

Supervisionssettings

Inge Zimmer-Leinfelder

Mit Setting ist der Rahmen gemeint, in dem sich Supervision vollzieht. Dieser Rahmen orientiert sich an den Themen und den Personen, um die es in der Supervision gehen soll: Fallbesprechungen, Konfliktklärungen, Konzeptentwicklungen, Rollenklärungen, Strukturveränderungen – um nur einige Beispiele zu nennen - bedürfen jeweils unterschiedlicher Rahmenbedingungen.

Die Frage nach Settings, in denen Supervision stattfindet, stellt sich heute ganz anders als vor 20 Jahren. Nachdem die Entwicklung sich von Einzelsupervision hin zur Teamsupervision bewegt hatte, gab es lange Zeit drei klassische Settings: Einzelsupervision, Gruppensupervision und Teamsupervision. Und fast immer war auch klar, dass ein Supervisionsprozess 15 (oder mehr) Sitzungen beinhaltete, um die Entwicklung eines Beziehungs- Lern- und Bildungsprozesses zu ermöglichen. SupervisorInnen übernahmen entweder die Supervision von Teams, oder die der Leitung, und im allgemeinen auch nur eine innerhalb einer Institution, um Verwicklungen und Unfreiheiten zu vermeiden.

Inzwischen gibt es (auf dem Hintergrund von Sparmaßnahmen, einer veränderten Einstellung zu Entwicklung, Zeit und Effektivität, einer veränderten Arbeitswelt und entsprechend veränderten Beratungsanfragen und einer veränderten Haltung gegenüber Institutionen und entsprechender Beratungskonzepte) eine größere Vielfalt an Beratungsangeboten und komplexen Situationen, für die Beratung angefragt wird. Supervisoren und Supervisorinnen brauchen in dieser Situation neben ihrer beraterischen Kompetenz eine gut ausgebildete Verhandlungskompetenz und die Fähigkeit, auf dem Hintergrund von Exploration und Diagnose kreativ Settings zu entwickeln, das heißt, Strukturen zu implantieren, die es erlauben, die notwendigen Klärungsprozesse durchzuführen.

Die Entwicklung neuer Settings erfordert im Sinne Sennets eine Flexibilität, die keine blinde Anpassung bedeutet, sondern als „Empfindungsfähigkeit“ definiert werden kann, die es ermöglicht, sich auf neue Außenbedingungen einzustellen, ohne daran zu zerbrechen (Sennet, 1998).

Auch die lange Zeit unausgesprochen existierende „Norm“, nicht mit verschiedenen Gruppierungen innerhalb einer Institution, oder mit beiden Seiten der Konfliktpartner zu arbeiten, gibt es so nicht mehr. Manche Autoren (Weigand, 2009; Leuschner, 2009) beschreiben das Modell des „Haussupervisors“, der innerhalb einer Institution zu Fragen und Problemen auf allen Ebenen geholt wird. Andere Autoren plädieren dafür, die Schweigepflicht innerhalb der Institution neu zu definieren. Vieles ist dabei, sich zu verändern.

Aber auch wenn die Bereitschaft und Fähigkeit, neue Wege zu gehen bei der Entwicklung problembezogener und diagnosegeleiteter Settings, in vielen Situationen sinnvoll sein kann, bleiben doch einige grundlegende Überlegungen nach wie vor gültig und jeweils reflexionsbedürftig:

- Wenn man davon ausgeht, dass Supervision als prozesshaftes Geschehen, das auch unbewusstes Material berücksichtigt, sich innerhalb definierter Strukturen bewegt und beides zusammengehört, kann man nachvollziehen, dass ein Lernprozess, der mit Konflikten, Ängsten, Scham, Liebeswünschen, Versagen und anderen schwer zu thematisierenden und verunsichernden Gefühlen zu tun hat, im Gegenzug einen festen Rahmen braucht, der Sicherheit und Stabilität gibt und auch in Phasen großer Verunsicherung hält.
- Der Supervisor, die Supervisorin garantieren als „Leiter des Settings“ (Leuschner, G.) diese Sicherheit durch die Übernahme von Verantwortung für die Einhaltung der vereinbarten Struktur oder für die begründete Verhandlung von Strukturveränderungen.
- Da das Setting „Grenzen setzt und Verzicht auferlegt, entzündet sich hier auch zuerst der Widerstand“ (Becker, 1995, Vorwort). Das heißt aber auch, dass jeder Versuch durch Supervisanden, die Struktur, das Setting zu verändern, auch verstanden werden kann als eine Auseinandersetzung mit dem Supervisor, der Supervisorin als Autorität. (vgl. Zimmer, 1996, S. 117)
- Auch wenn es gute Gründe geben kann, gleichzeitig mehrere Supervisionen in einer Institution durchzuführen oder gleichzeitig mit Management und Mitarbeitern zu arbeiten, auch wenn SupervisorInnen als Haussupervisoren zu vielfältigen Problemen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen geholt werden: Es bleibt der Anspruch an die immer wieder herzustellende supervisorische Freiheit als Arbeitsgrundlage, an die Überparteilichkeit, an die Möglichkeit, der oder die Dritte zu sein. Komplexe Settings erfordern deshalb kontinuierliche Selbstreflexion in einem besonders hohen Maße.

Auch wenn eingegrenzte Problemstellungen, begrenzte finanzielle Mittel und der Zeitgeist immer wieder zeitlich eng begrenzte Settings und inhaltlich klar umrissene Zielsetzungen begründen und es dabei durchaus im Sinne aktueller Problemklärungen erfolgreiche Supervisionsprozesse geben kann: Es bleibt ein Anliegen von Supervision, umfassendes Verstehen zu ermöglichen, Unbewusstes bewusst zu machen, die institutionellen Bedingungen kritisch zu beleuchten, Übertragungen auf die Spur zu kommen, eine professionelle Haltung mit der Fähigkeit zur Selbstreflexion zu entwickeln.

Und ein solcher Aufklärungs- Entwicklungs- und Bildungsprozess braucht Zeit und Geduld.

(Auszug aus dem Studienbrief des fis „Supervision und ihre Methoden“ Gerhard Wittenberger und Inge Zimmer-Leinfelder)