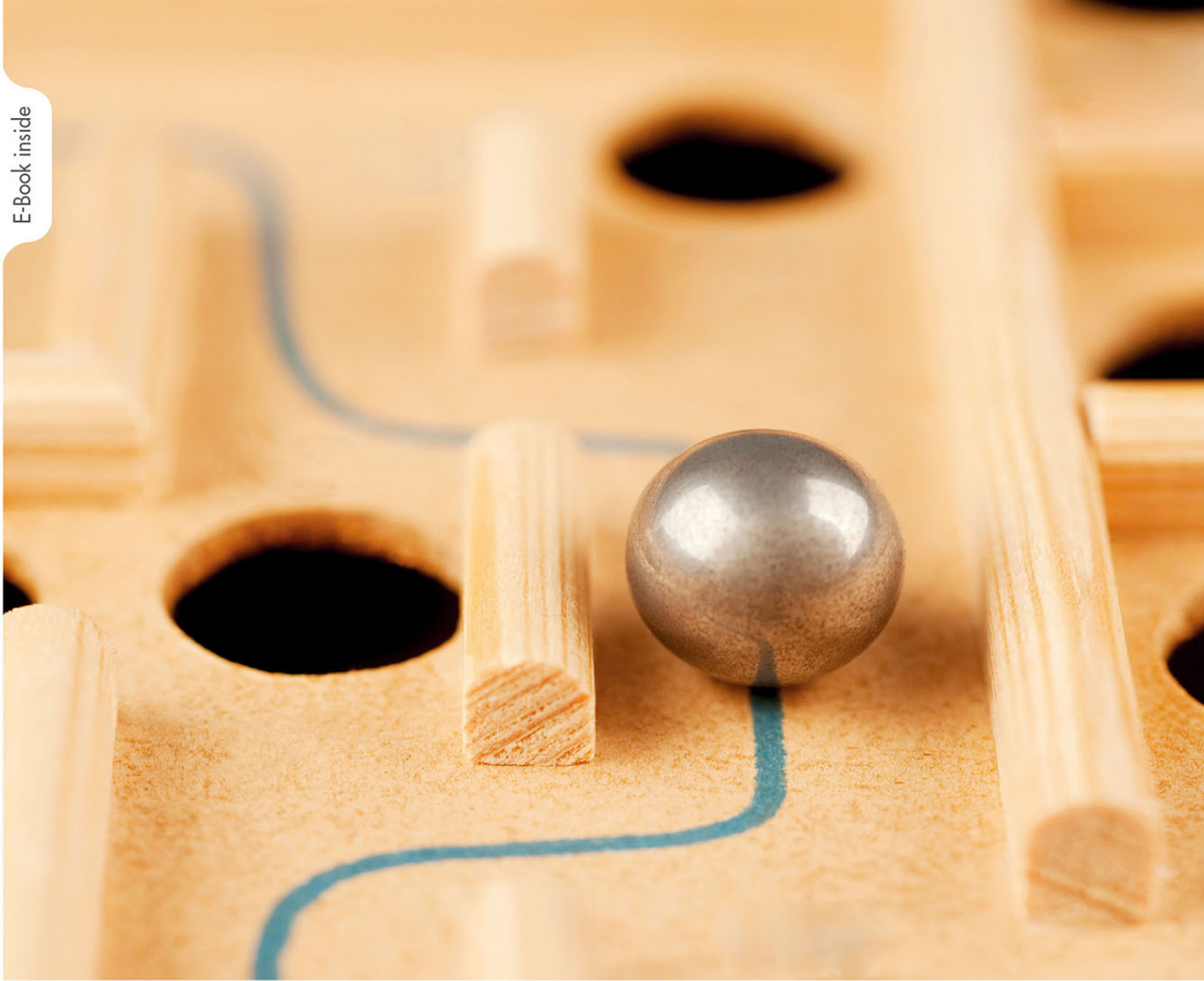


E-Book inside



Lydia Hantke & Hans-Joachim Görges

Traumasesensible Supervision

Begleitung in der Krise

REIHE FACHBUCH • Traumasesensible Supervision

 Junfermann

Lydia Hantke & Hans-Joachim Gorges
Traumasesensible Supervision
Begleitung in der Krise

Über dieses Buch

Supervision als traumasensibles Lernfeld

Krisen gehören zum Alltag und stellen besondere Anforderungen an die Gestaltung von Beratungsprozessen. Traumasensibles Handeln fängt in der Krise an: Blockierungen auflösen, Verarbeitung ermöglichen und (unbekannte) Ressourcen mobilisieren heißt, Traumafolgen zu verhindern. Der Supervision kommt die Rolle zu, eine Draufsicht zu ermöglichen.

Dafür braucht es Hintergrundwissen zur Traumaverarbeitung, Spannungsregulierung und zum Ausstieg aus Krisendynamiken sowie Handwerkszeug und neue Ideen. All das bietet dieses Buch. Die Autorin und der Autor beschreiben Standards, die in allen Bereichen der traumasensiblen Arbeit Anwendung finden. Sie arbeiten die Spezifika für die Metaebene der Supervision heraus und zeigen anhand vieler Beispiele und Übungen auf, wie Supervision zum traumasensiblen Lernfeld werden kann.



Lydia Hantke, Dipl.-Psych., systemische und Hypnotherapeutin, Traumatherapeutin, Supervisorin. 2002 Gründung von institut berlin. Entwicklung der Curricula Traumazentrierte Fachberatung / Traumapädagogik und Strukturierte Traumaintegration stib.



Hans-Joachim Gorges, Dipl.-Psych., systemischer und Hypno-therapeut, Traumatherapeut, Lehrtherapeut (SG) für systemische Therapie und Beratung. Seit 2005 freiberuflich im institut berlin. Therapie, Weiterbildung und Supervision.

Weitere Titel zum
Thema im Programm:



www.junfermann.de



LYDIA HANTKE & HANS-JOACHIM GÖRGES

TRAUMASENSIBLE SUPERVISION

BEGLEITUNG IN DER KRISE

Junfermann Verlag
Paderborn
2021



Copyright: © Junfermann Verlag, Paderborn 2021

Coverfoto: © Simone Andress - AdobeStock

Covergestaltung / Reihenentwurf: Junfermann Druck & Service GmbH & Co.
KG, Paderborn

Satz, Layout & Digitalisierung: Junfermann Druck & Service GmbH & Co. KG,
Paderborn

Alle Rechte vorbehalten.

Erscheinungsjahr dieser E-Book-Ausgabe: 2021

ISBN der Printausgabe: 978-3-7495-0194-6

*ISBN dieses E-Books: 978-3-7495-0217-2 (EPUB), 978-3-7495-0219-6 (PDF),
978-3-7495-0218-9 (EPUB für Kindle).*

*Dieses Buch erscheint parallel als E-Book.
ISBN*

Vorwort

Im vorliegenden Buch möchten wir Ihnen einen Ansatzpunkt, viele Ideen und einige Tools dafür vorstellen, wie Sie Ihre gewohnte Supervisionspraxis ergänzen können - um Elemente, die sie zu einer Praxis machen, die traumasensibel genannt werden kann. Traumasensibilität, so unsere Überzeugung, die sich in zwei Jahrzehnten Lehrtätigkeit und Supervision gefestigt hat, ist in allen supervisorischen Ansätzen, in allen Feldern unserer Arbeit von unschätzbarem Wert. Sie fördert die Verarbeitung von belastenden Erfahrungen und erleichtert den Umgang mit Krisen.

Dies ist kein Lehrbuch für eine traumaspezifische Supervisionsausbildung, sondern ein Buch für alle, die schon Erfahrung im supervisorischen Handwerk gewonnen haben, dies aber um einige neue Pfeiler erweitern wollen, um dem allfälligen Thema Traumatisierung gerecht zu werden, ohne Expert*innen in Traumadiagnostik und -behandlung zu sein oder werden zu müssen.

Dass dies bedeuten kann, liebgewordene Gewohnheiten, Methoden oder Sichtweisen zu hinterfragen oder gar zu verändern, sei hier warnend vorangestellt.

Seit der ersten Idee hat sich das Thema des Buches und damit das Buch selbst verändert und entwickelt. Das geschah entlang der uns umgebenden Realitäten. Ursprünglich wollten wir die traumasensible Arbeit, wie wir sie in dem neuen Curriculum für ausgebildete Supervisor*innen vermitteln, darstellen und

zusammenfassen. Das Buch sollte zum einen ein kleines Nachschlagewerk für die Kolleg*innen aus den Weiterbildungen sein, um das Gelernte noch einmal aufrufen zu können. Zum anderen hätte es für gestandene Supervisor*innen eine Möglichkeit bieten können, sich den Tools und der Grundhaltung, die wir vermitteln wollen, anzunähern und sich eingehender mit den Fragestellungen und Herausforderungen traumasensibler Arbeit auseinanderzusetzen. Viele Menschen nutzen ja auch unser weiterbildungsbegleitendes Handbuch *Traumakompetenz* erfolgreich als Nachschlagewerk für „Neulinge“ und „alte Hasen“ (Hantke & Görge 2012).

Doch schnell war klar: Dieser Ansatz reicht nicht mehr, wir müssen weiter und anders denken. Da ist zum einen das, was unter dem Schlagwort „Klimawandel“ zusammengefasst werden kann. Auswirkungen menschlichen Handelns, die sich in anderen Ländern und Gegenden bereits sehr viel deutlicher zeigen als bei uns: Überschwemmungen, Stürme, Trockenheit, Brände, Heuschreckenplagen etc. In die Planungen zu diesem Buch fielen zum anderen ein weiterer langer und sehr heißer Sommer und die Aktivitäten von *Fridays for Future* und *Extinction Rebellion*. Wir hatten den zwingenden Eindruck, unsere Arbeit in einen neuen Rahmen stellen zu müssen.

Welche Rolle wollen wir einnehmen? Es kann ja nicht angehen, dass wir den Umgang mit unserer Zukunft auf private Entscheidungen wie Flugverzicht und eine Umstellung auf vegane Ernährung reduzieren. Wo kommt unsere Profession, der traumasensible, hypno-systemisch geleitete Diskurs ins Spiel? Wie lässt sich die Klimawende in unserer Arbeit abbilden? Wie lässt sich die Permanenz

von Krisen und Umwandlungsprozessen, in denen kein Status quo mehr fixiert werden kann, traumasensibel wahrnehmen, darstellen und supervisorisch begleiten? Wie kann man einen Über-Blick gewinnen, wenn nach und nach unsere gewohnten Lebensgrundlagen wegbrechen?

Diese Veränderungen treffen uns – wieder einmal – nicht alle gleich. Ständiger Wandel und existenzielle Bedrohung sind nur für einen kleineren Teil der Menschheit neue Herausforderungen. Der weit größere Teil ist bereits permanent mit unabsehbaren Veränderungen und lebensbedrohlichen Situationen konfrontiert – und oft genug hängen diese von Entscheidungen und dem Lebensstil des kleineren Menschheitsteils ab. Ob als Geflohene aus allen Kontexten vertrieben oder als Reisbäuerin hinweggeschwemmt: Welche Copingstrategien haben diese Menschen entwickelt? Was können wir lernen, wenn wir den Kontakt aufnehmen – zu unseren eigenen Privilegien und Positionen und zu denen, die oft genug davon abhängig sind bzw. darunter leiden? Können wir noch gemeinsam lernen, wenn wir uns der Unterschiede bewusster sind? Können wir lernen, sie zu nutzen?

Wir müssten uns zunächst der Notwendigkeit stellen, unsere eigene limitierte und limitierende Position wahrzunehmen: als mittelständische weiße Bio-Deutsche mit Hochschulzugang – „Mehrheitsgesellschaft“ und immer noch diskursbestimmend. Wir müssten uns der Limitiertheit unserer Ansätze und Möglichkeiten klar werden und mit der Angst umgehen, die das verursacht; uns Offenheit erarbeiten und einen Umgang mit Infragestellung, Schuldgefühlen, Privilegien. Nachfragen,

ob wir fragen dürfen, welche Bewältigungsmechanismen uns helfen könnten, ob wir uns etwas anschauen dürfen ...

Angesichts dieser Themen und Fragen scheint das Thema Supervision weit hinten zu stehen. Wie soll in einem Szenario, das sich jeder Einschätzung und Einordnung in Gewohntes verweigert, Übersicht entstehen und eine Draufschau möglich sein?

Wir zweifelten also generell am Sujet und zogen die ersten neuen Samen auf der Fensterbank, als das Coronavirus sich selbstständig machte. Wir kauften Solarpaneele. Gummistiefel für die Enkel. Gute Fahrräder. Stellten die Weiterbildungen auf online um und richteten uns ein. Eine neue Normalität wurde etabliert und wir gehörten zu denen, deren Ressourcen und Privilegien Anpassung ermöglichten. Das meiste ging weiter. Auch die Supervision.

Gerade noch hatten wir versucht uns vorzustellen, wie die ganz große Krise supervisorisch konzeptualisiert werden könnte, und schon waren wir mittendrin: In einer bis dato noch sehr leichten Form, einer scheinbar homöopathischen Dosis der zu erwartenden Krise(n), in der wir unsere eigene Reaktion wahrnehmen und die unseres Klientels beobachten und begleiten konnten. *Traumasesible Supervision in der Krise* war jetzt in allen unseren Arbeitskontexten präsent, denn plötzlich war alles unsicher: das Setting, die Art des Kontakts, die benötigten Ressourcen und die Frage, wo das alles hinführen soll.

Im Tun selbst, in der Suche wurde deutlich: Längst hatten wir die Spur aufgenommen, den Zusammenhang im Handeln hergestellt. Supervision in der Krise muss

traumasensibel sein. Denn in unserem Verständnis heißt traumasensibel vor allem, präventiv zu handeln, Traumafolgestörungen zu verhindern. Die dissoziationsbasierte Traumatheorie, die wir Ihnen hier vorstellen möchten, ist vor allem eine Theorie der Verarbeitung. Krisen fordern unsere Verarbeitungskapazitäten heraus. Hier entscheidet sich, ob eine Neuorientierung gelingt. Hier entscheidet sich aber auch, wie wir mit den Symptomen aus der Überforderung umgehen.

Wenn die Krise alle umfasst, ein Ende nicht in Sicht ist, muss Supervision neu gedacht und auf neue Weise durchgeführt werden. Der analytische Blick muss neu definiert werden, wenn ein Überblick nicht möglich ist. Wir müssen den Bestand überprüfen, die Lagerware aussortieren und zielgerichtet neue Ressourcen hereinnehmen und ausprobieren.

Damit wollen wir hier anfangen. Wir wissen nicht, wie das alles aufzulösen ist. Wenn diese Zeilen geschrieben sind, werden sie kein endgültiges Konzept abgeben. Es ist ja gerade das Wesen der Krise, dass wir uns immer wieder neu bestimmen. Was Sie hier lesen ist also – Stand heute – unser Beitrag in einem neuen Diskurs, und unser Augenmerk wird darauf liegen, wie wir eine Krise, deren Ende nicht absehbar ist, traumasensibel fassen können, wie trauma- und krisensensible Standards formuliert werden können, die offen bleiben für Veränderung. Ausgangspunkt dieser Annäherung sind wir selbst, mit unseren jeweiligen Standpunkten. Wir können keine Antworten erwarten, wenn wir nicht bereit sind, uns infrage zu stellen bzw. stellen zu lassen. Und mit der traumasensiblen Brille

betrachtet: Wir können nicht integrieren, wenn wir uns nicht klar werden, was unsere alten Muster sind – soziopolitisch wie traumaassoziiert.

Was Sie in diesem Buch finden

Es geht uns darum, den Supervisionsprozess um grundlegende Variablen eines ressourcenorientierten Verständnisses dessen zu bereichern, was die neuere Traumatheorie und -praxis an Erkenntnissen bereithält. Diese Erkenntnisse beziehen sich nicht nur auf Menschen, die eine traumaassoziierte Diagnose bekommen haben. Denn: Die dissoziationsfundierte Traumatheorie, die die Diskurse seit etwa 30 Jahren zunehmend bestimmt, ist keine Störungs-, sondern eine **Verarbeitungstheorie**. Und egal, was in unserem Leben passiert: Wir verarbeiten – wir alle.

Mit diesem Buch wenden wir uns an diejenigen, die in der Beratungs-, Coaching- und Supervisionsarbeit vor allem indirekt mit Menschen arbeiten, die hohen Belastungen ausgesetzt waren und / oder es noch sind. Doch in vielen Fällen gehören auch Ihre Supervisand*innen zu diesen Belasteten, aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen oder eigener Hintergründe und Zusammenhänge. Auch Sie selbst sind nicht gefeit gegen Überlastung, haben Ihre eigenen Motive für diese Arbeit. Und je tiefer sich die Krisen auch in unsere Gesellschaften fressen, desto deutlicher wird es zu einer Querschnittsaufgabe, Verarbeitung fördern und Traumatisierung vorbeugen zu können.

Wir selbst sind seit vielen Jahren als Supervisor*innen und ebenso lange als Weiterbildner*innen in traumasensibler Arbeit tätig. Unsere Supervisionsprozesse definieren wir schon lange als traumazentrierte Supervision, weil ein Bezug zur Theorie der Verarbeitung von Belastungen für uns eine notwendige Basis fast aller Prozesse ist. Denn schließlich soll Supervision genau dies gewährleisten: ein leichteres, flüssigeres, integrierteres Handeln. Ein Handeln ohne dissoziative Prozesse, traumatheoretisch benannt. Doch dazu später.

Für uns selbst war der Einstieg in die traumazentrierte Supervision zunächst noch themenzentriert und unsere Praxis war am jeweiligen Auftrag aus dem spezifischen Setting orientiert. Irgendwann merkten wir: Keins unserer Angebote können wir uns mehr ohne den neuen Blick auf Verarbeitung vorstellen, ohne den Blick, den die Dissoziationstheorie bereitstellt. Immer weniger ging es dabei um Fallverstehen oder theoretisches Wissen zu bestimmten Störungsbildern, immer zentraler wurde die Erkenntnis, dass wir mit der Anwendung der neueren Traumatheorie ein grundlegendes Verständnis für menschliche Verarbeitungsprozesse in der Hand haben. Und genau darum geht es in diesem Buch.

Wir werden uns zunächst mit der Supervision beschäftigen, mit dem Fokus, herauszufinden, wie unser Vorverständnis der Draufschau und des Überblicks sich öffnen kann, um neue Wege der Verarbeitung zu finden. Wie könnten Differenzen einbezogen werden? Wie könnte die Idee, ergebnisoffen in die Supervision zu gehen, vereinbart werden mit den Prämissen aus einer traumasensiblen Theorie? Was eine traumazentrierte von der von uns hier

vorgeschlagenen traumasensiblen Arbeit unterscheidet, ist der Fokus auf die Verarbeitung und nicht so sehr der Fokus auf die Störung.

Warum wir das so wichtig finden und was die Unterscheidung zwischen der alten störungsspezifischen Herangehensweise und der weiter gefassten Traumasensibilität sein kann, erläutern wir [Kapitel 2.3](#) (Trauma - Krise - Belastung). Sie finden hier ein Grundverständnis der Dynamiken, die aus unverarbeiteter Belastung entstehen und die wir ganz allgemein Traumafolgestörungen nennen wollen. Und hier wird es spannend. Traumafolgestörungen basieren auf dem Einsetzen eines Mechanismus, der in der beraterischen und supervisorischen Praxis noch viel zu wenig Beachtung findet: Dissoziation. Letztere zu verstehen kann uns vor allem helfen zu erkennen, wie sich Verarbeitung fördern lässt.

Die komplexen neurologischen Zusammenhänge haben wir stark komprimiert. Wir stellen Ihnen Modelle vor, deren Alltagstauglichkeit sich in den letzten zwanzig Jahren oft erwiesen hat. Sie geben Ihnen Anhaltspunkte für die Einordnung symptomatischer Prozesse und dissoziativer Phänomene, ohne dass Sie zu Expert*innen für Traumadiagnostik werden müssen. Wir werden Ihnen dazu das Zusammenspiel zwischen evolutionär sehr alten Strukturen unseres Körpers und sehr wichtigen neueren Beteiligten wie der Großhirnrinde erläutern. Letztere steht für Verständnis, Wille, Einsicht und Regulierung und – das haben Sie selbst schmerzlich erfahren – sie ist nicht alles, was uns ausmacht.

Diese sensible Zusammenarbeit zieht sich durch alles Weitere. Wir sind als Menschen deshalb so fragil und störanfällig, weil wir sehr anpassungsfähig sind. Wir adaptieren unsere Umwelt und sind doch abhängig von ihr. Wir übernehmen Muster, auch und gerade aus Strukturen unserer Kindheit. Wir formen uns aus dem, was wir verdauen, in Sprache, Werten, Privilegien und Belastungen. All das bestimmt den eigenen Standpunkt. Wenn wir gemeinsam nach neuen Wegen suchen, könnten wir Möglichkeiten finden, uns und anderen klarzumachen, was wir selbst im Gepäck haben, an hinderlichen, traumaassoziierten Mustern ebenso wie an Fähigkeiten und Copingstrategien, Privilegien oder Unterdrückungserfahrungen, in denen wir gelernt haben.

Wir stellen Ihnen dann trauma- und krisensensible Standards für die Arbeit vor. Sie sind schon lange die Basis unserer Arbeit, aber erst in diesem Buch formulieren wir sie aus. Es zeigt sich, was die Dissoziationstheorie für den Alltag zu bieten hat. Doch wenn man davon profitieren will, geht es nicht ohne Veränderung.

Und wieder sind Sie der Ausgangspunkt. Durch Ihre Präsenz entsteht Raum. Es geht darum, ...

- ein traumasensibles System zu bilden,
- den Bezugspunkt des Hier und Jetzt zu etablieren und immer wieder herzustellen,
- durch Selbstfürsorge aufseiten der Profis Orientierung zu bieten,
- den Körper in der Regulierung seiner Spannung zu berücksichtigen,
- die in der Dissoziation unterbrochene Verarbeitung wieder möglich zu machen und zu lernen, mithilfe der Zeitlinie erneut Überblick zu ermöglichen.

In vielen Übungen und Beiträgen zu einzelnen Aspekten Ihrer Arbeit setzen wir in übersichtlichen Portionen die Standards für die supervisorische Tätigkeit um. Hier finden Sie

- Anleitungen zur Reorientierung und
- zur traumasensiblen Gestaltung des Settings,
- Selbstfürsorgetools,
- Distanzierungstechniken,
- Hinweise zum Umgang mit andauernder Belastung,
- Schutz- und Distanzierungsübungen und
- einen neuen Blick auf Klient*innen mit dissoziativer Strukturierung.

Für die Anleitungen haben wir eine gleichbleibende Struktur gewählt: eine kurze Übersicht, die Nutzungsmöglichkeiten für Supervisor*innen, Supervisand*innen und deren Klient*innen und dann – meist für den Teamkontext – ausgeführt.

Ein Fazit schließlich schafft den Ausblick. „Um Optimist zu sein, muss man auch Aktivist sein heutzutage.“¹ Fangen wir einfach als Supervisor*innen an.

Den eigenen Standpunkt und die eigenen Privilegien zu hinterfragen, ist schwierig. Manche Standpunkte sind so selbstverständlich, dass wir sie nicht bewusst wahrnehmen. Verfremdung, Übertreibung, Regelbruch oder Verlassen der ausgetretenen Pfade können einen Perspektivwechsel ermöglichen und einen Anlass für die Diskussion mit anderen bieten. Dazu sollen die zufällig in den Text geworfenen Kugeln □ mit Fragen, Anregungen und Zumutungen dienen. Vielleicht mögen Sie ja einiges ausprobieren.

1 Der Regisseur Falk Richter am 26.8.2020 in einem Interview mit Deutschlandfunk Kultur (Studio 9) zu seinem Stück „Five Deleted Messages – die Pandemie als kafkaesker Albtraum“ vor der Eröffnung des Kunstfests Weimar am 27.8.2020.

TEIL I: DEFINITIONEN, HINTERGRÜNDE UND PERSPEKTIVEN

1. Supervision

1.1 Ausgangspunkte

Super-Vision (lat.: Überblick) ist, sehr allgemein formuliert, „eine Form der Beratung für Mitarbeiter, die zur Reflexion eigenen Handelns anregen sowie Qualität professioneller Arbeit sichern und verbessern soll“².

Diese Beratungsform wird in unterschiedlichen Settings (z. B. mit Einzelnen, Teams, Gruppen, mit der Leitung) und Kontexten (psychosoziale Arbeit, freie Wirtschaft, Behörden und Organisationen) genutzt. Supervisionskonzepte entstanden Anfang des 20. Jahrhunderts zunächst in den USA, zumeist angelehnt an psychotherapeutische Schulen. Im Lauf der Zeit weitete sich die Supervisionslandschaft erheblich; die Grenzen zur Psychotherapie einerseits, aber auch zu Coaching oder Organisationsberatung andererseits sind fließend. Unterschiedliche Aspekte in der Auslegung betreffen den Stil der Beratung, die Haltung der Berater*innen, die dahinterliegende Theorie und natürlich die praktische Ausrichtung und die Tools der alltäglichen Supervisionsarbeit.

„Die Ausrichtung auf die Arbeit, das Arbeitsumfeld und das berufliche Handeln von Supervisanden und Supervisandinnen ist das grundsätzliche Merkmal von Supervision“ heißt es bei Schibli & Supersaxo (2009, S. 21). Und laut Buchinger (1998, S. 23, zit. nach Buchele 2017, S. 6) erfolgt die Unterscheidung nicht durch die zur

Anwendung gelangenden Methoden, sondern der Gegenstand ist vielmehr durch die berufliche Tätigkeit definiert.

Wir beziehen uns in unserer Praxis und Theoriebildung auf die systemischen und hypnotherapeutischen Konzepte, die vor allem dank des Heidelberger Systemikers Gunther Schmidt (2005) inzwischen als hypno-systemischer Ansatz bekannt geworden sind. Wesentliche Aspekte sind dabei das Auffinden immer wieder neuer Ressourcen im Supervisionssystem, die Orientierung an den formulierten Anliegen der Supervisand*innen sowie eine Transparenz im Arbeiten, die die Supervisand*innen als Expert*innen ernst nimmt. Folgerichtig bestimmen die Kund*innen die jeweiligen Supervisionsziele und stellen schließlich fest, ob diese erreicht wurden.

Die neugierige und wertschätzende Grundhaltung der Supervisor*in zeigt sich unter anderem darin, dass jeder Beitrag zur Supervision als nützlich angesehen wird, egal in welcher Form er erfolgt. Wie wir sehen werden, erleichtert diese Haltung die Einarbeitung traumasensibler Grundsätze erheblich.

In der systemischen Sichtweise der Supervision gehören zum Supervisionssystem nicht nur Supervisand*in und Supervisor*in, sondern auch die Klient*innen der Supervisand*innen und die Einrichtungen und Organisationen, für die sie arbeiten. Es genügt daher nicht, aus den Anliegen der Supervisand*innen Lösungen und Handlungsschritte zu erarbeiten. Die Frage, ob diese Schritte gangbar sind, ob sie überhaupt von den Supervisand*innen in den Arbeitsalltag übertragen werden

können bzw. welche Voraussetzungen dafür wichtig sind, ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit.

In diesem Zusammenhang können wir zwischen Problemen und Restriktionen unterscheiden.

Während Probleme zumindest in Teilen lösbar sind, werden

Restriktionen als innerhalb des jeweiligen Settings nicht veränderbare Beschränkungen definiert. Ein Beispiel wäre etwa der Umgang mit Klagen zur Arbeitsüberlastung. Hier gilt es zu unterscheiden, welcher Anteil der gefühlten Überlastung innerhalb des Teams, der Station, der Rückmeldeschleifen der Institution bearbeitet werden kann. Dies würde als Problem definiert. Gesetzt den Fall, die Krankenhausleitung hätte sich schon wiederholt geweigert, den Personalschlüssel zu erhöhen, würde dieser Teil der Schwierigkeiten als Restriktion innerhalb des Systems behandelt. Ziel der Supervision wäre dann das Erarbeiten eines kompetenzorientierten Umgangs mit der Restriktion, etwa mit der Frage nach Selbstfürsorge angesichts der in diesem Moment nicht veränderbaren Umstände.

Welche Begegnung mit einem Supervisanden / einer Supervisandin fanden Sie am schwierigsten? Wie erklären Sie sich das und wie haben Sie diese Begegnung gemeistert?

Wenn es darum geht, die traumasensible Sichtweise in einen systemischen Ansatz der Weltbetrachtung einzubeziehen, stehen wir immer wieder vor demselben grundsätzlichen Problem. Aus systemischer Sicht sind wir gehalten, Neutralität bzw. Allparteilichkeit zu gewährleisten und möglichst ohne Eigeninteresse an den Supervisionsprozess heranzugehen. Wir sind Lotsen im Wirrwarr der Ressourcen unserer Klient*innen, nicht Wegweiser für vorgefertigte Ziele. Das kollidiert mit einer

traumatheoretischen Sichtweise, die den eigenen Blickwinkel als neue Möglichkeit für die Betrachtung von Verarbeitung und Kontaktgestaltung, für die Anwendung von Interventionen bereitstellen will. Das ist eine Herangehensweise, die ein klares, definiertes und in der Arbeit unhintergebares Ziel vermittelt, nämlich Integration und Verarbeitung im Hier und Jetzt. Wir werden diesen Aspekt weiter unten in diesem Kapitel aufgreifen.

Doch lassen Sie uns zunächst betrachten, welche Implikationen für die eigene Positionierung die klassische Definition der Supervision als Draufsicht impliziert, gerade wenn wir sie aus einem systemischen Verständnis heraus betrachten. Worauf also lassen wir uns mit dem Anliegen einer Veränderung ein?

1.2 Rollenverständnis

Wie wird die Rolle des Supervisors / der Supervisorin definiert?

Grundlegende Konzepte im systemischen Handeln sind die der Allparteilichkeit (Boszormenyi-Nagy et al. 1981) und Neutralität (Selvini Palazzoli et al. 1981). Supervisor*innen sollen für alle Mitglieder eines Systems Partei ergreifen, sich auf keine Seite schlagen. Neutralität soll insbesondere gegenüber Personen bestehen, gegenüber Problemen oder Symptomen sowie gegenüber Ideen (siehe von Schlippe & Schweitzer 2012, S. 206). Sie soll den Kund*innen eine neue Perspektive auf das Geschehen ermöglichen und

mittels „respektvoller Neugier“ (a.a.O., S. 207) verlorengegangene Ressourcen wieder sichtbar machen. Die Haltung der „Unwissenheit des Therapeuten“ (Anderson & Goolishian 1992) und die „Respektlosigkeit gegenüber jeglichen Gewissheiten“ (von Schlippe & Schweitzer 2012, S. 217) sollte die Klient*innen vor meinungsstarken oder deutenden Berater*innen schützen. Wenn wir uns klarmachen, dass die erste Generation der Vorreiter*innen systemischer Theorie und Praxis fast ausschließlich aus Psychoanalytiker*innen bestand, wird dieses Bestreben verständlicher. Deutungen gelten jetzt nicht mehr als Stand der Kunst.

In der Weiterentwicklung der systemischen Theorie wurde klar: Auch aus systemischer Sicht kann kein Mitglied des interagierenden Systems neutral sein, weil alle Teile einer Interaktion einander und somit auch den Prozess, mithin auch die Wahrnehmung beeinflussen. „Es empfiehlt sich vielmehr, sich jeweils bewusst zu sein, in welchem Kontext es als sinnvoll anzusehen ist, Neutralität zu verwirklichen, und in welchem nicht“ (von Schlippe & Schweitzer 2012, S. 206). Die Biologen Maturana und Varela arbeiteten heraus, dass wir „Verantwortung für unser tägliches Tun übernehmen“ müssen, denn „unser Tun – alle unsere alltäglichen Handlungen ohne Ausnahme – hilft, eine Welt hervorzubringen und zu etablieren, in der wir werden, was wir im Austausch mit anderen werden in jenem Prozess des Hervorbringens einer Welt“ (Maturana & Varela 2009, S. 268). Hier taucht der Begriff der Verantwortung auf, den wir in systemischen Lehrbüchern vergeblich suchen.

Eine klare Akzentuierung der Supervisor*innenposition im Sinne einer politischen Stellungnahme und Unterstützung

einer Klient*innengruppe innerhalb eines gesellschaftlichen Gesamtsystems beschrieb die feministische Supervision in der Tradition der feministischen Therapie. So sieht Britta Woltereck die Supervisorin im Kontext sexualisierter Gewalt „einer zweifachen Parteilichkeit verpflichtet (...). Sie ist sowohl ihrer jeweiligen Supervisandin solidarisch und kollegial verbunden und für sie tätig, als auch in einem noch stärkeren Maße in ihrer Parteilichkeit für die Betroffenen gefordert“ (Woltereck 1994, S. 183). Der Arzt und Psychoanalytiker David Becker sieht die supervisorische Arbeit im Kontext von Traumatisierung als „Ermächtigungsprozess“ und betont, dass die Opfer „ihren Heilungsprozess selbst bestimmen müssen“ (Becker 2020, S. 13).

Der weitestgehende Einbezug des Supervidierenden ist also der seiner rationalen Schlüsse, seines Handwerkszeugs sowie der Hypothesen, die sich aus der Anwendung seiner Theorien ergeben. Diese Hypothesen werden dann in unterschiedlicher Weise (verdeckt, offen, unterstützend, fragend ...) in den Prozess einbezogen.

Wo aber bleibt die Person des Supervidierenden im Prozess? Wo bleibt seine Persönlichkeit? Wo die Selbstdefinition, die Identität, der Hintergrund, der Kontext, die Verunsicherung?

Wird die Rolle der Supervisor*innen als beliebig positionierbar definiert, mal außerhalb des Prozesses stehend, mal in die Perspektive der Supervisand*innen versetzt, mal parteiisch, so funktioniert das nur auf der Grundlage einer vorausgesetzten bzw. zu erreichenden

Wahrnehmungsnorm: Neutralität oder Objektivität z. B. muss definiert werden als nicht-personale, nicht-subjektive Perspektive. Auch wenn wir Allparteilichkeit, Solidarität oder Professionalität fordern: Wir brauchen eine Übereinkunft des Bezugspunktes, auf dessen Grundlage wir einen Prozess bewerten, überdenken, verändern. Oft ist die implizite Matrix des Supervisors (sic) die Konstruktion des weißen mittelständischen westlich sozialisierten Mannes im Gebrauch einer der europäischen Standardsprachen. In dieser Peergroup ist die Idee der Supervision entstanden, Beratung und neudeutsch Coaching haben hier Ihren Ursprung. Es ist die einzige Position, die sich nicht selbst hinterfragen muss, weil sie bereits über alle Privilegien verfügt. Wenn wir also weiter die eigene Position als Nullposition definieren, als Ausgangspunkt, so reproduzieren wir Machtstrukturen.

Wie also definieren wir Supervision, wenn wir uns selbst als Handelnde innerhalb eines Bezugssystems, bestimmt durch den eigenen Standort begreifen? Wie, wenn wir auf dieser Grundlage die eigene Position als eine Machtposition wahrnehmen und diese Macht im Sinne der Supervisand*innen nutzen oder mit ihnen teilen wollen? Wie gehen wir mit einer Position um, die wir zunächst ja einnehmen müssen, bevor wir sie zur Disposition stellen können? Wie ermächtige ich andere, wenn ich es aus meiner Macht heraus tue?

1.3 Ergebnisoffen oder theoriegeleitet?

Wir kommen auf diese Fragen zurück. Zunächst aber beschäftigen wir uns mit dem Paradoxon der traumasensiblen Supervision. Unter traumasensiblen Arbeiten ist zu verstehen, dass wir gewisse alltagspraktische, auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Vorannahmen als Ausgangspunkt, Ziel und Rahmenbedingung unserer Arbeit definieren. Wir definieren unsererseits Standards, gewissermaßen Regeln für eine Zusammenarbeit, die sich auch auf den Umgang mit den Anliegen der Supervisand*innen beziehen. Wir gehen mit einer unhintergehbaren Vorannahme in den Prozess. Mit einem theoretischen und praktischen Arbeitsansatz, der zum Maßstab all unserer Interventionen wird. Wir überprüfen natürlich gemeinsam mit den Klient*innen immer wieder die Wirksamkeit und Gültigkeit dieser Grundannahmen. Aber wir nehmen eine Setzung vor. Wir legen fest und sind nicht mehr ergebnisoffen.

Lassen Sie uns im nächsten Abschnitt problematisieren, ob oder wie unter diesen Umständen noch von Supervision gesprochen werden kann.

Auch in anderen Supervisionsansätzen verwenden Supervisor*innen einen Maßstab. Sie interpretieren vor einem bestimmten theoretischen Hintergrund. Sie ermutigen zu aktivem Zuhören, ermitteln Anliegen, nehmen Teamdynamiken in den Fokus, erstellen Kommunikationsregeln, nutzen Empathie oder Metaebenen – je nach Hintergrund und Situation. Ob Sie die Theorien hinter Ihrem Handeln erklären oder nicht, hängt ebenfalls von der jeweiligen Theorie ab. Nur selten beinhaltet die von uns genutzte Theorie eine Überprüfung durch die

Klient*innen oder bildet die Grundlage unserer gemeinsamen Zielsetzung.

Mit der traumasensiblen Supervision arbeiten wir zusätzlich auf der Grundlage einer Verarbeitungstheorie, die ganz konkret Auswirkungen auf all unsere Handlungen, die Umsetzung der Lösungsvorschläge, unsere eigene Positionierung und die Art und Weise des Miteinanders in der Supervision hat. In etwa so, wie Sie nach einem Rückentraining nicht mehr mit gutem Gewissen in derselben Weise vor dem Computer sitzen werden wie vor dem Bandscheibenvorfall. Der Unterschied in Bezug auf die Supervisionsarbeit ist, dass Sie auch Ihre Klient*innen während der gesamten Zusammenarbeit dazu anhalten werden, zu lernen, die eigene Haltung zu beobachten und zu verändern. In unserem Fall hin zum Erwerb einer traumasensiblen Grundhaltung, die auch körperlich wahrnehmbar sein wird.

Wählen Sie für die nächste Supervision eine Sitzgelegenheit, die Sie größer oder kleiner macht. Thematisieren Sie den Unterschied.

Wenn Sie aber nun als Computerexpert*in gleichzeitig Rückentrainer*in werden, weil Sie für sich erfahren haben, dass die Berücksichtigung Ihrer Nackenmuskulatur auch die Arbeit an der Programmierung angenehmer gestaltet, so müssen Sie Ihre Arbeit neu definieren – und anders vertreten. Während sich die Teilnehmenden im Gros vielleicht über die körperliche Entspannung freuen, werden andere unwillig Erklärungen einfordern, weshalb der zusätzliche Aspekt wichtig sei oder sich schlicht weigern, die eigene Haltung zu verändern oder für diesen Unsinn zu bezahlen. Es macht also Sinn, sich auf die neue Doppelrolle einzustellen und die Idee von Anfang an mit einzuführen.

Im Anwendungskapitel machen wir Ihnen Vorschläge, wie das gehen kann (vgl. Abschnitt „[Transparenz](#)“).

1.4 Traumazentriert oder traumasensibel?

Traumaorientiert, traumazentriert, traumasensibel – es kursieren inzwischen ganz verschiedene Begrifflichkeiten, und daraus ergeben sich Unsicherheiten. Wie immer macht es Sinn, im jeweiligen Kontext zu definieren, wie wir die Begriffe verwenden.

Unter traumazentrierter oder auch traumaorientierter Supervision verstehen wir die explizite Beschäftigung mit nicht verarbeiteten Belastungen, die oft diagnostisch als Traumafolgestörungen den Alltag der Supervisand*innen bestimmen. Es handelt sich dabei meist um die fachliche Supervision der Arbeit mit Menschen, die Symptome oder Syndrome, Verdachtsdiagnosen und diagnostizierte Störungen aus dem Spektrum der dissoziativen oder psychosomatischen Störungen bzw. des emotional-instabilen Verhaltens oder der expliziten Traumafolgestörungen bekommen haben. Der Auftragsfokus liegt dann vielfach auf dem klinischen Umgang mit Genese, Dynamik und Behandlung der traumaassoziierten Verhaltens- und Beziehungsveränderungen. Meist geht es dabei um diagnose- und therapieorientierte Supervision im therapeutischen oder medizinischen Bereich. Für supervisorische Prozesse dieser Art macht es Sinn, selbst auf dem Gebiet tätig (gewesen) zu sein und eine solide therapeutische Ausbildung zusätzlich zur supervisorischen