

Elke Grunewald

Lebensgeschichte und Berufswege – biografische Elemente in der Supervision

Zusammenfassung: Der Text zeigt am Beispiel verschiedener Supervisionsprozesse, wie Facetten der Biografien der SupervisandInnen und SupervisorInnen Wahrnehmung und Deutung beruflicher Situationen und Konflikte beeinflussen. Es wird versucht, Einblick zu geben in die Möglichkeiten der Arbeitsmethode der Supervision, Interdependenzen zu erkennen, zu verstehen und für die Entwicklung der Betroffenen zu nutzen.

„Lernen“, schrieb vor mehr als 30 Jahren Heinz J. Kersting, sei „nicht ‚Fressen‘ fremden Wissens, sondern die Wahrnehmung der eigenen Lebenssituation als Problem und die Lösung dieses Problems in Reflexion und Aktion“ (Kersting 1975, S. 23). Stehen innerhalb des Lernprozesses Supervision auch primär Arbeitssituationen im Mittelpunkt, sind es doch immer wieder gerade die Verknüpfungen zur Biografie, bei den SupervisandInnen ebenso wie bei den SupervisorInnen, die Verstehen und neue Handlungsschritte ermöglichen.

Biografie als Schlüssel zur Identität

Seit einigen Jahren erfährt Biografiearbeit vor allem im Bereich der Sozialarbeit verstärkte Aufmerksamkeit. Die Pflege alter und kranker Menschen ebenso wie das Adoptions- und Pflegekinderwesen kommen heute kaum noch ohne sie aus. Bei älteren oder zunehmend dement werdenden Personen dient sie der Aktivierung noch vorhandenen Wissens, dem Erhalt der Persönlichkeit und der sozialen Bezüge zur Umwelt. Kindern, die den Wechsel in neue Familienzusammenhänge bewerkstelligen müssen, hilft sie bei der schwierigen Identitätsentwicklung.

Die Erkenntnis, dass „wir unsere Identität vor allem aus der Perspektive der Anderen konstruieren“, d.h. „unsere Individualität (...) gerade in und durch die Rahmenbedingungen (entsteht), in denen wir leben“ (Alheit/Hanses 2004, S. 8), lässt die Beschäftigung mit der Biografie in der Supervision gerade unter dem Aspekt der Wechselwirkung zwischen Identität und Arbeitswelt sinnvoll erscheinen

„Wie gehe ich mit der Bedrohung um, meinen Arbeitsplatz zu verlieren? Wer bin ich, wenn ich vielleicht über einen längeren Zeitraum keine Anstellung mehr finde, die meiner Ausbildung entspricht, oder bis ins mittlere Lebensalter hinein immer nur zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse habe? Welchen Stellenwert bekommen Schwangerschaft und Erziehungszeit in meiner Biografie? Wie werden

private Krisen, wie Scheidungen oder Pflege- und Trauerfälle ins Arbeitsleben integriert? Wie wirkt sich die Angst aus, nach Überschreiten des fünften Lebensjahrzehnts den Anforderungen der Arbeitswelt an Dynamik, Kreativität, Geschwindigkeit und Innovationskraft nicht mehr zu entsprechen, oder das Erleben, mit der rasanten technischen Entwicklung und den jüngeren KollegInnen nicht Schritt halten zu können?“ Zahlreiche solcher Fragen beschäftigen SupervisandInnen und wirken sich auf ihre Arbeit aus.

Biografie und Supervision verknüpfen sich vor dem Hintergrund gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und politischer Veränderungen, wenn Alheit/Hanses schreiben: „Der Lebenslauf hat seine normative Kraft eingebüßt. Die um eine Arbeitsbiografie herum organisierte soziale ‚Institution‘ Lebenslauf (...) verliert ihre Orientierungsfunktion. Die problemlose Abfolge von Vorbereitungsphase, Aktivitätsphase und Ruhepause, die ohnedies nur für einen privilegierten Teil der männlichen Erwerbstätigen gegolten hat (...), ist in Erosion begriffen. Immer neue und immer riskantere Statuspassagen entstehen (...). Das Individuum wird zur Agentur eines zwangsläufig selbstorganisierten Lernprozesses, dessen Ergebnis eine zwar unverwechselbar einzigartige, aber durchaus fragile Biografie darstellt.“ (Alheit/Hanses 2004, S. 9)

Hierin mag ein Grund für das in den vergangenen Jahren in vielen Supervisionen zu spürende Bedürfnis vieler SupervisandInnen liegen, sich mehr mit der eigenen Person und den Strukturen, in denen gearbeitet wird, zu beschäftigen als mit Fallarbeit. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass die KlientInnen von diesen Veränderungen ebenso betroffen sind. Und es ist zu fragen, ob und in welcher Weise diese Veränderungen in der Supervision ihren Niederschlag finden und finden sollten.

Im Folgenden möchte ich beispielhaft einige Facetten der Biografiearbeit in der Supervision illustrieren. Mit Rücksicht auf die Thematik des Beitrags sollen hier nur einige biografische Aspekte angesprochen werden. Auf die strukturellen Verflechtungen, die in den Fällen und bei der Bearbeitung Bedeutung hatten, gehe ich an dieser Stelle nicht ein.

Frühe Grenzerfahrung mit Langzeitfolgen: Weibliche Sozialisation

Der ehrenamtliche Vorstand eines kirchlichen Verbandes fragt nach Supervision. Der Vorstand wurde vor kurzem gewählt und alle Vorstandsmitglieder sind Frauen. Sie fühlen sich in ihrer Leitungsfunktion unsicher. Vor allem gibt es Schwierigkeiten mit einer hauptamtlichen Mitarbeiterin. Die Mitarbeiterin handelt immer wieder ohne Rücksprache mit dem Vorstand und nicht in dessen Sinn. Die Frauen empfinden dieses Verhalten als ungehörig und kränkend und fühlen sich der Mitarbeiterin gegenüber hilf- und machtlos. Zunächst nutzen die Frauen die Supervi-

sion zur Klage über die Mitarbeiterin. Sie formulieren, dass sie alles Mögliche versucht hätten, um sie zu einer Verhaltensänderung zu bewegen, dies nichts bewirkt habe und sie jetzt nur noch hoffen können, dass die Mitarbeiterin eine andere Stelle angeboten bekommt. Hier erhebt sich zunächst die Frage, was konkret unter „alles Mögliche“ zu verstehen ist. Und es fällt auf, dass die Hoffnung auf den Weggang der Mitarbeiterin formuliert wird, ohne dass eine mögliche Beteiligung der Frauen an der Realisierung dieses Wunsches sichtbar wird.

Im weiteren Verlauf der Supervision stellt sich heraus, dass die Mitarbeiterin zwar ohne Absprache und nicht den Vorstellungen des Vorstandes entsprechend handelt, es aber bisher auch kaum klare Aussagen gibt, was dieser von ihr erwartet. Darauf angesprochen, pochen die Frauen zunächst darauf, dass gute Zusammenarbeit doch selbstverständlich sei, sie möglichst keine hierarchischen Strukturen wollen und sich auch die Mitarbeiterin entsprechend verhalten müsse. Die Formulierung dieser engen Normerwartung löst dann lebhaftere Redebeiträge über die eigene Sozialisation und die dabei vermittelten Wertvorstellungen aus. Die Frauen sind plötzlich intensiv mit ihrer eigenen Biografie beschäftigt. Sie sprechen darüber, wie schwer es ihnen fällt, eigene Vorstellungen zu formulieren und sich offen und aktiv dafür einzusetzen, wie problematisch es für sie ist, sich als aggressiv und machtorientiert zu erleben. Sie berichten einander von leidvollen biografischen Erfahrungen mit hierarchischen Strukturen und von ihrer Ambivalenz zwischen Demut und Stolz, dem Wunsch, mit der Wahl in ihr neues Amt Anerkennung und Einfluss zu bekommen, und ihrer Angst vor der Verknüpfung von Macht und Schuld. Die Frauen merken in der Supervision, welche Herausforderung die Mitarbeiterin aufgrund ihrer eigenen Biografie für sie bedeutet und beginnen, sich von der ausschließlichen Verurteilung der Mitarbeiterin zu lösen und zu überlegen, welche Handlungsschritte für sie möglich sind. Als weitere Facette ihrer Biografie kommt nun in den Blick, dass die meisten von ihnen bisher fast keine Erfahrungen mit Leitungen in beruflichen Feldern haben. Die Leitungsmodelle, auf die sie sich beziehen, sind in erster Linie Eltern, LehrerInnen und KirchenvertreterInnen. Erlebt wurden außerdem die Leitungen von Sport- und anderen Freizeitgruppen, bei denen eine hohe Freiwilligkeit und Unabhängigkeit der Mitglieder gegeben war und auf Konflikte nicht selten mit Weggang reagiert wurde.

An diesem Punkt der Supervision empfinden die Frauen ihre Unsicherheit in der Leitungsrolle nicht mehr im selben Maß wie vorher als persönliches Versagen, sondern als verständliche Folge ihrer biografischen Erfahrungen. Die Frauen haben nur wenige Leitungsmodelle kennengelernt und diese vielfach als negativ empfunden. Sie selbst konnten bisher kaum Erfahrungen in Leitungsfunktionen sammeln. Die Selbsteinschätzung als Neulinge nicht nur in der konkreten Vorstandsarbeit, sondern im gesamten Leitungsfeld, verändert die Haltung der Frauen dahin, dass sie in eine Aufbruchstimmung kommen. Sie beginnen, darüber nachzudenken, welche Fortbildungen angemessen und hilfreich für ihren Einstieg in

dieses Feld sind. Plötzlich erleben sie ihre Situation als Chance zur persönlichen Entwicklung. In der nächsten Sitzung berichten die Frauen, dass sie sich nach der Supervision Gedanken gemacht haben über ihr Leben, die Bedeutung, die die Vorstandsarbeit für sie hat, wie sie diese in Zukunft gestalten, und was sie in der nächsten Zeit in Angriff nehmen möchten. Im weiteren Verlauf der Supervision treten dann neben der Beschäftigung mit dem Konflikt mit der Mitarbeiterin Fragen der Aufgabenverteilung im Vorstand, der Verbindlichkeit, der Kommunikation und der Konkurrenz untereinander und die institutionellen Vorgaben und Erwartungen in den Blick, die zunächst durch die Problematik mit der Mitarbeiterin im Hintergrund geblieben waren.

Die Einbeziehung biografischer Aspekte in die Supervision half den Frauen zu verstehen, wie ihre eigenen Lebenserfahrungen ihr Verhalten im Konfliktfall mit der Mitarbeiterin prägten. Sie empfanden ihre Lebensgeschichte nicht als abgeschlossen, sondern in der Gegenwart verortet und veränderbar. Wurde zunächst die eigene Biografie in Bezug auf die Leitungskompetenz mit Mangel und Unge-nügen verbunden, änderte sich das Selbstverständnis der Frauen in diesem Punkt im Verlauf der Supervision zu der Vorstellung hin, dass auch Lernen und Veränderung möglich sind und ihre Biografie bestimmen können.

Veränderung als Risiko: das berufliche Selbstbild im Umbruch

In einer Supervisionsgruppe katholischer Priester schlägt der Ärger über Pfarrgemeinderäte hohe Wellen. Die Priester klagen über die großen Schwierigkeiten, mit denen sie durch die Zusammenlegung mehrerer Pfarreien zu größeren Pfarreinheiten konfrontiert sind.

Die Zusammenlegung wird von den Bistümern wegen der zurückgehenden Zahl von Kirchenmitgliedern und immer weniger Priesteramtskandidaten angestrebt. Viele der Gemeinden, für die die Pfarrer durch die Strukturveränderungen zuständig sind, wollen jedoch ihre Eigenständigkeit nicht aufgeben. Sie empfinden es als kränkend, wenn sonntags nicht mehr in „ihrer Kirche“ Gottesdienst gehalten wird, denn über Jahrzehnte stellten die Gemeinden familiäre Einheiten dar, die religiöse Identität stifteten. Die Teilnehmer der Supervisionsgruppe wünschen sich Tipps, wie diejenigen Gemeinderatsmitglieder, die als schwierig erlebt werden, überzeugt, überredet, abgestraft oder zur Seite geschoben werden können. Sie erklären, dass die Veränderungen sinnvoll seien, weil eine priesterliche Präsenz wie in früheren Jahren in den Gemeinden nicht mehr zu leisten ist, sehen aber gleichzeitig für sich selbst wenig Chancen, die neue Struktur gegen die beschriebenen Widerstände umzusetzen. Formuliert werden Wünsche nach mehr Unterstützung durch Vorgesetzte und MitarbeiterInnen und es werden Überlegungen angestellt, welche formalen und inhaltlichen Schritte im Veränderungsprozess helfen könn-

ten. Es dauert lange, bis auch darüber gesprochen werden kann, was die neue Struktur für die Priester selbst bedeutet. Dabei wird deutlich, dass die Veränderungen nicht nur Arbeitsstrukturen betreffen, sondern die Gruppenmitglieder ihr eigenes Priesterbild in Frage gestellt sehen. Gerade viele der älteren Priester haben, als sie vor Jahren ihr Amt antraten, dieses verbunden mit der beruflichen Identität von Seelsorgern und Pfarrern, die ihren priesterlichen Aufgaben im überschaubaren Rahmen einer Gemeinde nachgehen, wo sie einen festen Platz haben und das Leben „ihrer“ Gemeindemitglieder priesterlich begleiten. Die größeren Pfarreinheiten verlangen jetzt von ihnen deutlich mehr Leitungs-, Management- und Verwaltungskompetenz.

Mit der Weihe zum Priester haben die Teilnehmer der Supervision vor Jahren eine Lebensentscheidung getroffen und es schien ihnen, dass sie damit ihrer beruflichen Biografie Kontinuität und Sicherheit gegeben haben. In der Supervision beginnen die Priester, sich darüber auszutauschen, wie sehr sie es bedauern, dass einiges jetzt nicht mehr so ist wie in ihrer Vergangenheit. Sie sprechen über ihre eigene Unsicherheit in Bezug auf die neuen Anforderungen und stellen verblüfft fest, wie ambivalent sie in Bezug auf die Veränderungen sind. Nach diesem Ausflug in die Biografie der Teilnehmer ist es möglich, sich wieder dem „Fall“ der Gemeinderäte zuzuwenden und zu verstehen, wie die Pfarrer in die Konfliktentwicklung einbezogen sind, bzw. wie sich die Beziehung zwischen ihnen und den Gemeindemitgliedern gestaltet.

Flüchten oder Standhalten – Der Rückzug ins Private

Bei einer Supervisorin, die in einem großen Pharmaunternehmen arbeitet, steht eine berufliche Veränderung an. Sie ist unzufrieden, weil ihre Arbeit zur Routine geworden ist und sie sich nicht mehr gefordert fühlt. Auf der anderen Seite schätzt sie die relative Sicherheit ihres Arbeitsplatzes. Sie schwankt zwischen den Wünschen, sich auf für sie inhaltlich und finanziell attraktivere Stellen zu bewerben oder zu ihrem Freund zu ziehen und eine Familie zu gründen. In der Supervision werden die realen Bedingungen für beide Handlungswege besprochen und mögliche Verbindungen von Beruf und Familie erörtert. Aber es kommt zu keinem Fortschritt bei der Entscheidungsfindung. Alle Optionen bleiben erhalten, keine wird wirklich verfolgt. Die Supervisorin bleibt unentschieden und versucht, der Supervisorin zu vermitteln, dass ihre Probleme weder von den Menschen in ihrem privaten noch in beruflichen Umfeld verstanden werden. Immer wieder schiebt sich diese Thematik in der Supervision vor die aktuellen Probleme am Arbeitsplatz, die nur mit Mühe bearbeitet werden können. Das ändert sich erst, als die Supervisorin darauf aufmerksam wird, dass sie sich selbst gerade in einer Phase der Abschiede und notwendigen Veränderungen befindet und ihr zugänglich wird, wie viel Angst und

Zweifel bei ihr selbst mit den anstehenden Neuanfängen verbunden sind. In der Supervision wird es daraufhin möglich, nicht nur an den oberflächlich sich anbietenden sachlichen Fragen zu arbeiten, sondern auch die emotionalen Aspekte der Thematik der Supervisorin angemessen einzubeziehen. Die Supervisorin fühlt sich jetzt in der Supervision verstanden und beginnt, aktiv zu werden, die bisherige Lähmung zu überwinden, für sich Entscheidungen zu treffen und in der Supervision dem Arbeitsalltag wieder mehr Aufmerksamkeit zu widmen. Erst der Blick auf ihre eigene Biografie hat es der Supervisorin möglich gemacht, mit der Thematik der Supervisorin so umzugehen, dass es für die Supervisorin hilfreich ist.

Biografie im Schnittfeld zwischen Supervision und Therapie

Bereits in der Ausbildung lernen SupervisorInnen, sich mit ihrer Biografie zu beschäftigen. Die Erfahrungen, die sie hier machen, dienen nicht nur ihrer persönlichen Entwicklung (vgl. Otten 2004), sondern bilden eine wichtige Grundlage für den späteren Umgang mit der Biografie ihrer SupervisorInnen. Die angehenden SupervisorInnen erleben Supervision als Arbeitsbeziehung zwischen Menschen mit jeweils eigenen Biografien, die durch die professionelle Beziehung in spezieller Weise verbunden werden und dabei neue Impulse erhalten können.

„Wie viel Biografie soll und kann in Supervisionsprozessen Platz finden?“ Diese Frage beschäftigt besonders AusbildungskandidatInnen immer wieder. „Ich mache doch keine Therapie“, lautet eine häufig zu hörende Verteidigung, wenn die Angst groß ist, von den biografischen Aspekten in der Supervision überrollt zu werden. SupervisorInnen, gerade wenn sie sich in einer aktuellen Krise befinden, können ein starkes Bedürfnis nach therapeutischer Unterstützung an die SupervisorInnen herantragen. Dann kann die Weitervermittlung an PsychologInnen und andere FachkollegInnen sinnvoll sein. Doch nicht zwangsläufig brauchen SupervisorInnen immer Therapie, wenn biografische Aspekte in der Supervision in den Vordergrund rücken. Vielmehr kann Supervision einen Rahmen bieten, in dem biografische Aspekte wertgeschätzt und verstanden werden in Bezug auf die beruflichen Kontexte der SupervisorInnen. Gerade die Möglichkeit, biografische Elemente einbeziehen und nutzen zu können, ist eine Stärke von Supervision, die mit zur Abgrenzung von Fortbildungen oder Coaching beiträgt.

Biografische Elemente werden, wie im Beispiel der Mitarbeiterin des Pharmaunternehmens, in Supervisionen häufig eingebracht, um emotionale Befindlichkeiten mitzuteilen. Oft ist es nicht sinnvoll, auf das Gesagte auf der Realebene ausführlich einzugehen. Und nach meiner Erfahrung wird das in der Regel von den SupervisorInnen auch nicht erwartet. Wird die emotionale Mitteilung der biografischen Erzählsequenz verstanden, kann in der Supervision der Frage nachgegangen werden, in welchem Bezug diese Mitteilung zu den beruflichen Themen steht,

in die die biografische Erzählfacette in der Supervision eingeflochten wird. So kann etwa die Frage, ob der Arbeitsplatz durch Heirat oder Stellenwechsel verlassen werden sollte, davon ablenken, dass die Auseinandersetzung mit KollegInnen oder Vorgesetzten vermieden wird, weil diese mit Angst verbunden ist und wenig Zuversicht besteht, eine positive Perspektive für diese Arbeitsbeziehung schaffen zu können.

Einigen SupervisandInnen ist es gerade zu Beginn einer Supervision wichtig, Situationen aus ihrem Leben zu benennen, die ihnen für ihre Person zentral erscheinen. Gewinnen sie dabei den Eindruck, dass auch dramatische Elemente den jeweiligen SupervisorInnen keine Angst machen, und fühlen sie sich auch mit den problematischen Teilen ihrer Person akzeptiert, treten die biografischen Elemente in der weiteren Supervision nicht selten wieder in den Hintergrund. In der Supervision haben sie dann in erster Linie die Funktion einer Hintergrundfolie für die supervisorische Arbeit. Die Erzählungen sollen dazu beitragen, Sicherheit zu schaffen in dem neuen und zunächst unsicheren Arbeitszusammenhang der Supervision. Die SupervisorInnen erfahren lebensgeschichtliche Facetten, die möglicherweise das Handeln der SupervisandInnen im Arbeitsfeld beeinflussen, und die SupervisandInnen reduzieren die Befürchtung, dass die Arbeitsbeziehung gefährdet werden könnte, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt auf bestimmte lebensgeschichtliche Erfahrungen zu sprechen kommen. Auch hier ist nicht die konkrete Bearbeitung der biografischen Themen Aufgabe der Supervision. Ihre Benennung kann aber für die supervisorische Arbeit hilfreich sein. Gerade zu Beginn einer Supervision können sie dazu beitragen, Klarheit und Verlässlichkeit in Bezug auf das Setting der Supervision zu schaffen, wenn die SupervisorInnen den Erzählungen Wertschätzung entgegenbringen und gleichzeitig deutlich machen, dass die Bearbeitung der persönlichen Thematik, die hier angesprochen wird, in einem anderen Setting – wie Therapie oder anderen Beratungsformen – einen angemesseneren Raum findet. Manchmal befürchten SupervisorInnen, gerade wenn sie sich noch in Ausbildung befinden, einen Auftrag zu verlieren oder als unfähig eingeschätzt zu werden, wenn sie die Grenzen ihres supervisorischen Angebots deutlich benennen. Aber die Erfahrung zeigt, dass solche Befürchtungen sich meistens nicht erfüllen und SupervisandInnen mit klaren und realistischen Settingsetzungen gut umgehen können.

Werte, Sichtweisen und Erwartungen sind immer geprägt durch die jeweilige Lebensgeschichte. Bilder, Formulierungen und Assoziationen entwickeln sich im Kontext der Biografie. Das gilt für SupervisandInnen ebenso wie für SupervisorInnen. Für das Gelingen einer Supervision kann es entscheidend sein, dass die SupervisorInnen um die Bedeutung biografischer Kontexte wissen und Offenheit und Interesse haben, Zusammenhänge zwischen beruflichem Handeln, kultureller Zugehörigkeit, Religion, sozialer Schicht oder Bildungshintergrund zu verstehen (vgl. dazu Grunewald 2003).

Biografie als Erbe und Selbsterfindung

Der Geschäftsführer eines großen Unternehmens klagt in der Supervision, dass er befürchtet, von den MitarbeiterInnen zunehmend abgelehnt zu werden. Dann berichtet er voller Stolz, dass er es trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten geschafft hat, die Zukunft der Firma finanziell zu sichern und den größten Teil der Arbeitsplätze zu erhalten. Dabei musste er den MitarbeiterInnen einige, nach seiner Einschätzung allerdings geringe Einbußen, wie den Verzicht auf Weihnachtsgeld zumuten. Obwohl er meint, auch zum Wohl der Mitarbeiter gehandelt zu haben, fühlt er sich unwohl. Er betont immer wieder, dass er sich ihnen gegenüber verantwortungsvoll verhalten und sich keine Leichtfertigkeit oder Rücksichtslosigkeiten vorzuwerfen hat. Der Blick auf seine Biografie macht dann deutlich, dass er in einem Haushalt mit starker gewerkschaftlicher Tradition aufgewachsen ist. In seiner Herkunftsfamilie wurden Personen, die vergleichbare Positionen innehatten wie er jetzt, als Gegner im Arbeitskampf angesehen, gegen die die Interessen von Arbeitern und Angestellten verteidigt werden müssen. Diese Facette seiner Biografie hatte dem Supervisanden bisher emotional kaum Probleme bereitet, solange die Marktbedingungen für die Firma positiv waren und er den MitarbeiterInnen gute Arbeits- und Lohnbedingungen bieten konnte. Erst in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten erweisen sich diese Rollenzuordnungen für ihn als Belastung. Jetzt agiert er als Geschäftsführer zunehmend in einer Weise, die nicht mit seinem Ideal eines Interessenvertreters der MitarbeiterInnen zu vereinbaren ist. Befürchtet wird ein Seitenwechsel, bei dem die Wertvorstellungen seiner Herkunft verraten werden.

Auch in der Supervision braucht der Blick auf die Biografie sowohl das Wissen um intergenerationelle Wechselwirkungen wie um die Bedeutung „ungelebten Lebens“, also derjenigen Lebensmöglichkeiten, die die SupervisandInnen nicht realisieren konnten oder können. Wenn SupervisandInnen aus Familienunternehmen ihren Arbeitsalltag reflektieren, Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg oder der bevorstehende Übergang in den Ruhestand thematisiert werden, ist es wichtig, auch die biografische Verortung dieser Themen zu verstehen.

Rainer Hirt weist im Zusammenhang mit „Biografiearbeit zwischen Erinnerung und Therapie“ auf die Generation der Kriegskinder hin, für die die „Geschichte ihrer Eltern eine Last dar(stellt), die ihre eigene Geschichte zu erdrücken droht“. (Hirt 2003, S. 12) Im Blick auf eben diese Generation betont Heinz Bude, sie habe in der Kindheit „ihren inneren Resonanzraum zur Verfügung gestellt, um die Mutter vor ihrer geheimen Angst und ihrer momentanen Lebensmüdigkeit zu retten“ und „Zähigkeit (und) Härte gegen sich selbst“ unter dem Leitsatz „Nimm dich nicht so wichtig“ gelernt. „Diese Entbehrungen halfen ihnen damals zu überleben und prägen bis heute ihre Gefühle.“ (Bude 1997, S. 33) Individuelle Biografien werden hier im historischen Kontext gedeutet.

Menschen schaffen sich erzählend ihre eigene Biografie, die nicht immer mit

den Fakten übereinstimmen muss. Erzählungen über den eigenen Mut im Gespräch mit der Chefin, den rücksichtsvollen Umgang mit einer problematischen Teamkollegin oder das geduldige Bemühen um einen Klienten, entsprechen nicht immer der Realität. Aber sie geben Auskunft darüber, wie die SupervisandInnen sich selbst sehen oder gesehen werden möchten (vgl. Hirt 2003, S. 13). Und für die Reflexion der beruflichen Situation kann es hilfreich sein, zu verstehen, warum diese oder jene lebensgeschichtliche Facette in der Supervision erzählt wird.

Jan Philipp Reemtsma und Hannes Heer haben 1999 in der ZEIT eindrücklich beschrieben, wie ehemalige Angehörige der Wehrmacht in Interviews über ihr früheres Handeln berichten. Einer der Interviewpartner erzählt zunächst, wie „halb erfrorene Gefangene mit warmen Getränken wieder aufgepäppelt“ und von seiner Einheit versorgt wurden. Über weitere Geschichten dieser Art tastet sich der Erzähler an die Schlüsselgeschichte heran, die wie folgt erzählt wird: „Sie machen sich ja keine Vorstellung davon, wie brutal der Feind gekämpft hat. Da waren sogar Frauen dabei. Und ich erinnere mich noch an eine Russin, sie lag vor mir, sie war im Sterben und hat auf mich geschossen.“ Reemtsma/Heer schreiben dazu: „Er möchte das als eine Geschichte über die brutalisierten Russinnen erzählen. Tatsächlich erzählt er die Geschichte, dass er eine Frau getötet hat und bis heute nicht darüber hinweggekommen ist.“ Andere Interviewpartner berichten über Erschießungen, betonen aber dabei, dass sie in anderen Situationen solche Handlungen verweigert haben. Die Autoren bezeichnen solche Geschichten nicht einfach als Lügengeschichten, sondern als Geschichten, die zeigen, wie sich die Erzähler heute wünschen, dass sie damals gehandelt hätten.

„Alle Biografie muss durch das Nadelöhr der Fallarbeit“, lautet ein alter Merksatz der Supervision. Für SupervisorInnen ist es nicht immer leicht, die richtigen Fäden durch dieses Nadelöhr zu ziehen, dabei vielleicht auf jene zu verzichten, die mit Farbigkeit und Brillanz locken, wenn die SupervisandInnen mit einem starken Bedürfnis nach therapeutischer Unterstützung zur Supervision kommen, zu verstehen, wie sich der Faden mit der eigenen Biografie verknüpft, oder ein unscheinbares biografisches Fädchen aufzugreifen, wenn Sach- und Strukturfragen drohen, die Selbstreflexion von SupervisandInnen zu verhindern.

Literatur

- Alheit, P./Hanses, A. (2004): Institution und Biografie: Zur Selbstreflexivität personenbezogener Dienstleistungen. In: Biografie und Soziale Arbeit, hg. von Hanses, A., Stuttgart 2004, S. 8–28.
- Bude, H. (1997): Das Altern einer Generation. Die Jahrgänge 1938–1948. Frankfurt am Main

- Grunewald, E. (2003): Das Fremde vor der eigenen Haustür. In: Forum Supervision, Heft 22, S. 15–25.
- Hanses, A. (Hg.) (2004): Biografie und Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialen Arbeit, Bd. 9, Stuttgart.
- Hirt, R. (2003): Biographiearbeit zwischen Erinnerung und Therapie. Jena. In: <http://www.sw.fh-jena.de/people/rainer.hirt/aufsaeetze> (30.7.2008).
- Kersting, H. J. (1975): Kommunikationssystem Gruppensupervision, Freiburg.
- Otten, A. (2004): Von der Sozialarbeit zur Supervision – Biografie als Gegenstand von Studienprozessen. In: Biografie und Soziale Arbeit, hg. von Hanses, A., Stuttgart, S. 166–189.
- Reemtsma, J.P./Heer, H. (1999): Am Abgrund der Erinnerung. In: Die Zeit Nr. 22, Hamburg.

Anschrift der Verfasserin: Dr. Elke Grunewald, Autunstraße 1, 55218 Ingelheim.