

Brigitte Becker und Dorothee Bartsch

Supervision in Zeiten der Corona-Pandemie. Ein Rückblick auf die Zeit von März 2020 bis November 2020

Spätestens mit dem Lockdown im März 2020 hat sich die Arbeit von Supervisorinnen und Supervisoren spürbar verändert. Supervision lebt von der persönlichen Begegnung zwischen Menschen. Sie ist ein Beziehungsgeschehen, das sich gehalten vom Rahmen verbindlicher Vereinbarungen zwischen SupervisorInnen und SupervisandInnen in regelmäßigen Treffen im Verlaufe des Supervisionsprozesses entfaltet.

Mit dem Lockdown war dies alles nun weitgehend hinfällig. ‚Social distancing‘ war die Devise, für alle galt eine Verpflichtung zu körperlichem Abstand. Eigentlich hätte es ‚Physical distancing‘ heißen sollen, aber die Folgen dieser Einschränkungen in der Art, wie Menschen sich nur noch begegnen durften, zeigt, dass körperlicher Abstand sofort das soziale Beziehungsgeschehen verändert.

Wie wirkte sich dies auf die supervisorische Arbeit aus?

Zunächst war dieser massive Eingriff in die persönlichen Freiheitsrechte von jeder einzelnen Person, also auch von uns selbst, zu verarbeiten. Brigitte Becker musste als allein lebende Supervisorin die Wirkungen der Vereinzelung in besonderer Weise bearbeiten. Dorothee Bartsch kam die Bedrohung durch das Virus sehr nah, da ihr Ehemann als Arzt jeden Tag in einem Krankenhaus arbeitet.

Die bei uns beiden damit einhergehenden Gefühle von Unsicherheit, Bedrohung und Ohnmacht waren in einem permanenten Reflexionsprozess zu bearbeiten und wir schafften dafür einen sicheren Rahmen, indem wir uns für regelmäßige Kontakte per Telefon und Videokonferenzen entschieden.

Neben der Verarbeitung der je persönlichen Situation wollten wir nachspüren und begreifen, was dies alles für die Supervisionsarbeit bedeutet.

Aus einem Gespräch am 30. 3. 2020:

Nach vierzehn Tagen ‚Lock-Down‘ aufgrund der Corona-Pandemie haben wir erste Eindrücke zum Miteinander in einer verfremdeten Arbeitswelt beschrieben:

In diesen Tagen sind wir alle durch das unsichtbare, unseren Immunsystemen unbekanntes Virus bedroht. Unser persönliches und gesellschaftliches Leben hängt davon ab, ob und wie gut wir uns schützen können. Die meisten Menschen hierzulande haben die Bedrohung begriffen und versuchen neue Formen des Miteinanders auszuprobieren, da die stabilisierenden Gewohnheiten des Alltagslebens weitgehend außer Kraft gesetzt sind.

So auf uns jeweils vereinzelt oder auf die häusliche Lebensgemeinschaft zurückgeworfen, versuchen wir, die größtmögliche Normalität in unserer Lebensführung irgendwie aufrecht und damit unsere Balance zu halten. Das allein ist bereits ein Stresstest.

Diejenigen, die nicht zu der besonders herausgeforderten Gruppe von VertreterInnen der ‚systemrelevanten Berufe‘ gehören, müssen auf je eigene Weise ihre Arbeit unter den Bedingungen des Homeoffice, des Informationsaustausches nur über Medien, klarkommen, und sie müssen ihrem eigenen Tun den Sinn abgewinnen, der sich früher quasi selbstverständlich im unmittelbaren Miteinander eingestellt hat. Das Bedürfnis, sich sinnvoll einzubringen, ist in diesen Tagen allerorten durch unzählige Beispiele belegt.

Menschen sind jetzt besonders darauf angewiesen, kreativ zu sein und zu improvisieren. Ein weiter so oder ein „Business as usual“ gibt es nicht mehr. Alle stellen sich notgedrungen um, und die meisten nehmen dabei ihren Selbstschutz, der ja auch gleichzeitig Schutz für die anderen bei räumlicher Nähe bedeutet, sehr ernst.

Mit Blick auf diese Notizen aus der Anfangszeit der Corona-Pandemie, schauen wir nun Anfang November, gut acht Monate später, wie es weitergegangen ist mit unserer Arbeit als SupervisorInnen.

Zunächst fanden vereinbarte Treffen gar nicht statt, mit einigen Teams wurde Supervision dann als Videokonferenz durchgeführt, mit anderen wurde in großen Räumen getagt, man saß mit oder ohne Maske in großem Abstand und bei offenem Fenster persönlich zusammen, führte Supervisionen ‚Open-Air‘ durch... So improvisierten auch wir SupervisorInnen mit neuen Formen.

Hatten diese Veränderungen Einfluss auf die inhaltliche Arbeit?

Da wo bislang die Verbindlichkeit des vereinbarten Kontrakts eine Voraussetzung für gelingende Supervisionsarbeit darstellte, gab es plötzlich Unsicherheiten.

Beispiele aus der Praxis:

Einzelnen TeilnehmerInnen gelang es nicht, sich in den Chat einzuloggen, sie wollten aber konnten wegen technischer Hürden nicht teilnehmen, selten konnten wir pünktlich mit der Supervision beginnen. In einer Sitzung nahm eine Supervisandin per Telefon teil, aus inhaltlichen Gründen erschien es unangemessen, sie auszuschließen. Also hatte die Supervisorin sie „am Ohr“ und musste ihre Beiträge häufig für die anderen doppeln. Dieses ‚Switchen und Vermitteln‘ zwischen den SupervisandInnen in einer digitalen quasi doppelten Kommunikation war hochanstrengend.

Es entstand das Bild, ein Kleinkind mit eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten dabei zu haben, das versorgt und beteiligt werden musste.

Dieser Eindruck weist auf einen gewaltigen Regressionsog hin, es war sehr mühsam, unter diesen Umständen angemessen zwischen Nähe und Distanz zu navigieren.

In anderen Sitzungen gelang es nicht, dass alle TeilnehmerInnen sich von ihren Mitbewohnern abschlossen. Gelegentlich huschte jemand durch den Hintergrund. Die innere Verschwiegenheitsverpflichtung war plötzlich aufgehoben, stattdessen war die private Lebensgemeinschaft in der Supervision präsent. Natürlich ist es möglich, in solchen Momenten zu intervenieren, aber es ist ein Unterschied, das per Video zu tun oder leibhaftig.

Die Kommunikation in Präsenz verfügt über mehr gegenseitige Informationen als das gesprochene Wort; die Ebene der feuernden ‚Spiegelneuronen‘ wirkt, die unbewussten Kommunikationswege sind nicht eingeschränkt. Im digitalen Kontakt geht dieser so wichtige Teil der Kommunikation verloren, nicht einmal der direkte Blickkontakt zwischen den

Kommunikationspartnern ist möglich. Daher kann es häufig zu ‚Fehlinterpretationen‘ dessen, was vermittelt werden will, kommen, und Unsicherheit sowie damit einhergehende Spannungsgefühle machen die gesamte digitale Kommunikationssituation hoch anstrengend.

Supervision per Video stößt an Grenzen, die Aufklärung manchmal unmöglich macht. Das gilt insbesondere für Teamsupervision weniger für Fallsupervision, bei der alle gemeinsam über ein Thema, einen Fall, sprechen. Dieser ist außerhalb der Gruppe zu verorten und nicht im ‚Hier und Jetzt‘ des gemeinsam zu gestaltenden Beziehungsgeschehens.

Ein weiteres Beispiel von einer Videositzung mit einem Team von Kita-Leitungen: An der Frage, ob Streiks derzeit legitim seien, entspann sich ein heftig geführter Disput. Die Spaltung war da, aber es war in den Gesichtern nicht erkennbar, was in den schweigenden Teilnehmerinnen vorging. Die Supervisorin hatte den Eindruck, dass einige schweigend auf ihren Affekten sitzen blieben, und hatte große Mühe, diese durch wiederholte persönliche Ansprache wieder an dem Beziehungsgeschehen zu beteiligen.

In einer Videositzung mit Mitarbeiterinnen eines Frauenhauses wollten diese entscheiden, ob sie angesichts eines erhöhten Krankenstandes eine Vertretungskraft einstellen sollten. Die Sehnsucht nach Entlastung und „Erlösung“ auf der einen Seite und die Befürchtung, sich mit dem Schritt eine noch höhere Komplexität der derzeit sehr erschwerten Kommunikationsabläufe einzuhandeln, waren hier die beiden Pole, die in der Sitzung nicht ausbalanciert werden konnten. Am Ende hatte die Supervisorin den Eindruck, alle waren von der Sitzung enttäuscht, weil keine Vermittlung gelang.

Dies sind Beispiele aus digitalen Supervisionssitzungen, die die besonderen Herausforderungen dieser Arbeitsform beleuchten.

Eine deutliche Diskrepanz beobachten wir zwischen Supervisionen, die bereits längerfristig laufen und solchen, die gerade beginnen. Bei letzteren kennen wir die Arbeit im „Normalbetrieb“ gar nicht. Eine von uns blickt auf einen solchen Anfang, der gleich in der ersten Sitzung eine emotionale Wucht entfaltetete, die bei der Supervisorin Überwältigungs- und Überforderungsgefühle auslösten.

Auf den zweiten Blick wurde erkennbar, dass sich in den Affekten der Supervisorin in dieser Anfangsszene jeweils die emotionale Situation des Teams spiegelte.

Ein Team musste sich wegen eines Corona-Falls in der Einrichtung wenige Tage nach der Supervision in Quarantäne begeben bis ein negatives Testergebnis vorlag.

Die Pandemie und ihre Folgen wirken massiv in die Arbeitsbezüge hinein. Supervision kann hier entlasten, führt aber eben häufig nicht zu der unbewusst ersehnten Erlösung von dem Übel der Bedrohung und der Einschränkungen.

Ein anderes Beispiel zeigt, wie heftig politische und weltanschauliche Bewertungen von Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie in das Supervisionsgeschehen einwirken können.

Es gibt SupervisandInnen, die zwar die sogenannten AHA-Regeln befolgen, aber fest davon überzeugt sind, dass das alles übertrieben ist und in Eingangsrunden begeistert von ihrer Teilnahme an der Corona-Demo und dem wohltuenden Zusammensein mit Gleichgesinnten berichten. Diese Bekenntnisse haben in einer Supervisionsgruppe – wir trafen uns live – zu heftigen Auseinandersetzungen geführt.

Die supervisorische Herausforderung in dieser Situation war, eine abstinente Haltung zu bewahren und nicht Position zu beziehen.

Beiden Beispielen ist eigen, dass sie durch Angst vor Verlust von Autonomie, Gleichgewicht und Zugehörigkeit gekennzeichnet sind.

Diese besondere Vulnerabilität führte aus Gründen des Selbstschutzes sowohl bei der Supervisorin als auch den SupervisandInnen zu einer übersteigerten Aufmerksamkeitshaltung um nicht zu sagen ‚Habachtstellung‘, um nicht erneut Kränkungen ausgesetzt zu werden und dadurch Ausschlussphantasien zu mobilisieren.

Das Tragen von Masken erschwert die supervisorische Arbeit in besonderer Weise. Ein Beispiel:

Eine von uns arbeitet mit einer Kita-Leitung als Einzelsupervisandin, wir beide tragen Masken während der Supervisionssitzung.

Wegen heftiger Konfliktlagen in ihrer Einrichtung wurde die Supervisandin von der Leitung zu ihrer persönlichen Entlastung für ein Jahr freigestellt und mit einer Sonderaufgabe, der Vorbereitung der Rezertifizierung des gesamten Kitaverbundes beauftragt.

Aufgrund der sich zuspitzenden Pandemie, kann sie diese Aufgabe zurzeit nicht wahrnehmen, sondern wird in dem gesamten Verbund von sechs Kitas im Rahmen von Springerdiensten für ausfallende KollegInnen eingeteilt. Für diese Funktion herrscht Maskenpflicht.

Neben dem hohen Kränkungspotential, ausgelöst durch die als solche empfundene ‚Degradierung‘ zur Springerkraft, klagt sie in der Supervision darüber, Maske tragend nicht in Kontakt mit den Kindern zu kommen. Pädagogische Arbeit, so ihr Fazit, geht nicht mit Maske. Zudem fühlt sie sich am Ende eines solchen Arbeitstages über die Maßen ermüdet und ist nach 16.00 Uhr zu nichts mehr in der Lage, als auf der Couch zu liegen.

Die Anstrengung, Überforderung und Kränkungsgefühle manifestieren sich am Thema ‚Maske‘ und blockieren aktuell die Arbeit in der Supervisionssitzung, die ja auch unter der Bedingung des Tragens von Masken durchgeführt wird.

Die Supervisorin schlägt spontan vor, die Supervision ohne Maske im Freien auf der überdachten Terrasse fortzusetzen (mit warmen Jacken und Decken ist das möglich).

Dieser Wechsel im Rahmen des Settings ermöglicht spontanes ‚Aufatmen‘ in doppelter Hinsicht: einerseits als konkret empfundene physische Entlastung und andererseits als Erweiterung des Blickwinkels, der Wahrnehmungsmöglichkeiten der Supervisandin. Die supervisorische Arbeit kann weitergehen.

Unsere Beispiele zeigen, welche Herausforderung es ist, persönlichen Schutz und den Wunsch nach einem offenen bzw. öffnenden Kontakt in Einklang zu bringen. Die ideale Lösung gibt es hier nicht. Die Pandemie macht uns deutlich, wie wir uns immer neu entscheiden müssen, was in welchem Augenblick Priorität hat und welche Risiken wir meinen tragen zu können, um als Supervisor bzw. Supervisorin wirksam zu arbeiten.

Die erste Fassung dieses Textes wurde am 28. 10. 2020 formuliert. Als wäre diese Auseinandersetzung mit den durch Corona bedingten Veränderungen nicht schon

anstrengend genug für das emotionale Gleichgewicht gewesen, berichteten am Abend die Medien von den nun erneut beschlossenen Einschränkungen des „öffentlichen Lebens“.

Was das für unsere Supervisionsarbeit bedeutet, wissen wir noch nicht. Es gibt keine Planungssicherheit mehr, die Verbindlichkeit der Verabredungen besteht derzeit in der Bereitschaft, sie immer neu auszuhandeln und Kompromisse einzugehen, ohne den Selbstschutz, die fürsorgliche Haltung gegenüber unseren SupervisandInnen und die eigenen fachlichen Grundlagen zu übergehen.