärgers, der Enttäuschung oder des Streits lassen sich durch diese Unterscheidungen Ansatzpunkte herausbilden. Verhalten bewerten, ohne die Person zu entwerten. Verhalten kommentieren, Reaktion ankündigen und handeln. Den Menschen sehen und achten und im Kontakt sein zu ihm und seinen guten Absichten. Eine sehr professionelle Doppelspur.

Suche nach Unterstützern, Bestärkern und Verbündeten

Die Leitideen vom ICH zum WIR ist ein sehr stabiler Anker. Selbst wenn die Profis alleine im Dienst sind oder alleine in schwierigen Gesprächen agieren müssen – das Wissen um Unterstützer, die hinter ihnen stehen, ist nicht zu unterschätzen. In Supervisionssitzungen macht sich Entlastung breit, entsteht Leichtigkeit, wenn deutlich wird, dass das Problem nicht auf das Defizit eines Einzelnen zurückfällt, sondern durch die gemeinsame Ausrichtung und Kommunikation verändert werden kann.

Elterliche Präsenz und Professionelle Präsenz verbinden sich für mich mit supervisorischer Präsenz. Ich werde mich mit der Weiterentwicklung dieser Idee beschäftigen und freue mich über Resonanzen, Anregungen oder Diskussionen.

Sibylle Hüdepohl, Diplom-Sozialarbeiterin FH, Supervisorin DGsv, selbstständige Supervisorin und Organisationsberaterin, stellvertretende Leiterin des Beratungszentrums Rat am Ring
info@sibylle-huedepohl.de