

Aus der Praxis

Wenn die Wellen höher schlagen: Arbeit mit biografischen Aspekten in der Supervision

Herta Schindler

Zusammenfassung

Wenngleich das Anliegen supervisorischer Arbeit darin besteht, das berufliche Handeln der Supervisanden zu reflektieren, beeinflusst deren biografischer Hintergrund ihre Sichtweisen grundlegend. Dies kann zu unbeabsichtigten Resonanzen zwischen beruflichen und biografischen Wirkfeldern und in der Folge zu Eskalationsdynamiken führen. Anhand von Beispielen aus der Praxis gibt dieser Artikel Einblick in die Arbeit mit biografischen Aspekten in der Supervision als Methode der Entkopplung der Wirkfelder, in deren Folge Selbststeuerung wieder möglich wird.

Schlagwörter: Supervision – biografischer Hintergrund – Wirkfelder – Resonanzen – Eskalationsdynamik – Entkopplung – Selbststeuerung

Summary

When the waves are rolling high: Working with biographical aspects in supervision

Although supervision is concerned with reflecting the professional performance of the supervisee, their biographical background can also have a huge impact on their professional perspectives which may lead to unintended resonances generating dynamics of escalation. Exemplified by experience taken from practice, this article is supposed to give an insight into working with biographical aspects in the field of supervision as a method to dissociate the professional and biographical hemisphere and thus to re-establish self-monitoring.

Keywords: supervision – biographical background – hemispheres – resonance – dynamics of escalation – dissociation – self-monitoring

1 Einleitung

»Der Weg in die Welt führt über mich selbst«: Dieser Satz der Malerin Elvira Bach begegnete mir in einem Interview anlässlich ihrer Teilnahme an der documenta 7 in Kassel 1982. Er ist mir damals wie ein Leitmotiv erschienen, das mich bei meiner biografischen Arbeit mit Menschen aus sehr unterschiedlichen Kontexten begleitet: »Mit dem Begriff der Biografie [sind] nicht nur [...] Daten und ihre zeitliche Abfolge erfasst, sondern auch die Bedeutungen, die die Biografen diesen geben. In diesem Sinne umfasst eine Biografie [sowohl] biografische Daten als auch die Interpretation dieser Fakten (Miethe, 2011, S. 12).

Zur Biografiearbeit, wie ich sie verstehe, gehört die Verschränkung unterschiedlichen Ebenen: der individuelle Ebene, der familiengeschichtlichen Ebene in ihrer Mehrgenerationendynamik, der gesellschaftlichen Kontextualisierung, der Thematisierung von spirituellen Dimensionen und Sinnfragen, die durch den Lebenseintritt, das Verwobensein ins Lebendige und das Ende der Existenz, so wie wir sie kennen, entstehen. Während der Begleitung von biografischen Prozessen bewunderte ich immer wieder, durch welche feine Resonanzen diese Ebenen im Lebenslauf miteinander verflochten und aufeinander eingestimmt sind.

Da ist es naheliegend, dass ich auch in meiner supervisorischen Praxis Resonanzen aus dem biografischen Themenfeld nachspüre. Möller (2001) beschreibt mit Bezug auf Pühl Supervision als berufsbezogene Beratung, der es um die Kompetenzerweiterung geht. Kompetenzerweiterung wiederum beinhaltet in bestimmten Problemdynamiken die Reflexion der genannten biografischen Ebenen. In Anlehnung an Hölzle möchte ich sagen, dass eine ausschließlich auf den aktuellen Kontext bezogene Supervision – bei Hölzle »soziale Arbeit« –, die den biografischen Problemhintergrund ausblendet, ebenso kurz greifen würde wie eine Psychotherapie, die allein bei der individuellen Dimension ansetzt (Hölzle u. Jansen, 2011, S. 25).

Die Arbeit mit biografischen Aspekten steht im supervisorischen Feld dementsprechend im Dienst der Professionalisierung. Ich setze sie bei eskalierten Situationen im Berufsalltag ein, die zu Resignation, Burnout, inneren und äußeren Kündigungen etc. der Supervisanden führen. Indem die Wirkungen biografischer Erfahrungen auf das berufliche Handeln erkundet werden, kann deren ungewollte Wirkung beendet oder zumindest gemildert werden. Die biografische Herangehensweise stellt somit ein Instrument zur Deeskalation im Berufsalltag zur Verfügung. Des Weiteren hat sich die biografische Herangehensweise bewährt, um bei chronifizierten Teamkonflikten eine Musterunterbrechung zu bewirken.

Als Lehrtherapeutin im Bereich Systemische Therapie und Beratung arbeite ich in der Supervision ebenfalls mit diesem Ansatz. Anhaltender Distanzverlust der Weiterbildungsteilnehmerinnen zu Klienten(-systemen), die sich in Form von Überengagement, Abwertung, Versagensgefühlen etc. ausdrücken, sind dabei

immer wieder zu bearbeitende Punkte. Den Fachkräften wird durch die biografische Herangehensweise die Wirkung persönlicher Dynamiken im professionellen Handeln deutlich. Ihre Entwicklung führt vom sich Hineingezogenfühlen *in* die Dynamiken des Klientensystems über das aufmerksame Wahrnehmen der eigenen Resonanzen *auf* Dynamiken des Klientensystems zum Erkennen eigener Thematiken einerseits und damit zum Freiwerden *für* die Anliegen der Klienten andererseits. Dies stellt eine wesentliche Kompetenz im therapeutischen Arbeiten dar.

Biografisches Arbeiten setzt »eine fachliche Professionalität voraus, die dazu in der Lage ist, ein spezifisches Setting der Biografiearbeit zielorientiert und adressatInnenspezifisch zu entwickeln und zu gestalten« (Miethe, 2011, S. 26). Mit diesem Artikel möchte ich einen Beitrag für zielorientiertes biografisches Arbeiten in dem spezifischen Setting Supervision leisten.

2 Resonanzdynamik

Aus der nun folgenden Erläuterung des Resonanzbegriffs und der Resonanzkatastrophe werde ich die Bedeutung und Funktionsweise des biografischen Ansatzes in der Supervision herleiten: »Schwingende Systeme können unter geeigneten Bedingungen miteinander in Resonanz treten. [...] Jeder kennt das: wenn man am Klavier bei getretenem Pedal einen einzelnen Ton anschlägt, [...] klingt das ganze Klavier. [...] Resonanz ist [...] der Mechanismus, um Ganzheit herzustellen, um komplexe, in sich rückgekoppelte Strukturen zu verstehen, denn diese halten ja durch Resonanz zusammen« (Cramer, 1996, S. 9).

Wenn wir uns die physikalischer Definition anschauen, so finden wir unter Resonanz: »das Mitschwingen eines schwingungsfähigen Systems (Resonator), wenn es durch periodisch veränderliche Kräfte mit einer Frequenz [...] erregt wird, die einer Eigenfrequenz des Systems gleich oder fast gleich ist. Die Amplitude der so erzwungenen Schwingungen hängt wesentlich von den Dämpfungseigenschaften [...] des Resonators [...] ab. Der größte Wert wird erreicht, wenn die erregenden Frequenzen gleich der Resonanzfrequenz des erregten Systems ist. In diesem Fall kann der Resonator so stark schwingen, dass er sich in einer Resonanzkatastrophe zerstört« (Meyers Lexikon, 2008, S. 784).¹

Die Dynamik eines solchen Hochschaukel-Prozesses wird an den sprichwörtlichen Monsterwellen der Ozeane sichtbar. Früher wurden die sich bis zu 50 Meter hoch auftürmenden Kaventsmänner, die selbst große Schiffe versenken, als »Seemannsgarn« abgetan. Heute ist ihr Vorkommen nachgewiesen: »Die Freak-

1 Um sich ein Bild von der zerstörerischen Kraft der Resonanz zu machen, empfehle ich das sehr eindrückliche Video im Internet »Tocamo Narrows Bridge Collapse, 1940«. Zu sehen ist eine Hängebrücke aus Stahl und Beton, die innerhalb weniger Minuten aufgrund einer durch einen Sturm unterstützten Eigenschwingung einstürzt.

Waves erheben sich, wenn eine hohe Woge eine zweite von ähnlicher Wellenlänge einholt und sich mit ihr vereint. Treffen Wellenfelder aus unterschiedlichen Richtungen aufeinander, schaukeln sich Wellen mitunter zu beachtlicher Größe auf. Starke Gegenströmung kann die Welle noch höher erheben« (Bojanowski, 2010).

Auch wir Menschen sind schwingungsfähige Systeme. Schauen wir unter diesem Aspekt auf unseren Leib: Bauchraum, Brust- und Herzraum, Hals- und Kopfraum, überall sind Höhlungen, Muskeln, Sehnen, Knochen, die als Resonanzgeber fungieren. Der menschliche Leib kann damit als Ur-Instrument bezeichnet werden. Ein Instrument, das erst aufhört zu schwingen, wenn das Leben endet.

Mit dieser Resonanzbefähigung schaffen wir den Raum des Zwischenmenschlichen. Dies wird auch in der Sprache deutlich: Wir stimmen uns aufeinander ein, sind verstimmt, suchen oder fürchten Harmonie und Dissonanz, lassen etwas nachklingen.

Der Psychologieprofessor Stefan Herzka von der Universität Zürich bemerkt dazu, dass der Kern der Therapie die Erfahrung emotionaler Resonanz sei, eines verborgenen aber fühlbaren Geschehens, durch das wir in unserer Tiefe berührt würden und das uns befähige, uns auf einen anderen Menschen emotional einzustimmen und mit ihm mitzuschwingen (vgl. Grindl, 2001). Christine Geiser kommentiert im Psychotherapie Forum (2004, S. 114 f.): »Es geht [bei Resonanz] immer um etwas Gemeinsames, um einen Dialog, eine Zwei-Heit, um ein ›Beziehungslebewesen‹, wie ich es in meiner Sprache nenne.«

Wenn ich davon ausgehe, dass sich bei Supervisorinnen in bestimmten Situationen eine berufliche Anforderung und die Nachwirkungen eines biografischen Ereignisses in ihrer Eigenschwingung verstärken und deshalb hochschaukeln, arbeite ich im supervisorischen Feld mit den Gesetzmäßigkeiten der Resonanz.

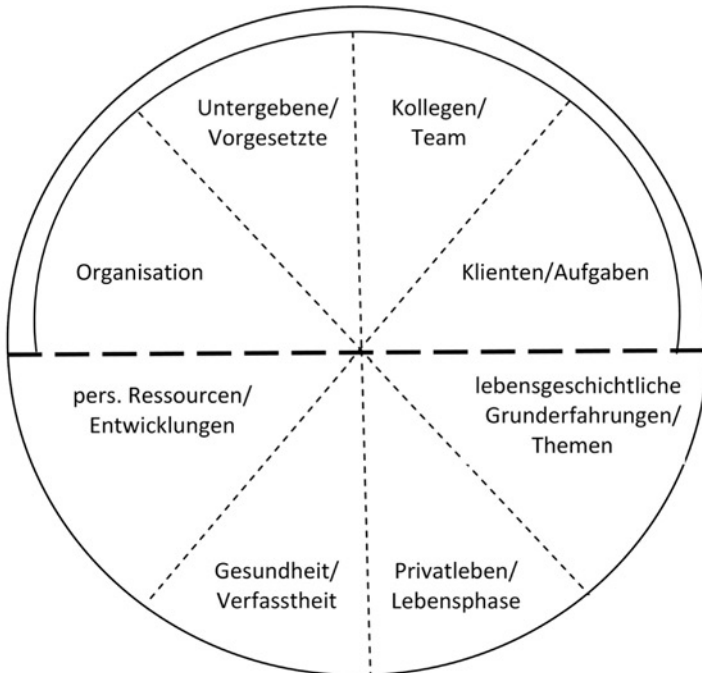
Für viele Fachkräfte gilt es als ein Zeichen von Professionalität, Themen aus der Arbeit »nicht mit nach Hause« zu nehmen. Denn Professionalität in der psychosozialen Arbeit wird auch verstanden als die Fähigkeit, eigenen Impulsen nicht ausgeliefert zu sein, sondern emotionale Betroffenheit lenken und reduzieren zu können.

Aus meiner Arbeit als Supervisorin weiß ich, dass dieser Anspruch mit den realen Erfahrungen oft nicht übereinstimmt: »Mit Familie X beschäftige ich mich noch nachts«, »Ich kann nur noch von dem Konflikt mit dem Kollegen Y reden«, »Mein Mann will meine Klagen über meine Arbeitsbelastung nicht mehr hören«. Ganz offensichtlich gelingt in diesen Phasen die Trennung zwischen beruflicher und privater Sphäre nicht. Bei solchen mit starken Emotionen vorgebrachten beruflichen Anliegen gehe ich als Supervisorin dementsprechend davon aus, dass es zu einer Resonanzwelle zwischen beruflicher und privater Lebenserfahrung gekommen ist, denn »Resonanz ist eine Form der Wechselwirkung, [...], über die alle raumzeitlichen Strukturen miteinander in Beziehung treten können« (Cramer, 1996, S. 14). Indem ich in der Supervision auf die biografischen Aspekte

hinweise, mache ich die Zwei-Heit, von der Christine Geiser spricht – das Wesensmerkmal der Resonanz – wieder erlebbar.

Dabei fasse ich den beruflichen und den privaten Bereich als zwei Hemisphären eines Wirkkreises auf, durch den das professionelle Handeln geprägt wird. Beide Hemisphären unterteilen sich in verschiedene Wirkfelder.

obere Hemisphäre: allgemeiner, öffentlicher Bereich der Arbeit



untere Hemisphäre: biografische Daten und ihre (Be-)Deutung

Abbildung 1: Wirkkreis des beruflichen Handelns

Im oberen Teil des Kreises befinden sich die allgemeinen, öffentlichen Bereiche der Arbeit. Sie sind überindividuell, werden vorgefunden und im Arbeitsprozess gestaltet. Von allen Beteiligten werden sie wahrgenommen und sind deshalb offizieller Inhalt der mündlichen und schriftlichen Kommunikation der Mitarbeitenden.

Der untere Teil zeigt die biografischen Erfahrungen, die Personen immanent sind und die die Mitarbeitenden qua ihrer Person »dabei haben«. Sie werden in den Arbeitskontext mitgebracht und bleiben dennoch weitgehend geschützt und verborgen, also privat. Sie stehen nicht oder nur eingeschränkt zur Verhandlung. Die Hemisphären des Wirkkreises stehen miteinander in Resonanz und müssen doch zugleich differenziert gelebt und gelenkt werden.

Selbstverständlich drücken sich Resonanzen zwischen beiden Hemisphären auch konstruktiv aus. Wir erleben dann Engagement, Kompetenzentwicklung, fühlen uns von unserem Tun erfüllt und positiv gefordert. In der Supervision wird das Resonanzgeschehen jedoch eher Thema, wenn es sich als unproduktive Anstrengung, heftige Konfliktladung als »Monsterwelle« zeigt.

Im Arbeitsprozess bestehen nur sehr begrenzte Möglichkeiten, steuernd entgegenzuwirken, wenn Kräfte mit einer Frequenz, die einer Eigenfrequenz fast gleichkommen (Meyers Lexikon, 2008), ein vakantes biografisches Thema anstoßen: Der Arbeitsplatz muss aufgesucht, der Dynamik kann nicht aus dem Weg gegangen werden. Sie kann kaum durch zeitlichen oder räumlichen Abstand gemildert werden. Das Resonanzgeschehen treibt die Eskalation weiter in die Höhe und türmt sich zu überwältigender Größe auf.

Vermutlich können solche Resonanzdynamiken jahrelang anhalten und sowohl zu körperlichen und psychischen Einbußen als auch zu beträchtlichen wirtschaftlichen Einbußen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen. Dieser Eskalationsprozess lässt sich, hat er einmal Fahrt aufgenommen, willentlich nicht mehr beeinflussen oder gar abbrechen. Wie lässt sich nun mit diesem Resonanzgeschehen in der Supervision arbeiten?

Voraussetzung für eine Steuerung ist, dass die Resonanz zwischen den sich hochschaukelnden Bereichen erkannt wird und die Supervisandin in einem nächsten Schritt ihre »Dämpfungseigenschaften« verbessert.

In der Arbeit mit biografischen Aspekten erkunden Supervisandinnen, aus welchen Anteilen sich ihre Monsterwelle im Aufeinander treffen konstituiert hat, konkret: welche als belastend erlebte berufliche Situation zu welchem belastenden biografischen Ereignis in Resonanz geraten ist. In der Folge wird die emotionale Energie wieder den jeweiligen Feldern des Wirkkreises zugeordnet: Der Dynamik wird sprichwörtlich Wind aus den Segeln genommen. Durch das Erkennen der Resonanz wird also die Zwei-Heit wieder in Kraft gesetzt. Die vordem nicht steuerbare Resonanzenergie schwächt sich daraufhin spürbar ab. Die Hemisphären können wieder als getrennt erlebt werden. Das biografische Ereignis kann nun persönlich weiterbearbeitet werden (oder nicht) und die beruflichen Kompetenzen können (wieder) er- und gelebt werden. Eine Entlastung der Arbeitsprozesse von den biografischen Dynamiken der Person tritt ein. Im weiteren Verlauf der Supervision kann daran gearbeitet werden, die Zwei-Heit zu stabilisieren und professionelle Handlungsstrategien zu entwickeln.

In der Teamsupervision setzt das biografische Verfahren die Zustimmung aller Teammitglieder voraus. Der Fokus bleibt dabei immer die Entschärfung des Resonanzerlebens und nicht die Aufarbeitung des biografischen Ereignisses.

Darüber hinaus kann der biografische Ansatz in der Teamsupervision angewendet werden, um chronische Teamkonflikte und Kommunikationsstörungen verringern zu helfen und eine neue Teamkultur anzuregen. Indem biografischen Wirkfelder unter supervisorischer Lenkung Raum gegeben wird, wird eine Resonanz zwischen den Teammitgliedern initiiert, die als positiv erlebt wird. Wurden Unterschiede in Teams zuvor als Problem, Konflikt oder umgekehrt, als irrelevant behandelt, werden diese Unterschiede durch die biografischen Erzählungen als gewordene Eigen-Heiten der Personen erkennbar und eher akzeptierbar.

Arist von Schlippe zitiert in einem Vortrag Luhmann, wenn er sagt: »Im Licht der Theorie sozialer Systeme bestehen Sozialsysteme aus Kommunikationen, [...], eine Organisation [...] [ist] die Kontinuität des Kommunizierens auf der Basis von gemeinsam erzeugtem Sinn. Das Gedächtnis des Sozialsystems ist ein Gedächtnis, das aus Kommunikation besteht. Geschichten erzählen ist eine Form des Systemgedächtnisses« (2011).

Inhalte aus informellen Gesprächen von Teilen des Teams über Teile des Teams (Tratsch) werden mit gelenkten Erzählungen aus der biografischen Hemisphäre in die offizielle Kommunikation gehoben, das heißt öffentlich zur Sprache gebracht und damit dem allgemeinen Systemgedächtnis zugeführt. Der bisherige Status quo des Teamgedächtnisses verändert sich dadurch in Inhalt und Struktur.

Aufgrund des im Erzählten vermittelten Zusammenhangs erscheint es möglich, etwas, das als Angriff oder als Irritation im Arbeitsprozess erlebt wurde, anders einzuordnen. Damit werden Verhaltensweisen zumindest teilweise aus den kollegialen Verstrickungen »entlassen«. Was Winslade und Bernadino über die Methode der narrativen Mediation schreiben, lässt sich hier auf den Prozess des biografischen Arbeitens im Team übertragen: »Das Besondere daran ist, dass [...] [man] keine Neuerungen in der Erzählung des problematischen Konflikts anzustreben braucht; vielmehr wird die Beziehung zwischen den Beteiligten »auf neue Gleise« gesetzt und so in eine neue Geschichte gebracht« (Winslade u. Monk, 2011, S. 206). In der Folge schwächen sich destruktive Resonanzen zwischen Teammitgliedern ab. Das »Resonanzkatastrophen«-Barometer sinkt.

3 Aus der Praxis

Im folgenden Kapitel schildere ich die Arbeit mit biografischen Aspekten in der Supervision anhand von drei Praxisbeispielen.

3.1 »Frau Wagner möchte mal ruhen«: Biografische Supervision mit einem Kindheitsereignis

Frau Wagner² arbeitet bei einem großen Träger als Erziehungswissenschaftlerin. Die Arbeit der Einrichtung ist ausgerichtet auf ein Schülerinternat mit Schule für Kinder und Jugendliche. Frau Wagner ist unter anderem für Aufnahme, Eingliederung und Entlassung der Kinder ins/aus dem Internat zuständig.

Aktueller Anlass für Supervision sind Druckgefühle, auch in Form von Bauchschmerzen, überflutende Arbeitsprozesse, die zu einem Gefühl der Lähmung führen, eine intensive Neigung, die Arbeitszeiten auszudehnen, mangelnde Abgrenzung gegen ausgesprochene und unausgesprochene Erwartungen der Leitung.

Supervisionsanliegen sind: die Arbeit befriedigend gewichten, Struktur statt Diffusität, Perfektionismus abschwächen und die grundlegende Frage klären »Bin ich hier noch richtig?

In der zweiten Sitzung benennt Frau Wagner als wichtigstes Anliegen, ihren Hang zum Perfektionismus ändern zu müssen. Der damit verbundene Stress belastete auch ihre Beziehung. Bei Beschwerden ihrerseits gegenüber der Leitung formuliere diese den Vorwurf, sie sei »zu gründlich, ihr Stress sei selbstgemacht«. Damit ist Frau Wagner in eine Zwickmühle geraten: Weniger gründlich zu sein, bringe sie in große innere Unruhe, und die verursache ihr Stress. Damit der nachlasse, kümmere sie sich wieder engmaschiger darum, dass die Ein- und Ausgliederung der Kinder in Schule und Internat wirklich gut verlaufe, was wiederum Stress verursache. Bei der Vielzahl der parallel und hintereinander verlaufenden Ein- und Abgänge trete der Zustand der Entspannung praktisch nie ein. Sie betont, dass ihre Gründlichkeit in der Tat eine andere Dimension habe als bei den meisten Menschen. Ich bitte sie um ein Beispiel.

Ihr Beispiel: »Wenn ich ein Paket verschicke«, erzählt sie, »ist für mich dieser Vorgang erst abgeschlossen, wenn das Paket ›gut angekommen‹ ist und ich das weiß. Erst nach dieser Bestätigung lasse ich innerlich los. Bezogen auf meine Arbeit bedeutet das, dass ich bei einem neuen Schüler erst nach dem gut verlaufenen Hilfeplangespräch ein Jahr später sicher weiß, dass er ›gut angekommen‹ ist. Um auch vorher beruhigt zu sein, müsste ich den Schüler im Blick behalten. Bei den zahlreichen, über das gesamte Schuljahr stattfindenden Aufnahmeprozessen ist das unmöglich. Dadurch bleibt permanent eine innere Unruhe.«

Hypothese: Hier ist ein Arbeitsprozess mit einer starken emotionalen »Ladung« versehen. Diese verweist auf einen lebensgeschichtlichen Zusammenhang. Ein so geartetes Thema auf der rein beruflichen Handlungsebene, also auf den Feldern der oberen Hemisphäre des Wirkkreises, klären zu wollen, wäre vermutlich für mich als Supervisorin mühsam und für die Supervisorin nur kurzfristig entlastend. So, wie die Supervisorin ihr Dilemma vorträgt, gehe ich davon

2 Namen geändert.

aus, dass es eine Resonanz zu einer bedeutsamen biografischen Erfahrung, zur unteren Hemisphäre des Wirkkreises, gibt, die ihr nicht bewusst ist. Um meine Hypothese zu überprüfen und ein Erkennen der Resonanz zu ermöglichen, biete ich folgende *biografische Frage* an: »Gibt es in Ihrer Familiengeschichte ein Ereignis, das nicht im Auge behalten wurde und das deshalb schlimme Folgen gehabt hat?«

Wirkung der Frage: Im Gesicht der Supervisorin spiegelt sich emotionale Bewegtheit und Irritation. Zu ihrer eigenen Überraschung fällt ihr sofort etwas ein. Sie sei aber unsicher, ob dieses Ereignis mit ihrer beruflichen Situation in Verbindung stehen kann.

Dies ist eine typische Reaktion beim Auftauchen biografisch relevanter Erfahrungen im beruflichen Kontext. Sie hängt unter anderem mit der beschriebenen Definition von Professionalität zusammen. Durch meine aus dem geschilderten beruflichen Dilemma abgeleitete, biografische Frage bot ich der Supervisorin an, einen Brückenschlag von der beruflichen zu einer persönlichen Erfahrung zu vollziehen.

Damit die Verbindung geschlossen werden kann, braucht es die Ermutigung durch die Supervisorin. Die Notwendigkeit drückt sich in der zweifelnden Kommentierung der Supervisorin zu ihren eigenen Assoziationen aus. Mit der Bejahung dieser Resonanzmöglichkeit, verbunden mit der Aufforderung, das erinnerte Ereignis zu erzählen, beginnt die Supervisorin, neue Zusammenhänge wahrzunehmen und damit tiefere Einsichten in die Resonanzdynamik zu erlangen.

Biografisches Ereignis: Die Supervisorin erzählt nun, sie sei mit einer leichten Fußschiefe auf die Welt gekommen, die die Eltern »nicht im Blick behalten« hätten. Erst eine Mitarbeiterin der Kleinkindergruppe machte die Eltern darauf aufmerksam. Mehrere schmerzhaft Operationen waren nötig, die bei frühzeitiger Behandlung überflüssig gewesen wären. Auch heute noch leidet die Supervisorin unter den Auswirkungen, hat Bewegungseinschränkungen und immer wieder Schmerzphasen. Die Eltern machen sich Vorwürfe. So etwas hätte ihnen nicht passieren dürfen und darf sich nicht wiederholen.

Reaktion der Supervisorin: Beim Erzählen verändert sich die Stimme, wird ruhiger und mitfühlender. Die überraschte Frage »Kann dieser Zusammenhang bestehen?« weicht der erstaunten Feststellung: »Der Zusammenhang besteht.« Ein Verinnerlichungsprozess ist spürbar: Ihr Schmerz in Bezug auf ihre körperliche Beeinträchtigung entspreche dem Schmerz, den sie empfinde, wenn sie die Eingliederung der Kinder nicht im Auge behalte. Dies sei für sie ein starker Beweis des Zusammenhangs.

Die Resonanzdynamik ist damit entschlüsselt. Sie fand statt zwischen einem biografischen Thema aus dem Bereich Gesundheit/Verfasstheit in Verbindung mit einer familiären »Unterlassungssünde«, die einerseits das Zeug zum biografischen Grundthema hat und andererseits ins berufliche Feld Klientenbetreuung hineinragt. Die äußere Bewertung dieser Resonanz durch die Vorgesetzte türmte

die Welle weiter auf in Richtung »Resonanzkatastrophe«, was wiederum in den Bereich Partnerschaft zurückwirkt. Indem durch die Zuordnung der Dynamik zu den jeweiligen Hemisphären die Zwei-Heit wieder in Kraft gesetzt ist, schwächt sich die »Resonanzkatastrophe« unmittelbar ab. Die Supervisorin fühlt sich emotional entlastet und bezogen auf die Arbeitsprozesse wieder zur Selbststeuerung in der Lage.

Kommentierung durch die Supervisorin: In der nun folgenden Kommentierung geht es darum, die in der Regel schmerzhaften biografischen Erfahrungen als Ressourcen für die Arbeit entdecken zu helfen und eine Transformation der bis dahin schmerzhaften Erfahrung in eine konstruktive Kompetenz zu befördern. Die bewusst gewordene Verbindung wird dadurch nicht als Scheiterverbindung erlebt. Sie kann sowohl in das persönlichen als auch in das berufliche Feld als bedeutsame Lebenserfahrung eingegliedert werden.

Im geschilderten Fall beinhaltet meine Kommentierung drei Aspekte. Der erste ist die Würdigung der kleinschrittigen und konsequenten Prozessverantwortung, verbunden mit der Frage, in welchen Arbeitsbereichen diese gefragt sein könnte. Dies könnte auch wichtig sein bei der Frage, ob ein Stellenwechsel »dran« sei und falls ja, mit welchem Stellenprofil. Damit wird eine positive Resonanz der biografischen Erfahrung mit dem beruflichen Feld angeregt.

Der zweite Aspekt bezieht sich auf das Gefühl der Unruhe aus Sorge um die Kinder. Hier könne sie mit einem Richtungswechsel beginnen: Wenn die Sorge um die anderen groß wird, könne sie sich mit Mitgefühl dem Kind in sich selbst annähern. Hier wird die weitere Bearbeitung der Thematik im persönlichen Feld angeregt.

Im dritten Aspekt stelle ich die Frage, mit wem aus ihrer eigenen Krankengeschichte sie sich während der Aufnahmeprozessen der Schülerinnen identifiziere: mit den Fachkräften oder mit ihren Eltern. Es ist eindeutig, dass sie sich mit den Eltern identifizierte. Hier ist wichtig, am Unterschied zu arbeiten: Im Aufnahmeprozess ist sie als Fachkraft da, das heißt mit begrenzter Verantwortung.

Die Kommentierungen dienen dazu, den beruflichen und privaten Erfahrungsfeldern eine je eigene Richtung zu geben und damit die Resonanzdynamik weiter abzuschwächen, die den Stress provoziert hat. In den nachfolgenden Supervisionssitzungen werden diese Unterschiede und Differenzierungen stabilisiert.

3.2 »Herr Lot sieht ein Bild«: Biografische Supervision mit einem Ereignis aus der Vorgeneration

Herr Lot ist Mitarbeiter einer Wohngruppe für Jugendliche und junge Erwachsene. In der Teamsupervision zeigt er sich eher defensiv. Das gleiche Verhalten zeigt er gegenüber den Jugendlichen. Für eine Kollegin wird das zum Problem: Ihr bleiben die fordernden und begrenzenden Aspekte der Arbeit, während Herr Lot

als der »mitfühlende Kümmerer« erscheint. Herr Lot geht oft belastet nach Hause, trägt »seine Jugendlichen« gedanklich mit und fragt sich, ob er wirklich alles getan habe. Durch die Kollegin wird das Thema in der Supervision angesprochen. Herr Lot äußert danach bei seiner Teamleitung den Wunsch nach Einzelsupervision, um an seiner Haltung zu arbeiten, und bekommt drei Sitzungen bewilligt. Ich übernehme die Einzelsupervision mit der Absprache, keine Teamthemen mit dem Kollegen zu besprechen.

Aktueller Anlass: Beim ersten Termin benennt er folgerichtig als Anliegen, sein defensives Verhalten verändern zu wollen. Ich frage ihn, welche guten Gründe es für sein Verhalten geben könne. Er möchte die Jugendlichen nicht noch mehr belasten, lautet seine Antwort, und damit vermeiden, dass noch Schlimmeres passiert. »Was ist die schlimmste Vorstellung, mit der Sie sich quälen?«

Größte Befürchtung: Er wird still und nachdem ich ihn noch einmal ermutige, erzählt er, dass er manchmal nachts wach liege. Dann sei seine größte Angst, dass ein Jugendlicher »tot im Zimmer liegt und ich es nicht verhindert habe«.

Erste Hypothese: Ich mache ihn darauf aufmerksam, dass dies ein Bild von starker Intensität ist. Da dieses Bild seines sei und kein allgemeines, könnten wir uns fragen, woher gerade er dieses Bild habe.

Biografische Frage: »Gibt es eine Erfahrung in Ihrem Leben, zu der dieses Bild gehört?«

Wirkung der Frage: Es tauchen keine Assoziationen und Erinnerungen bei ihm auf.

Zweite Hypothese: In diesem Fall gehe ich davon aus, dass das Ereignis nicht unmittelbar in seiner Biografie liegt, sondern zu seiner Familiengeschichte gehört.

Familienbiografische Frage: Ich frage, ob es ein totes Kind/einen toten Jugendlichen in der Familiengeschichte gegeben hat. Auch dazu tauchen keine Assoziationen auf. Nun gehe ich mit dem Supervisanden über Genogrammarbeit in die Familiengeschichte und schaue nach Resonanzereignissen, die die Potenz haben, eine »Monsterwelle« zu bilden. In der Regel muss man auch hier ermutigen und bei der Geschichtenfindung aktiv unterstützen, da es um ausgeklammerte oder zu wenig beachtete Ereignisse geht. Auf diese Weise wird die nachfolgend beschriebene Geschichte sichtbar.

Familienbiografisches Ereignis: Die Mutter des Supervisanden hatte eine kleine Schwester. Diese starb vor ihrem ersten Geburtstag, vermutlich am plötzlichen Kindstod. Der Klient misst diesem Ereignis lange vor seiner Geburt keine Bedeutung bei und ist geneigt, darüber hinwegzugehen. Da jedoch sein Angstbild, ein anvertrauter junger Mensch liegt tot im Zimmer, uns leitet, verweile ich hier. Nun fällt ihm ein, dass dieses traurige Ereignis unter dramatischen Umständen geschah: Während die Eltern auf einer Beerdigung waren, wurde der damals siebenjährigen älteren Tochter (Mutter des Supervisanden) das Schwesterchen anvertraut. Als die Eltern zurückkamen, lag das kleine Kind tot in seinem Bettchen.

Reaktion des Supervisanden: Auch hier tritt das Erstaunen über das Wirken der »alten Geschichte« auf. Wenn deren Bedeutung durch die Supervisorin »beglaubigt« wird, kann die dazu gehörige Emotionalität auf dieses Ereignis übergehen: Der Supervisand fühlt sich berührt, empfindet Schrecken, Mitgefühl, Trauer, auch Freude über die (wieder-)gefundene Tante.

Resonanzdynamik: Damit wird das berufliche Feld vom emotionalen Resonanzgeschehen aus dem Familienfeld entlastet. Die Stresswelle sinkt. »Im Gebiet sozialer Felder wird Gedächtnis durch Resonanz mit früheren Aktivitäten dieser Felder hervorgebracht« (S. 26). »Die Menschen vollziehen Handlungen [...], und zwar in der gleichen Weise, wie diese schon früher ausgeführt wurden, und durch diese Ähnlichkeit kommen sie in Resonanz mit allen, die die Handlungen vor ihnen vollzogen haben« (Sheldrake, 2001, S. 36). Der Auftrag des »Verantwortlichseins für Jüngere« verband die berufliche und biografische Hemisphäre und ließ den zum familiengeschichtlichen Feld gehörenden emotionalen Schock auf das berufliche Feld Klienten/Aufgabe und in der Folge auf das Feld Kollegen/Team übergehen. Dies führte zu Beeinträchtigungen im Feld Gesundheit/Verfasstheit des Supervisanden und in der Folge auch auf sein Privatleben/Familienleben. Aufgabe der Supervisorin ist es nun, die Differenzierung der zuvor in Resonanz stehenden Hemisphären zu stabilisieren.

Kommentierung durch die Supervisorin: Dies geschieht einerseits, indem das biografische Feld Würdigung erfährt. Hier war die Anregung, dass der Supervisand seiner Ehefrau von der so früh verstorbenen Tante erzählt, um die Wirklichkeit ihres Lebens und Sterbens zu bekräftigen. Seine Idee war es, etwas aufzustellen, was an sie erinnert. In einem nächsten Schritt gilt es dann, seine Rolle als Fachkraft zu erarbeiten. Es geht dabei um die Abgrenzung der Verantwortungsbereiche: Die Auflösung des unbegrenzten Verantwortungsgefühls »für das Leben« ermöglicht ihm konkrete Verantwortungsübernahme für konkrete Schritte in der Arbeit mit den Jugendlichen und damit, als kompetenter Kollege seinen Platz einzunehmen.

Rückmeldungen des Supervisanden in der darauffolgenden Sitzung: »Seit der Supervision kann ich bewusster mit den Situationen umgehen, die mich stressen. Ich bin fast ein halbes Jahr morgens gegen fünf Uhr aufgewacht, voller Selbstzweifel, mit Atemnot und mit meinem Angstbild vor Augen. Jetzt habe ich mich an das erinnert, was war, was meiner Tante und meiner Mutter und meiner Oma widerfahren ist. Am Morgen nach der Supervision bin ich wieder um fünf Uhr aufgewacht mit Selbstzweifeln und Kurzatmigkeit. Da habe ich meine Gefühle gedanklich zu dem kleinen Engel geschickt, den ich für meine Tante hingestellt habe. Das hat mich berührt. Ich war traurig. Danach bin ich wieder eingeschlafen. Seitdem schlafe ich durch.« Das Bild hatte aufgehört, herumzugeistern.

3.3 »Was ich schon immer mal von dir wissen wollte ...«: Biografisches Arbeiten in der Supervision zur Unterstützung einer konstruktiven Resonanz und der Neustrukturierung des Teamgedächtnisses

Dieser Bericht bezieht sich auf die Arbeit mit dem Team einer Jugendwohngruppe. Dort gibt es massive Kommunikationsprobleme. Das Team, drei Frauen und zwei Männer, ist fast in zwei Lager gespalten, wobei einer der Männer durch langwierige Monologe die Fähigkeit besitzt, das Restteam gegen sich aufzubringen. Es gibt keine Teamleitung. Die für das Team zuständige Psychologin legt großen Wert auf Statusunterschiede und monologisiert ebenfalls häufig. Zu Beginn der Supervisionssitzungen stellt bereits die Frage nach einem gemeinsamen Anliegen eine Herausforderung für das Team dar.

Aktueller Anlass: Das Team weiß, dass einer meiner Arbeitsbereiche Biografiearbeit ist. Zum Ende des Jahres entsteht der Wunsch, einmal etwas anderes zu machen, zum Beispiel Biografiearbeit. Diese Anregung findet überraschenderweise allgemeine Zustimmung.

Biografisches Konzept: Für die nachfolgende Sitzung erarbeitete ich folgendes Konzept:

- Jedes Teammitglied entwickelt für jedes andere Teammitglied eine biografische Frage unter dem Motto »Was ich dich schon immer mal fragen wollte ...« und schreibt diese auf eine Karteikarte.
- Ein Teammitglied stellt sich zur Verfügung, dem die Fragen gestellt werden. Das Teammitglied entscheidet nach jeder Frage, ob es sie beantworten möchte oder nicht.
- Wenn sich das Teammitglied für Antwort entscheidet, erzählt es, indem es die Antwort gibt, aus seiner Biografie.
- Nachdem alle Fragen gestellt und eventuell beantwortet sind, gibt es die Möglichkeit für einen Abschlusskommentar der Fragenden bzw. Zuhörenden
- Das nächste Teammitglied wird gefragt und erzählt usw.

Die Bedeutung des biografischen Fragens: Die Entwicklung einer biografischen Frage für die Kolleginnen bedeutet ein Heraustreten aus eingespielten Kommunikationsmustern, zum Beispiel der Nicht(be)achtung. Alle Personen im Team beschäftigen sich dabei innerlich mit allen Personen des Teams und wissen voneinander, dass sie dies tun. Indem dies auf abgesprochene Weise geschieht, werden die privaten Aspekte der Person zur offiziellen Kommunikation zugehörig. Der inoffiziellen, das Team spaltenden Kommunikation von Teammitgliedern über Teammitglieder wird Energie entzogen.

Die Anleitung gibt weder Anlass zur Befürchtung, dass Einzelne sich auf Kosten anderer einen Vorteil verschaffen, noch dass sich Subsysteme mit Neigung zur Banalisierung oder Ironisierung bilden.

Das Stellen einer biografischen Frage bedeutet mitzuteilen, auf welche Weise man mit einer Person innerlich beschäftigt ist, welche Resonanz sie in einem

findet. Die Frage zu stellen ist bereits ein Akt der Öffnung auf der Begegnungsebene. Biografische Fragen sind in der Regel keine Konkurrenzfragen. Sie beziehen sich auf

- *das Leben einer Person*: Was hast du erlebt, das uns unterscheidet oder verbindet?
- *die Hintergründe von Verhaltensweisen*: Was hat dazu geführt, dass du etwas auf diese Weise tust?
- *die Hintergründe von Meinungen*: Was hat dazu geführt, dass du auf diese Weise denkst?
- *die Hintergründe von Werten*: Was hat dazu geführt, dass dir gerade dies wichtig ist?

Fragebeispiele:

- Wie hast du den Mauerfall erlebt? Was hast du vorher in der DDR gearbeitet?
- Wo lebst du seit der Trennung von deiner Frau? Wie gestaltet sich der Kontakt zu deinen Söhnen?
- Wie kommt es, dass du mit 29 Jahren immer noch bei deinen Eltern wohnst?
- An welche Urlaubsreise denkst du gern zurück und weshalb?

Die Entscheidung, eine Frage zu beantworten oder nicht, ist eine erste Überprüfung der Resonanz auf das aufgetauchte Thema und auf die Person, die es eingebracht hat. Meine Intention mit dieser Anleitung ist es, innerhalb des Teams eine konstruktive Resonanzentwicklung zu fördern. Es ist nötig, jeden Schritt sorgfältig zu begleiten, damit Kommunikationsgrenzen erweitert werden, ohne dass es zur Beschädigung einzelner Personen kommt. Auch die Nichtbeantwortung einer Frage wird deshalb positiv konnotiert. Der Schritt, selbstbestimmt eine kommunikative Grenze zu setzen, ohne Zugehörigkeit zu gefährden, dient als exemplarischer Vorgang.

Die Beantwortung biografischer Fragen wird möglich, wenn das Empfinden von teilnehmendem statt bewertendem Interesse auf der Seite der Fragenden/Zuhörenden spürbar wird. Dann kann dem Interesse an sich selbst Raum gegeben und vom eigenen Leben erzählt werden. Eine Hinwendung zu sich selbst im Angesicht des anderen geschieht. Was dabei entsteht, ist Vertrauen.

Abschlusskommentare nach jeder Runde ermöglichen es, eigenes Berührtsein, Achtung vor der Erfahrung des anderen und neue Wahrnehmungen zur Person und zum Team zum Ausdruck zu bringen. Sie vertiefen damit ein gelingendes Resonanzerleben.

Resonanzgeschehen: Dies ist ein Beispiel für den Aufbau von personaler, konstruktiver Resonanz im Teamkontext. Durch achtsames Arbeiten mit den Themenfeldern der biografischen Hemisphäre wird das kollegiale Feld des Wirkkreises von persönlichen Animositäten entlastet. Dies zeigte sich in der Situation konkret durch aufmerksames, anteilnehmendes Zuhören einerseits und ein mit den Personen verbundenes Erzählen andererseits. Die Stimmung in der

Runde wurde zunehmend friedlich und freundlich. In der darauf folgenden Zeit war ein entspannteres Teamklima mit weniger Neigung zu »Resonanzkatastrophen« spürbar. Für die Klienten wirkt sich die Verbesserung der Zusammenarbeit des Teams unter anderem durch zielführendere Interventionen aus.

Für diese Veränderung im Gedächtnis des Sozialsystems spielt eine wesentliche Rolle, dass das biografische Gespräch

- mit allen Teammitgliedern,
- in einem offiziellen Setting,
- bei allgemeiner Einwilligung,
- unter achtsamer Leitung geführt wird
- und danach die Inhalte immer wieder mal mehr oder weniger beiläufig Erwähnung finden.

Dies sichert das gemeinsame und damit offizielle Wissen von den Erzählungen aller Einzelnen sowie das achtsame Interesse aller an allen und damit die neu gefundenen Umgangsweisen im Team. Die Resonanz zwischen der oberen und der unteren Hemisphäre des Wirkkreises ist damit ein Stück weit »entstört« worden. In der Folge gelingen Austausch und Absprachen störungsfreier.

4 Abschlusskommentar

Die Arbeit mit biografischen Aspekten steht im supervisorischen Feld im Dienst der Professionalisierung. Sie dient der Deeskalation bei zur Chronifizierung neigenden beruflichen Konflikten. Es wird davon ausgegangen, dass Eskalation, die die Selbststeuerung stark einschränkt, oft durch eine Resonanz zwischen beruflichen Anforderungen und privaten, vakant gebliebenen Ereignissen zustande kommt. Dabei ist es hilfreich, von einem Wirkkreis des beruflichen Handelns auszugehen. In der biografischen Supervision werden die emotionalen Energien innerhalb dieses Wirkkreises neu geordnet und damit die destruktive Resonanzdynamik abgeschwächt. Professionalität kann wieder er- und gelebt werden.

Der italienischen Antimafia-Staatsanwalts und Schriftstellers Gianrico Carofiglio schreibt dazu auf seine Weise: »Wenn wir etwas erzählen, [...] und es dann noch einmal erzählen, [...], neigen wir automatisch dazu, [...] zu wiederholen, anstatt die direkte Erinnerung an das Erlebte abzurufen. [...] Zum Schluss erinnern wir uns gar nicht mehr an das Vorgefallene, sondern nur noch an die Erzählung des Vorgefallenen. [...] Um [...] [neue] Details zu finden, muss man die [...] Person von der Erinnerung an ihre Erzählung lösen und sie wieder mit der Erinnerung an das Geschehen selbst in Verbindung bringen [...]. Die Erinnerungen lösen sich nämlich nicht einfach auf und verschwinden. Sie bleiben da, unter der dünnen Kruste des Bewusstseins. Auch die, die wir für immer verloren geglaubt hatten. Manchmal bleiben sie ein Leben lang dort verborgen, andere

Male hingegen passiert etwas, was sie wieder hochkommen lässt« (Carofiglio, 2013, S. 94 f., 135 f.).

In der Eskalation kommt die emotionale Ladung einer Erinnerung wieder hoch, wird jedoch einseitig an die berufliche Thematik gebunden. Dort kommt sie in der immer gleichen Erzählung oder als Klage zur Sprache. Mit der biografischen Supervision tritt das Erinnern an das Erzählte (die Klage) zurück und das Erinnern an ein bedeutsames biografisches Geschehen wieder hervor. In der Folge wird die Fähigkeit zur Selbstlenkung und damit auch der Professionalität (wieder) frei.

Literatur

- Bojanowski, A. (2010). Kaventsmänner – Forscher erkennen Monsterwellen-Wetter. Spiegel Online Wissenschaft. Zugriff am 31.03.2014 unter <http://www.spiegel.de/wissenschaft/natur/kaventsmaenner-forscher-erkennen-monsterwellen-wetter-a-701440.html>
- Carofiglio, G. (2013). In ihrer dunkelsten Stunde. München: Goldmann.
- Cramer, F. (1996). Symphonie des Lebendigen. Versuch einer allgemeinen Resonanztheorie. Frankfurt a. M. u. Leipzig: Insel-Verlag.
- Geiser, C. (2004). Rezension zu »Anklang – die Resonanz der Seele«. Psychotherapie Forum, 12 (2), 114–115.
- Grindl, B. (2002). Anklang – Die Resonanz der Seele. Paderborn: Junfermann.
- Hölzle, C., Jansen, I. (Hrsg.) (2011). Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Meyers Verlagsanstalt (2008). Lexikon der Naturwissenschaften. Mannheim: Meyers Lexikonverlag.
- Miethe, I. (2011). Biografiearbeit. Lehr- und Handbuch für Studium und Praxis. Weinheim u. München: Juventa Verlag
- Möller, H. (2001). Was ist gute Supervision? Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schlippe, A. von (2011). »Im Wissen um die alten Geschichten neue Geschichten erzählen«. Vortrag auf der Tagung des Fachverbandes für Biografiearbeit »Vom Erleben zum Erzählen. Von der Kunst, über das Leben zu erzählen«, Kassel.
- Sheldrake, R. (2001). Das morphische Feld sozialer Systeme. In G. Weber (Hrsg.), Derselbe Wind lässt viele Drachen steigen. Systemische Lösungen im Einklang (S. 29–43). Heidelberg: Carl-Auer Systeme.
- Winslade, J., Monk, G. (2011). Narrative Mediation: Ein besonderer Konfliktlösungsansatz. Familiendynamik, 36 (3), 206–213.

Korrespondenzadresse: Herta Schindler, Hermann-Mattern-Str. 73, 34134 Kassel; E-Mail: hertaschindler@aol.com, Internet: www.hertaschindler.de