

Edelgard Boettner

Auch Beraterinnen und Berater brauchen manchmal Rat, auch Unterstützerinnen und Unterstützer brauchen Unterstützung

JobPATEN beraten und unterstützen Menschen bei der Stellensuche. Edelgard Boettner gehört zu einem Kreis von Supervisorinnen und Supervisoren, die ihre Erfahrungen und ihre fachliche Kompetenz den JobPATEN zur Verfügung stellen. Genauso wie die JobPATEN selbst, leistet auch sie diese Arbeit ehrenamtlich. Frau Boettner ist seit 8 Jahren als Supervisorin tätig. Seit 2004 hat sie eine eigene Praxis am Bundesplatz. Dort treffen wir sie, um uns mit ihr über ihr Engagement zu unterhalten.

Frau Boettner, wie sind Sie auf die Idee gekommen sich als Supervisorin in dem JobPATEN-Projekt ehrenamtlich zu engagieren?

Der Ausgangspunkt war ein Artikel in der Verbandszeitschrift der Deutschen Gesellschaft für Supervision. In diesem Artikel hat Frau Dr. Kleber das JobPATEN-Projekt vorgestellt und für ein ehrenamtliches Engagement der Supervisoren geworben. Ich habe das gelesen und es hat mich angesprochen. Also habe ich mich mit Frau Dr. Kleber in Verbindung gesetzt, um ihr meine Mitarbeit anzubieten. Ein bisschen hatte das auch mit meiner damaligen Situation zu tun. Ich wohnte noch nicht so lange in Berlin und hatte deshalb auch einfach den Wunsch, Menschen kennen zu lernen und mein soziales Netzwerk zu erweitern. Außerdem liebe ich meinen Beruf. Ich denke, Supervision ist das, was ich am besten kann. Da lag es nahe, das Angenehme mit dem Nützlichen zu verbinden und mich ins Spiel zu bringen. Im August 2006 fand dann das Kennenlerngespräch mit Frau Dr. Kleber und den anderen Supervisoren statt, und im September des gleichen Jahres traf ich mich dann mit der ersten Gruppe von Ehrenamtlichen.

Nun haben sie ja schon etwas Erfahrungen gesammelt. Unterscheidet sich die Arbeit mit Ehrenamtlichen stark von Ihrer sonstigen Arbeit als Supervisorin?

Das kann man so allgemein nicht sagen. Im Grunde gibt es zwei Gruppen von JobPATEN. Die einen haben tatsächlich noch nie etwas von Supervision gehört und die anderen kennen das aus ihren eigenen beruflichen Zusammenhängen. Das sind Leute, die auch hauptamtlich eine beratende Tätigkeit ausüben, eventuell sogar selbst eine Coachingausbildung abgeschlossen haben. Daraus ergeben sich natürlich ganz unterschiedliche Ansprüche an mich.

Und wie erklären Sie den Leuten, die das nicht kennen, was Supervision eigentlich ist und wofür das gut ist?

Ich setze bei dem an, was jeder kennt. Fast jeder hat doch schon einmal mit einer guten Kollegin oder einem guten Kollegen zusammengesessen und sich vertraulich über berufliche Dinge ausgetauscht und so auch die Schwierigkeiten, die man im Arbeitsalltag so hat, angesprochen. Und vielleicht hat man dann auch gemeinsam nach einer Lösung gesucht. In der Supervision ist das so ähnlich, mit der großen Besonderheit, dass das Gespräch von mir auch methodisch begleitet und strukturiert wird. Die Teilnehmer schlagen die Themen vor und bestreiten letztendlich auch den Großteil des Gespräches. In einer angenehmen und geschützten Atmosphäre erfährt der einzelne JobPATE die Unterstützung der übrigen Teilnehmer bei der Klärung von schwierigen Situationen und der Suche nach Lösungen. Manchmal denke ich, dass das, was in der Supervision passiert, eine besondere Art des Aufräumens ist. Man hat sich in irgendein Problem verstrickt, alles erscheint einem unübersichtlich und unklar. So ein richtiges großes Durcheinander. In der Supervision wird das dann alles ausgebreitet, erklärt, eventuell noch einmal durchlebt und dann wird geklärt, zugeordnet, strukturiert, neu betrachtet, eben so aufgeräumt, dass man wieder handlungsfähig wird und zielgerichtet an Lösungen arbeiten kann.

Mal ganz konkret, damit man sich das besser vorstellen kann: Wie läuft eine solche Supervisionssitzung genau ab?

Nach der Begrüßung gibt es immer eine kleine Runde, in der jeder Teilnehmer zwei bis drei Sätze dazu sagt, wie es ihm Moment persönlich geht. In der nächsten Runde teilt dann jeder Teilnehmer mit, was heute sein Thema sein soll, womit er gerade beschäftigt ist, was ihn bewegt bzw. was gut gelaufen ist, oder ob es eventuell noch Reste aus der letzten Sitzung gibt, die ungeklärt geblieben sind. Wenn mehrere Themen vorgeschlagen werden, einigen sich die Teilnehmer auf eine Reihenfolge, in der die Themen dann bearbeitet werden.

Derjenige, der das Thema vorgeschlagen hat, der Themeneinbringer, schildert den anderen dann die Probleme, mit denen er sich zur Zeit herumschlägt, was er schon alles ausprobiert hat, um sie zu lösen, und welches Ergebnis er sich von der Supervisionssitzung verspricht. Als Nächstes werden dann von den anderen Gruppenmitgliedern Verständnisfragen gestellt. Da geht es einfach darum, die Sachverhalte möglichst genau zu klären. Dann tauschen die anderen Teilnehmer und die Supervisorin ihre Ideen, Eindrücke und Erfahrungen zu dem dargestellten Thema, Problem oder auch Fall aus. Nun hört der Themeneinbringer zu, um mitzubekommen, ob für ihn etwas Neues dabei ist, vielleicht eine Sichtweise, die er bisher noch nicht hatte oder auch eine Anregung, mal etwas auszuprobieren, auf die er bisher nicht gekommen ist.

Ich gebe ihnen mal ein ganz einfaches Beispiel: Eine Teilnehmerin berichtete von einem jungen Mann, den sie als Jobpatin betreute. Der junge Mann suchte eine Arbeitsstelle und hatte das Handicap, dass er sich vor der Situation des Vorstellungsgespräches fürchtete. Die Jobpatin glaubte, dass es gut wäre, die angstbesetzte Situation mal zum Thema eines Rollenspiels zu machen. Das Problem war nur, dass der junge Mann, wie sie ihn uns beschrieb, ein eher ängstlicher junger Mensch war. Die Teilnehmerin befürchtete deshalb, dass er vor der Situation Rollenspiel genauso zurückschrecken würde wie vor der Situation Vorstellungsgespräch. Ihre Frage war nun, wie man die Methode Rollenspiel am besten in die Beratung einführt und den Klienten, in diesem Fall, den jungen Mann, zum Mitmachen motivieren kann. Damit war das Thema eingebracht. Danach wurden noch einige klärende Nachfragen gestellt und dann begannen die anderen Teilnehmer zu überlegen, welche Möglichkeiten es gibt, Menschen wie diesen jungen Mann für die Methode Rollenspiel zu gewinnen. Dabei ließen sie auch ihre eigenen Erfahrungen einfließen.

Eine Teilnehmerin berichtete zum Beispiel, dass sie das Wort „Rollenspiel“ gar nicht benutze, weil es so negativ besetzt sei. Sie sage stattdessen immer „kleine Übung“. Außerdem achtet sie darauf, dass gerade am Anfang, wenn JobPATE und Klient sich nicht so gut kennen, die Übungsphasen kurz sind, also maximal fünf Minuten. Jemand anderes erklärte, dass es nach seiner Erfahrung wichtig sei, die Klienten an der Vorbereitung des Rollenspiels zu beteiligen, etwa in dem man sie bittet, zur nächsten Sitzung eine Stellenanzeige mitzubringen, die dann die Grundlage für das Rollenspiel sein könne.

So ging es weiter. Es wurde eine ganze Reihe von Möglichkeiten vorgebracht, darunter auch solche, die sich von der Frage der Themeneinbringerin entfernten. Zum Beispiel schlug eine Teilnehmerin vor, das Rollenspiel auf Band aufzuzeichnen und sich anschließend noch einmal

gemeinsam mit dem Klienten anzuhören. Sie hatte offensichtlich die Ausgangsfrage, wie man einen ängstlichen Klienten für die Teilnahme eines Rollenspiels gewinnen kann, etwas aus den Augen verloren. Das machte aber nichts, denn es war ja meine Aufgabe, immer wieder auf diese Ausgangsfrage zurückzukommen und am Schluss die erarbeiteten Möglichkeiten noch einmal übersichtlich zusammenzufassen. Die Themeneinbringerin konnte dann entscheiden, ob für sie etwas Brauchbares dabei war.

Gibt es eigentlich Themen, die in der Supervision mit JobPATEN regelmäßig wiederkehren?

Ein ganz großes Thema ist Verbindlichkeit. Da die JobPATEN ihre Arbeit ehrenamtlich leisten, empfinden sie das Nichteinhalten von Terminen oft als Ausdruck von fehlender Wertschätzung. Generell kann man sagen, dass es oft darum geht, wie man mit Kränkung, Widerstand, Ohnmacht umgeht. Dann natürlich das Verhältnis von Nähe und Distanz, also eine Beziehung herzustellen und gleichzeitig genau zu unterscheiden zwischen der eigenen Verantwortung als JobPATE und der Verantwortung des Klienten. Eine andere wichtige Frage ist die, wie man sich von dem Klienten verabschiedet, wenn der Beratungsprozess - hoffentlich erfolgreich - beendet wird.

Was muss eigentlich passieren, damit eine Supervision aus Ihrer Sicht besonders gut gelaufen ist?

Entscheidend ist, dass die Supervisanden zufrieden, angeregt und motiviert die Supervisionssitzung verlassen. Dazu gehört eine bestimmte Arbeitsatmosphäre, die auch Raum für Humor und ein befreiendes Gelächter lässt. Für mich ist das eine Atmosphäre, in der man Lust hat, auch Gedanken zu äußern, die im ersten Moment vielleicht etwas ungewöhnlich oder sogar seltsam wirken. Wie heißt es so schön: „Der Kopf ist rund, damit der Gedanke die Richtung ändern kann“.

Die Supervision läuft gut, wenn im Laufe der Sitzung solche Richtungsänderungen zu Stande kommen. Das setzt einen respektvollen Umgang miteinander voraus. Niemand darf herabgesetzt werden, jeder muss zu Wort kommen, um seine Sicht darstellen zu können, und er muss sich darauf verlassen können, dass ihm zugehört wird. Ein weiterer Punkt ist Fehlerfreundlichkeit. Es ist wichtig, dass Fehler nicht als Makel sondern als Chance gesehen werden; als Chance etwas zu lernen.

Gibt es bestimmte Regeln, die unbedingt eingehalten werden müssen?

Ja, die gibt es. Jeder kommt zu Wort, er darf alles sagen und mit seinen Beiträgen wird respektvoll umgegangen. Niemand wird beschämt oder herabsetzend behandelt. Ein ganz wesentlicher Punkt ist Diskretion. Das, was in der Supervision gesagt wird, muss von allen vertraulich behandelt werden. Niemand darf durch das, was er gesagt hat, einen Schaden erleiden. Nur so ist gesichert, dass die Teilnehmer sich in der Supervision wirklich öffnen und frei darüber sprechen, wie sie ihre Arbeit verstehen und machen.

Wie würden Sie den persönlichen Nutzen, den die Teilnehmer von der Supervision haben, beschreiben?

Zunächst einmal werden die kommunikativen, beraterischen Kompetenzen weiterentwickelt. Das führt dazu, dass die Arbeit mit den Klienten auch mehr Spaß macht. Es wird die Fähigkeit geübt, auf eine respektvolle, nicht herabsetzende Weise den anderen Rückmeldungen zu geben und seinerseits, die durchaus auch kritischen Rückmeldungen anderer konstruktiv zu verarbeiten. Das steigert die eigene Handlungssicherheit und wirkt insgesamt selbstwertstärkend. Außerdem ergeben sich in der Supervision natürlich auch schlicht soziale Kontakte, die auch manchmal über die Supervisionssitzungen hinaus Bestand haben. So bauen die JobPATEN ihr soziales Netzwerk aus, sie erfahren Solidarität, Verständnis und Unterstützung. Was man vielleicht auch erwähnen sollte, die JobPATEN erleben ja live, wie ich Beratung praktiziere. Da findet dann sicherlich auch so etwas wie Lernen am Modell statt.

Haben Sie schon einmal erlebt, dass die Leute Angst vor der Supervision haben?

Ja, immer beim ersten Mal.

Wovor haben sie denn Angst?

Was Angst macht, ist vor allem die Ungewissheit. Man weiß nicht, was auf einen zukommt und was da genau passieren wird. Manche Leute kommen auch mit falschen Vorstellungen und denken, Supervision sei so etwas wie Therapie. Ich selbst merke übrigens auch, dass ich am Anfang immer etwas aufgeregt bin und empfinde diese Reaktion eigentlich als ganz normal.

Gibt es da eigentlich einen Unterschied zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen?

Die Ehrenamtlichen kommen gerne, wenn ihnen die Supervision konkret etwas bringt. Andernfalls bleiben sie einfach weg.

Bei den Hauptamtlichen ist das etwas anders. Es kommt vor, dass die Arbeitgeber Supervision zwingend vorschreiben mit dem Hinweis Qualitätssicherung von Arbeit. Der Hauptunterschied ist jedoch, dass die Hauptamtlichen mit ihren Kollegen und Kolleginnen in der Regel einen gemeinsamen Arbeitsalltag haben. Dadurch sind die jeweiligen Schwächen, Stärken und gegenseitigen Kränkungen und Ärgernisse viel präsenter und zeigen sich in ihrer schärfsten Form als Feindlichkeit gegen Kollegen oder Widerstand gegen die Supervision.

Sowohl für Ehrenamtliche als auch für Hauptamtliche gilt, bereits in der ersten Sitzung die Abschiedssituation anzusprechen und ein Abschiedsgespräch zu vereinbaren.

Erfahrungsgemäß macht es Sinn, den prozesshaften Charakter der Supervision durch einen Anfang (Kennen lernen) und ein Ende (Abschied) zu markieren, damit eventuell zukünftige neue Begegnungen unter einem guten Stern stattfinden können.

Frau Boettner, wir bedanken uns für das Gespräch.

Zur Gesprächspartnerin:

Edelgard Boettner arbeitet als Supervisorin (DGSv und SG). Sie absolvierte eine Ausbildung zur Dipl. Sozialpädagogin. Heute ist Edelgard Boettner Sprecherin der DGSv, Regionalgruppe Berlin - Brandenburg.