

3. Hausarbeit
Zusatzausbildung zum SupervisorIn
an der Akademie Münster
H 2001/2004

Abschied

P. Tobias Titulaer
Käthe-Kollwitz-Straße 8
99734 Nordhausen
Ruf.: 0 36 31-97 38 10
e-mail: tobias-titulaer@online.de

0. Inhalt

1.	Einführung	4
	<i>„Bevor ich zum Schluss komme“</i>	
2.	Trennung als lebensgeschichtliches Thema	6
	<i>„Brautmutter war die Eule, nahm Abschied mit Geheule“</i>	
3.	Setting und Kontrakt.....	10
	<i>„Wer den Anfang nicht ehrt, ist des Endes nicht wert“</i>	
4.	Abschied gestalten.....	11
	<i>„Ja wissen’s bei diesen modernen Stücken, da müsste am Schluß der Vorstellung einer kommen, der die Leut am Arm packt und ihnen sagt: ‚Sie – es ist Schluß!‘“</i>	
	Karl Valentin	
5.	Kritik am Ende	15
	<i>„Schrecken ist genug verbreitet, Hilfe sei jetzt eingeleitet.“</i>	
	Faust II	
6.	Unvorhergesehener Abschied	17
	<i>„Steckrüben und Sauerkraut, die haben mich vertrieben. Hätte Mariechen Fleisch gekocht – ich wäre geblieben.“</i>	
	Janosch 1984, S.105	
7.	Übergänge.....	18
	<i>„Wenn Erzieher nicht aufhören können zu erziehen, so deshalb, weil sie nie autorisiert waren zu beginnen.“</i>	
	N. Luhmann 1990, S. 17	
8.	Literatur	21
	<i>„Das Ende interessiert mich nicht“</i>	
	J. Baudrillard	

Die Macht der Gefühle¹

Die Reporterin, Frau Pichota, spricht mit Kammersänger B

- Frau Pichota: „Herr Kammersänger. Sie sind berühmt für den leidenschaftlichen Ausdruck im ersten Akt. Man hat geschrieben, dass ein Funke der Hoffnung in Ihrem Gesicht stünde. Wie bringen Sie das fertig, wenn Sie als vernünftiger Mensch den grässlichen Ausgang im fünften Akt doch kennen?“
- Kammersänger: „Das weiß ich im ersten Akt noch nicht.“
- Frau Pichota: „Vom letzten Mal her, Sie spielen das Stück zum 84. Mal?“
- Kammersänger: „Ja, es ist ein sehr erfolgreiches Stück.“
- Frau Pichota: „Dann müssten Sie den schrecklichen Ausgang doch allmählich kennen!“
- Kammersänger: „Kenn ich auch. Aber nicht im ersten Akt.“
- Frau Pichota: „Aber Sie sind doch nicht dumm!“
- Kammersänger: „Die Bezeichnung würde ich mir auch verbitten.“
- Frau Pichota: „Dann wissen Sie doch aus den früheren Aufführungen, also um 20.10 im ersten Akt, was um 22.30 Uhr im fünften Akt passieren wird.“
- Kammersänger: „Ja.“
- Frau Pichota: „Ja wiseo spielen Sie dann ‚mit einem Funken der Hoffnung im Gesicht‘?“
- Kammersänger: „Weil ich im ersten Akt den fünften Akt nicht kennen kann.“
- Frau Pichota: „Sie meinen, dass die Oper anders ausgehen könnte?“
- Kammersänger: „Freilich.“
- Frau Pichota: „Sie geht aber nicht anders aus. 84 Mal schon nicht.“
- Kammersänger: „Ja, weil das ein erfolgreiches Stück ist.“
- Frau Pichota: „Ja, deshalb 84 Aufführungen. Aber es geht am Ende nicht gut aus.“
- Kammersänger: „Sie sind gegen Erfolg?“
- Frau Pichota: „Nein, aber es geht im 5. Akt nicht gut aus.“
- Kammersänger: „Könnte doch aber!“

¹ Kluge, A., Die Macht der Gefühle, Textbuch zum Film, Frankfurt 1984, 77-79.

1. Einführung

„Bevor ich zum Schluss komme“

Das Thema dieser Arbeit „Abschied“ habe ich sehr bewusst gewählt, auch wenn es den Anschein haben könnte, für mich gäbe es nichts anderes als Abschied, Tod und Trauer. Genau dieses Thema Abschied hat mich selbst auf unterschiedlichen Ebenen während der gesamten Supervisorenfortbildung begleitet: Abschied vom Klosterleben und damit für mich selber viel schwieriger: Abschied von unterschiedlichen Rollen und gleichzeitig Hinwendung zu Neuem, ohne das Alte gleich über Bord zu werfen oder es zu leugnen, sondern es sinnvoll zu nutzen.

Und genauso will ich diese Arbeit schreiben, nicht in der mir sehr vertrauten Rolle des Seelsorgers, Bestatters und Trauerbegleiters, sondern in der mir neueren und damit nicht so vertrauten Rolle des Supervisors und im Schreiben merke ich, wie groß die Falle ist, immer wieder in das Vertraute zu verfallen. Ich wünsche, dass es mir gelingen möge auf Grund der Erfahrungen in den mir vertrauten Rollen, meine Rolle des Supervisors auszugestalten und somit individuell auszufüllen.

In meiner supervisorischen Tätigkeit erlebe ich immer wieder, dass Abschied ein zentrales Thema innerhalb von Supervisionsprozessen darstellt: Abschied von Lebensphasen, Abschied von Rollen, Abschied von Illusionen und damit verbunden immer auch die Zuwendung zu Neuem und gleichzeitig die Umsetzung dessen, wovon ich mich verabschiede. Insofern stellt der bewusste Abschied einen wichtigen Teil meines Supervisionskonzeptes dar. All dieses wird in die vorliegende Arbeit einfließen, wo es darum geht, den Abschied bzw. Abschluss von Supervisionsprozessen selbstreflektiv zu betrachten

Im Zirkus und im Showgeschäft allgemein, da wird dem Ende, dem Finale eine besondere Rolle zugeschrieben, da wird noch einmal alles aufgefahren, was zur Show gehört, nur im Leben da sind wir in unseren Breitengraden geneigt, die Abschiede zu verdrängen, winden uns um sie herum oder weichen ihnen aus, wollen vielfach nicht wahrhaben oder verleugnen sogar. Ein Beispiel hierzu ist für mich Kardinal Josef Ratzinger, der aus seiner heutigen Sicht und Position sich zu vielem von seinem eigenen Gedankengut, was er einst als Professor verfasst und gelehrt hat, distanziert oder es gar leugnet. Dies ist keine Seltenheit, sondern lediglich ein Beispiel aus der Öffentlichkeit.

Warum leugnen Menschen ihre eigene Geschichte, wollen von sich selbst nichts wissen, warum gehen Menschen dem bewussten Abschied von Menschen im Tod aus dem Weg und entsorgen ihre Lieben „in aller Stille“. Diese Fragen bewegen mich seit langer Zeit und ständig möchte ich dagegen halten, weil ich selber beides kenne: den heimlichen Abschied bei Nacht und Nebel; beispielsweise mein Auszug aus dem Kloster, weil ich verletzenden Fragen ausweichen wollte und selber zu diesem Zeitpunkt verletzt war und somit ein guter Abschied nicht möglich gewesen wäre. Und ich kenne den bewussten Abschied aus Lebensabschnitten und -prozessen aber auch den bewusst gestalteten Abschied beim Tod eines Menschen und bei Lebensabschnitten (Abschied von der Schulzeit, Abschied von der Studentenzeit etc.). Und meine Erfahrung lehrt mich, dass eigentlich nur mit einem richtig und angemessen gestalteten Abschied, das Leben weitergehen kann, bzw. das im Prozess Erlernte oder Erkannte umgesetzt werden

kann. Das trifft auch auf Supervisionsprozesse zu. Wenn nicht nur ich schon in der Einleitung meiner Arbeit zu diesem Schluss komme, dass der gestaltete Abschied aus Supervisionsprozessen so wichtig und wertvoll ist und vielfach noch einmal ein neues Licht auf dem gesamten Prozess werfen kann, wenn diese Erkenntnis schon eine umfassende Literatur füllt, dann bleibt zu fragen, warum so viele SupervisorInnen und auch SupervisandInnen sich über das Ende eines Supervisionsprozesses keine Gedanken machen und diese Abschiede gar nicht gestalten oder schlecht gestalten. Vielfach werden Supervisionsprozesse gar nicht beendet, sondern verlaufen im Sand, laufen sich tot bis die Lust gegen Null geht, oder der Abschied kommt abrupt mit einem Tschüss und das war's.

Das Thema reizt mich nicht nur, sondern es stellt für mich auch eine Art Verpflichtung dar. Denn in den begleiteten Supervisionsprozessen habe ich immer wieder festgestellt, dass die SupervisandInnen gerade von mir einen gestalteten und guten Abschied erwarten. Als der „Fachmann“ für Abschiede sollte es mir doch gelingen diese Situation zu gestalten. Am auffälligsten war dies bei einem Teamsupervisionsprozess in einem Hospiz, also bei Pflegekräften wo es im Team immer wieder um die Gefühle bei Abschieden geht und um die gute Gestaltung eines solchen Abschieds. Hier fühlte auch ich einen gewissen Druck und eine Erwartung sowohl vom Team als auch von mir selbst ausgehend, diesen Abschied „gut“ zu gestalten. Auffällig – aber nicht verwunderlich – war jedoch, dass wir zur letzten Sitzung in einer solch geringen Besetzung waren, wie in keiner anderen Sitzung. Es war lediglich die im Vertrag festgelegte Mindestteilnehmerzahl erschienen. Auch darüber lohnt es sich nachzudenken.

Die vorliegende Arbeit lenkt zunächst den Blick auf lebensgeschichtliche Situationen, wo und wie wir Abschiede gestalten oder eben auch nicht gestalten. Hier entfalte ich Gedanken zum Abschied als Thema in einem Supervisionsprozess. In einem weiteren Schritt sollen Kontrakt und Setting beleuchtet werden, denn hier werden Grundbedingungen für einen gestalteten Abschied gelegt und immer wieder auch überprüft. Das heißt: schon am Anfang ist es wichtig, auf das Ende zu sehen.

Dass dann der Abschied in einer angemessenen Form gestaltet werden muss und es hierbei auch nicht um eine bloße Lobhudelei geht, wie in so manch schlechter Trauerrede, soll in einem weiteren Schritt näher betrachtet werden.

Schließlich möchte ich noch einige Gedanken auf den unvorhergesehenen Abschied verwenden, denn immer wieder kommt es vor, dass Supervisionsprozesse aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig beendet werden und auch hier gilt es, den Abschied zu gestalten.

In einem letzten Kapitel, das ich „Übergänge“ genannt habe, soll es um die Rolle des Supervisors am Ende des Prozesses gehen.

2. Trennung als lebensgeschichtliches Thema

„Brautmutter war die Eule, nahm Abschied mit Geheule“

„Kurz ist das Dasein, wie ein flüchtiger Besuch in einem fremden Hause. Kümmerlich erhellt ist der zurückzulegende Weg durch ein flackerndes Bewusstsein, als dessen Zentrum das beschränkende und trennende Ich erscheint. Die Beschränkung auf das Ich ist für Wesen unserer Art undenkbar für das nackte Dasein und auch für das Lebensgefühl. Das Ich führt uns zum Du und zum Wir – ein Schritt, der uns erst zu dem macht, was wir sind. Und doch ist die Brücke, die von dem Ich zum Du führt, subtil und unsicher wie das ganze Abenteuer des Lebens. Fügt sich eine Gruppe von Menschen zu einem Wir zusammen, zu einem harmonischen Ganzen, so ist das Höchste erreicht, was Menschen als Geschöpfe erreichen können.“² Diese Gedanken von Albert Einstein machen deutlich, dass Abschied immer auch mit Beziehung zu tun hat. Wo keine Beziehung war oder ist, da braucht es keinen Abschied. Wo Beziehung gestört ist, da wird auch der Abschied schwer oder verpasst. Abschied ist also ein Vorgang des alltäglichen Lebens. „Abschied vollzieht sich in der Banalität wie in der Katastrophe, also in der Alltäglichkeit, fast trivial, wie in außergewöhnlichen und ungewöhnlichen Ereignissen. Vielleicht liegt die Widersprüchlichkeit von Abschied und Trennung in der Erfahrung, dass wir diese Prozesse schon tausendmal erlebt haben, ohne ihn wirklich zu kennen, gleichsam als einen Vorgeschmack auf das tatsächliche Ende.“³ Abschied ist ein Lebensthema überhaupt und begleitet jeden Menschen von der Geburt bis zu seinem endgültigen Abschied von diesem Planeten. Schon der Säugling muss lernen, Abschied zu nehmen. Er wird im Laufe der Zeit von der Brust der Mutter „entwöhnt“ oder „abgestillt“. Und schon bei diesem Abschied wird deutlich, dass es hier nicht nur um die Gefühle des Säuglings, sondern auch um die Gefühle der Mutter geht. Und nur, wenn der richtige Moment für die Entwöhnung von beiden Seiten gespürt und in gewisser Weise gewünscht wird, wenn das Stillen für beide Seiten in gewisser Weise „lästig“ wird und für den Säugling damit verbunden die Suche nach Neuem beginnt, dann wird es ein guter Abschied. Wird der Zeitpunkt nicht gefunden und das Kind zu früh oder zu spät entwöhnt, wirkt sich dies negativ auf das weitere Verhältnis zwischen Kind und Mutter aus.⁴ Und so vollziehen sich im Laufe des Lebens viele größere und noch mehr kleinere Abschiede.

Das kleine Kind muss irgendwann die Hand der Mutter loslassen, sonst lernt es das Laufen nie. Im Laufe des Lebens müssen immer wieder Idealvorstellungen aufgebaut aber dann auch wieder losgelassen, aufgegeben werden. Und irgendwann im Leben heißt es dann, den Platz für Jüngere frei zu machen. Ein Schritt, der sehr vielen Menschen schwer fällt. Wie viele ältere Menschen können das Zepter nicht aus der Hand geben, können kein Vertrauen in ihre Nachfolger legen. Wie schwer machen sie sich selber das Leben und wie schwer machen sie den Menschen das Leben, die mit ihnen leben, vielleicht machen sie dadurch das Leben sogar unmöglich. Besonders der Abschied aus dem Berufsleben ist für viele Menschen fast unmöglich, weil dies für sie Entzug von Macht und Einfluss bedeutet, sie können nichts Neues mehr anfangen, weil sie sich selbst neu definieren oder überhaupt definieren müssen (ohne Amt und Würde). „Der Ab-

2 Einstein, Albert, anlässlich des Todes von R. Ladenburg im Jahre 1954, zit. nach: Becker-Kontio, Maija, in: Supervision 1/2000, 8.

3 Weigand, Wolfgang, Jedem Anfang wohnt ein Ende inne, in: Supervision 1/2000, 3.

4 Vgl. hierzu eingehende Studien, z. B. Guoth-Gumberger, Marta, Hormann, Elisabeth, Stillen, München 2004 oder Lothrop, Hannah, Das Stillbuch, München 2002.

schied wird zu einer Entziehungskur, deren Notwendigkeit natürlich möglichst lange verdrängt wird“,⁵ Manche Menschen identifizieren sich so sehr über ihre Rolle, gerade die berufliche Rolle, dass sie ganz große Angst vor einer dahinter liegenden Lehre haben, die ihr Lebensgerüst wie ein Kartenhaus zusammenfallen ließe. Am auffälligsten erscheint mir dieses Phänomen bei den „lehrenden“ und bei den „helfenden“ Berufen („einmal Lehrer – immer Lehrer“ / „Ich bin eben Krankenschwester mit Leib und Seele.“)

„Das zur Zeit stark favorisierte Konzept des ‚lebenslangen Lernens‘ liefert dabei die ideologische Schminke für den schlichten Sachverhalt, dass die Unfähigkeit ‚Schluß zu machen‘ zunimmt.“⁶

Dieser Abschied von Lebensphasen, die das Leben stark geprägt haben, die somit auch eine gewisse Sicherheit in bestimmten Rollen bietet, ist vielfach gleichbedeutend mit einer Neuorientierung. Und genau dieses Neue, dieses Unbekannte in der Zukunft, dieser starke Wind um die Nase, der lässt uns viele längst notwendige Abschiede nicht vollziehen. Der Abschied aus dem Kloster war für mich so ein Sprung ins kalte Wasser, heraus aus dem gemachten Nest, das Schutz und Sicherheit bot, heraus aus menschlichen Beziehungen, die über viele Jahre gewachsen waren, verbunden mit Enttäuschungen. Ferner bedeutete dies auch das Aufgeben von Rollen beispielsweise der Rolle des Seelsorgers, so wie sie bis dahin von mir und anderen besetzt war. Im Laufe der Zeit merke ich, wie ich diese Rolle für mich selbst neu definiere und mit Inhalt fülle. Sie wird nicht mehr durch die Institution definiert. So können Beziehungen anders – authentischer – gestaltet werden, aber eben auch ohne Rückzugsmöglichkeit hinter definierte und besetzte Rollen. Die Eigenverantwortung steigt enorm. Das macht es für mich prickelnd, spannend und ungewohnt zugleich. Es ist zunächst ein Leben in starker Ambivalenz: Verschmerzen des Verlustes – Neugier auf Neues / Freiheit. Diesen emotional sehr starken Vorgang hat S. Freud in seinem Aufsatz: Trauer und Melancholie beschrieben, wenn auch etwas nüchtern: „Die Realitätsprüfung hat gezeigt, daß das geliebte Objekt nicht mehr besteht, und erlässt nun die Aufforderung, alle Libido aus ihren Verknüpfungen mit diesem Objekt abziehen. Dagegen erhebt sich ein begreifliches Sträuben – es ist allgemein zu beobachten, daß der Mensch eine Libido-Position nicht gern verlässt, selbst dann nicht, wenn ihm der Ersatz bereits winkt.“⁷

Für mich war dieser Abschied nur möglich, weil einerseits der innere und äußere Druck groß wurde und weil ich merkte, dass ich Altes aufgeben musste, dass äußere Veränderung angesagt war, nachdem ich innerlich schon den Auszug vollzogen hatte und deutlich spürte, wie diese Ambivalenz viel Kraft raubte und innerlich krank machte.

Für einen wie mich - nach dem Menschenbild von Riemann⁸ - eher hysterisch veranlagten Menschen, war es in dieser Zeit von größter Bedeutung, dass ich beispielsweise während dieser Zeit die Weiterbildung zum Supervisor nicht abgebrochen oder ausgesetzt habe. Jedes weitere Wegbrechen oder Zurückziehen oder Schonen oder auch Aufgeben hätte mir den Halt entzogen, war also für mich ein Gerüst, um am Neuen bauen zu können. Für Menschen, die nach Riemann eher depressiv veranlagt sind, ist in solchen Situationen sicherlich das

5 Zündel, R., Der schwere Abschied – Vom Leid der Politiker nach dem Entzug von Macht, Öffentlichkeit, Apparat und Wirkungsmöglichkeiten, in: Die Zeit, Nr. 15 vom 7.4. 1989, 46.

6 Geißler, Karlheinz A., Schlußsituationen, Weinheim 2000, 123.

7 Freud, Sigmund, Trauer und Melancholie, in: Gesammelte Schriften, Bd. 10, Frankfurt 1982, 430.

8 vgl. Riemann, Fritz, Grundformen der Angst, München Basel 1990.

Aussetzen oder Abbrechen einer solch stark einfordernden und auch sehr zeitaufwendigen Fortbildung notwendig und hilfreich, weil sie in jeder weiteren Belastung eine Überforderung sehen. Eher depressiv veranlagte Menschen brauchen eher ausschließlich Raum für die Trauer um das Vergangene. Der eher hysterisch veranlagte Mensch richtet seinen Blick mehr nach vorn, versucht im Neuen Halt zu finden, Fuß zu fassen, kann dann sein „Gerüst abbauen“, um den Blick zurückzurichten und der Trauer Raum zu geben. Solch eine Ablösung ist immer Arbeit an und mit den Emotionen. Diese kann man weder beliebig beschleunigen, noch kann man sie zeitlich in einen Rahmen ordnen. Vielmehr sind sie ganz individuell und vom Menschentypen abhängig und damit auch sehr unterschiedlich. Ich halte diese eigenen Erfahrungen für wichtig in der supervisorischen Arbeit, darauf Wert zu legen, wie unterschiedlich Menschen ihre Abschiede gestalten und auch gestalten müssen, um so gut und authentisch zukünftig die neuen Rollen auszufüllen.

Immer wieder kann ich in Supervisionsprozessen beobachten, dass SupervisorInnen sich von Vergangenen im Leben trennen, weil sie dem entwachsen sind und somit Neues ergreifen. Dabei ist vielfach zu beobachten, dass sie in der Unsicherheit des Neuen sich in die vertraute alte Rolle zurückziehen, das Neue nicht mit Neuem erkunden und füllen, aufbauend auf dem Vergangenen, dieses sinnvoll einbeziehen, sondern das Neue mit dem Alten füllen wollen, sich quasi im Ungewohnten in das Gewohnte flüchten und sich damit gleichzeitig entziehen.

Dieses uralte Phänomen, ausführlich schon in der Bibel beschrieben⁹, der gleichzeitige Aufbruch und die Sehnsucht des Zurücks, ist tief im Menschen angelegt. Das Risiko des Neuen wird vielfach als so groß erlebt, dass längst fällige Abschiede, nicht vollzogen werden oder wieder rückgängig gemacht oder eine Hintertüre offen gehalten wird, um in den geborgenen Schoss zurückzukehren. Wie viele Gruppen kommen nicht mehr voran, öden sich an, aus diesen Gründen. Bei der Tendenz, schnell zurückzukehren in das Vertraute wird vergessen, verdrängt oder überspielt all das, was vorher angeprangert wurde, was den Menschen vorher vielleicht bis an den Ruin gebracht hat. Diese „bedingten“ Abschiede sind verbunden mit der Angst vor der zweiten Freiheit. Der erste Schritt in die Freiheit wird noch vollzogen, aber dann kommt die Angst, dann merken viele, worauf sie sich eingelassen haben, dass sie jetzt auf eigenen Beinen stehen müssen, dass sie Entscheidungen treffen müssen, die auch falsch sein können, dass sie Verantwortung übernehmen müssen und schließlich das umsetzen müssen, was sie vorher auf sicherem Gebiet gelernt und erkannt haben. Diese Angst vor der zweiten Freiheit, ist gefährlich, weil sie blockiert und Abschiede verhindert. SupervisorInnen im Prozess hier individuell zu stärken und zu stützen, sehe ich als einen wichtigen und ausführlichen Teil meiner supervisorischen Tätigkeit.

Diese den Abschied / Aufbruch begleitenden Gefühle hat Elisabeth Kübler-Ross in ihrem Buch „Interviews mit Sterbenden“ ausführlich und damals sicherlich bahnbrechend beschrieben, wenn sie für den Abschied 5 Phasen aufstellt.¹⁰ Kübler-Ross beschreibt hier verschiedene Gefühle und Reaktionsweisen, die Menschen an den Tag legen, wenn sie sterben, also vom Leben Abschied nehmen. Was den Abschied vom Leben angeht, haben sich noch einige andere, teilweise detaillierte Modelle behauptet, beispielsweise das „für unsere Länder“¹¹ um ursprünglich drei vorangestellte Phasen erweiterte Modell von Paul Spor-

9 Ex 16,2-15.

10 Kübler-Ross, Elisabeth, Interviews mit Sterbenden, Stuttgart 1972, 41-119.

11 Sporken, Paul, Umgang mit Sterbenden, 40.

ken¹². Allgemeiner und damit für Abschiedssituationen in Supervisionsprozessen passender ist das Modell von Kübler-Ross, denn die dort beschriebenen Verhaltensweisen eines Menschen lassen sich mehr oder weniger auf jede Abschiedssituation übertragen.

„Fünf-Phasen-Modell“ nach Kübler-Ross

1. *Verneinung*
2. *Auflehnung gegen das Schicksal*
3. *Verhandeln mit dem Schicksal*
4. *Depression*
5. *Annahme*

Aufbauend auf diesem Modell hat Verena Kast ihr vier Phasenmodell¹³ entwickelt, welches für Abschiedssituationen im Leben konkreter ist:

1. *Nicht-Wahrhaben-Wollen*
2. *Aufbrechende Emotionen*
3. *Suchen, Finden, Sich-Trennen*
4. *Neuer Selbst- und Weltbezug*

Man sollte jedoch keinesfalls den Fehler machen, zu denken, diese Phasen würden chronologisch hintereinander ablaufen und dann das Ziel haben, irgendwann in der 5. bzw. 4. Phase zu sein. All diese Phasen greifen teilweise ineinander, manchmal kommen bestimmte Phasen auch gar nicht vor und niemals sollte es Ziel sein, alle Phasen möglichst zu durchlaufen um dann die 5. Phase als Krönung zu erlangen, womit sich alle Wege einfach auftun. Jede dieser Phasen hat im Abschied Berechtigung und braucht Raum und Zeit. Falsch wäre Bewertung, nur Stillstand führt nicht weiter.

Schlimm ist in unseren Breiten nur, dass wir eine Kultur des Trauerns nicht mehr kennen. Tränen dürfen nirgendwo fließen und so werden Abschiede, die immer auch mit Verlusten einhergehen, nicht verschmerzt, sondern der Schmerz wird eingedickt und bleibt als ein Pfropfen in der Seele zurück. „Von Beileidsbesuchen bitten wir Abstand zu nehmen.“ Sicherlich fürchten wir den Abschied deshalb besonders oder versuchen ihn hinauszuzögern oder ihn zu umgehen, weil wir keinen Ort der Trauer haben, weil wir Trauer nicht zulassen können, sondern entweder in die Depression gleiten oder in den Trotz. „Daß Schlußsituationen mit ihren Trennungen, Abschieden, Ablösungen und Abbrüchen ein Problem darstellen, liegt nicht zuletzt an den gesellschaftlich heute nicht mehr bereitgestellten sozial abgesicherten Räumen, die für eine ‚Zeremonie des Abschieds‘ (S. de Beauvoir) notwendig wären. Traurig ist’s, zu sehen, wie wir trauern, oder deutlicher. wie wir’s nicht mehr können, das Trauern.“¹⁴ Und dieses Trauern gilt nicht nur nach dem Verlust durch den Tod, sondern Supervision muss auch den Raum bieten, zu trauern über die Abschiede im Leben, aus Lebensphasen, aus Lebensbereichen. Auch hier gilt: Nicht durchlebte und damit unverarbeitete Trauer blockiert, lässt nicht kreativ und neugierig ins Neue gehen, weil ich zu sehr und zu stark im Alten verhaftet bleibe.

12 Sporken, Paul, Sterben – Sterbebeistand, in: Böckle, Franz, Kaufmann, Franz-Xaver, Rahner, Karl, Welte, Bernhard (Hgg.), Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft, Enzyklopädische Bibliothek, Bd. 10, 103.

13 vgl. Kast, Verena, Sich einlassen und loslassen, Freiburg Basel Wien 1996, 16ff.

14 Geißler, Karlheinz A., a.a.O., 129.

Was hier für Abschiede innerhalb der Lebensgeschichte gesagt wurde, werde ich im Folgenden übertragen auf Abschiede aus Supervisionsprozessen. „Auch das Ende von Bildungsprozessen wird von den Beteiligten individuell jeweils unterschiedlich in Form, Inhalt und Intensität als Verlust erlebt und empfunden. Die Psychoanalyse spricht vom ‚Objektverlust‘ und macht dadurch auf die Tatsache aufmerksam, daß die Trennung von Bindungen (Beziehungen) Folgen für die Funktion und die Dynamik des Ich und der weiteren zwischenmenschlichen Kontakte hat.“¹⁵

3. Setting und Kontrakt

„Wer den Anfang nicht ehrt, ist des Endes nicht wert“

Ich widme dem Anfang ein eigenes – kurzes - Kapitel, weil die Voraussetzungen für einen guten und gelungenen späteren Abschied aus dem Supervisionsprozess hier gelegt oder eben auch nicht gelegt werden. Viele Prozesse, die vielleicht sogar gut und produktiv laufen können, bekommen einen schlechten Beigeschmack am Ende. Sie verlaufen dann im Sand oder ziehen sich endlos, ohne weiterhin produktiv und spannend zu bleiben, weil im Anfang zu wenig Wert und zu wenig Zeit für den Kontrakt aufgebracht wurde. Je gründlicher der Kontrakt verhandelt wird und das Setting bestimmt wird, desto weniger muss später korrigiert werden und desto leichter und klarer ist später auch das Ende. Grundsätzlich sollte der Vertrag schriftlich – von den Vertragspartner gegenseitig unterschrieben – sein und er sollte immer die Klausel beinhalten, auch bei vorzeitiger Beendigung des Prozesses, immer noch eine Auswertungssitzung durchzuführen. Denn nur so lässt sich für alle Beteiligten vielleicht auch aus einem „gescheiterter“ Prozess eine sinnvolle Bilanz ziehen und ein guter Abschied stattfinden.

Nur wenn genügend Zeit und Wert auf den Kontrakt gelegt wurde, vielleicht sogar verbunden mit einem intensiven Ringen um das eigentliche Thema und die damit verbundenen Fragen, kann später das Erlernte oder Erfahrene über den Prozess hinaus umgesetzt werden. Nur dann ist der ganze Prozess sinnvoll. Kast beschreibt dies in ihrer vierten Phase: „Lebensmöglichkeiten, die durch die Beziehung möglich geworden und die zuvor nur innerhalb der Beziehung möglich gewesen sind, werden zum Teil zu eigenen Möglichkeiten. (...) Neue Beziehungen, neue Rollen, neue Verhaltensmöglichkeiten, neue Lebensstile werden möglich – mit der Erfahrung, daß jede Beziehung vergänglich ist ...“¹⁶

Folgende Anfangsfragen sind zwar nicht ausschließlich aber gerade für das Ende von Bedeutung:

- möglichst genaue Formulierung des Problems / des Auftrages
- Umfang und Modus der Sitzungen
- Teilnehmende Personen
- besteht ggf. eine Möglichkeit, den Prozess zu verlängern oder nicht (von beiden Seiten)

15 Geißler, Karlheinz A, a.a.O., 123.

16 Kast, a.a.O., 17f.

Wird sauber kontraktiert, dann fällt es allen Beteiligten leichter, sich zunächst in den Prozess einzugeben und einzubringen. Denn allem, was unklar und undeutlich ist, sind wir Menschen von Natur aus geneigt uns vorsichtig zu nähern oder abzuwehren. Hingegen können wir dem Klaren und somit mehr Vertrauten uns besser und freier nähern und somit mehr profitieren. Es ist falsch zu denken, wenn man sich ganz in den Prozess hineinbegibt würde der Abschied schwerer fallen als wenn man sich immer ein wenig raushält. Aus meinen eigenen Gruppenerfahrungen weiß ich, dass ich nicht etwa besser oder leichter den Rückweg angetreten bin, wenn ich mich halbherzig in den Prozess hineinbegeben habe, sondern eher mit einem schlechten und ärgerlichen Gefühl und der Prozess mir lange nachgeht, aber nicht produktiv dann wird, sondern als Last empfunden.

Mit Blick auf den Abschied liegt die Chance eines Supervisionsprozesses in der Tatsache, dass bereits zu Beginn auch der Zeitpunkt für das Ende feststeht. Deshalb erachte ich für wichtig, nachdem im Kontrakt das Problem und somit ein wichtiger Teil des Auftrages möglichst deutlich umrissen und abgesteckt worden ist, gemeinsam den zeitlichen Rahmen zu verhandeln und dann festzulegen. Dieser zeitliche Rahmen sollte sich immer am Problem orientieren.¹⁷ So lässt sich der Verlauf des Prozesses besser steuern, es wird weniger Zeit sinnlos vergeudet. Fengler kommt zu dem Resümee, „daß es sich lohnt, dem Aushandeln des Kontrakts viel Zeit zu widmen, und dass die Begehrlichkeit, den Auftrag zu erhalten, dem nachgeordnet werden muß.“¹⁸

Auch wenn sauber kontraktiert wurde so sollte man doch nicht der Illusion erliegen, dass der spätere Abschied dann ein rein rational zu bewältigender Vorgang sei. Das wäre unnatürlich. Oder wie sagt Pascal: *„Wie schön die Komödie im übrigen auch sein mag, im letzten Akt fließt immer Blut.“*

4. Abschied gestalten

*„Ja wissen's bei diesen modernen Stücken,
da müsste am Schluß der Vorstellung einer kommen,
der die Leut am Arm packt und ihnen sagt:
,Sie – es ist Schluß!‘“*

Karl Valentin

In vielen Artikeln und Büchern, die sich mit dem Abschied befassen, werden Riten und Rituale gefordert, um den Abschied zu gestalten, um dem gefühlsbetonten Abschied einen Rahmen zu geben, der Halt bietet. Fatzer beispielsweise fordert Rituale, „da sonst alles nur privates Schicksal bleibt, das in keinem Rahmen steht.“¹⁹ Doch macht er auch darauf aufmerksam, dass diese „nicht sinnentleert oder lächerlich“²⁰ sein dürfen. So wie ich bereits im 2. Kapitel deutlich gefordert habe, für die unterschiedlichen Ablösungsprozesse im Leben individuell nach

17 In der Ausbildung ist es verständlich, dass dieser zeitliche Rahmen mit den magischen 15 Sitzungen natürlich vielfach vor dem Problem des Supervisanden steht.

18 Fengler, J., Wie Supervisionsprozesse zu Ende gehen, in: Fatzer, G. (Hg.), Organisationsentwicklung und Supervision, Köln 1996, 265

19 Fatzer, G. a.a.O., 80

20 ebd. 80

dem Menschentypen den Abschied zu gestalten, so fordere ich es auch für den Abschied aus Prozessen. Denn Rituale bergen auch eine ganz große Gefahr in sich. Sie können dazu dienen, sich hinter ihnen zu verstecken oder sie verselbständigen sich. Es gibt genügend Beispiele für überholte, verkrustete und verstaubte Rituale oder für Rituale, die zu einem volkstümlichen Amusement heruntergekommen sind. Bei so manch einer Trauerfeier kann man erleben, was es bedeutet, wenn ein Ritual nicht mehr Hilfe ist, sondern im Vordergrund steht. Weihrauchinzens wird wichtiger, als die zusammenbrechende Witwe. Rituale sind nur dann hilfreich, solange sie ein Hilfsmittel bleiben und den Menschen im Erleben ihrer Gefühle unterstützen. Dann allerdings können sie sehr hilfreich und nützlich sein, zu einem guten Abschied beizutragen.

Denn verpasster Abschied oder schlechter Abschied, d. h. nicht stimmiger Abschied, bedeutet immer eine unnötige Blockade auf dem Weg in die Zukunft. Und vielfach geht solch ein schlechter Abschied mit quälenden und lähmenden Schuldgefühlen einher, die hätten vermieden werden können.

Rituale des Abschieds müssen auf den je konkreten Abschied angewandt werden, d. h. aus der Vielzahl der Rituale müssen passende ausgewählt werden, vielleicht auch individuell zugeschnitten werden. Rituale sind nur dann von Wert, wenn sie von allen Beteiligten verstanden werden. Müssen Rituale lange und ausführlich erklärt werden, dann dienen sie nicht. Anderenfalls helfen sie, die unsichere und schwierige Situation des Abschieds zu gestalten mit Hilfe von gewachsenen Übereinkünften „und lindern damit aktuell situativ bedingte Unsicherheiten.“²¹

Rituale und Zeremonien haben zudem den Vorteil, dass sie in die Gesellschaft, bzw. in die Gemeinschaft zurückholen, was dorthin gehört. Abschied muss gemeinsam gestaltet und vollzogen werden. „Trotz der seit der Aufklärung häufigen Versuche, Rationalität an die Stelle von Ritualen zu setzen, gelang und gelingt dies kaum. (...) Der Grund dafür liegt nicht zuletzt in dem Sachverhalt, daß ein kollektives Verarbeitungsritual durch ein individuelles ersetzt wird. Falls dies überhaupt geht, dann geht das nicht besonders gut.“²²

Geißler führt nun einige Möglichkeiten für solche Abschiedsrituale umfangreich aus. Einleitend bemerkt er dazu: „Gruppenprozesse schließt man am besten ab, indem man die Gruppe nochmals so richtig leben läßt. Dies ist der dialektische Umschlag von höchster Aktivität zum Zerfall. Man kennt dies aus der Küche: Die höchste Aktivität des Wassers ist am Siedepunkt erreicht – dann löst sich dieses in Luft (genauer: in Dampf) auf.“²³ Aber ob es für das „Finale“ von entscheidender Bedeutung ist, ein Fest zu feiern²⁴ oder die Veranstaltung mit Essen und Trinken zu beenden²⁵ wage ich entschieden zu bezweifeln. Auch ich feiere gerne und habe noch mehr für gutes Essen und Trinken übrig, aber sind diese „Rituale“ entscheidend für den guten Abschluss eines Prozesses? Sicherlich können sie dazu gehören, aber ich bewerte ihre Wichtigkeit ähnlich wie der trockene Streuselkuchen oder die Sahnetorte beim „Leichenschmaus“. Sie gehören dazu, aber für den Verlauf der Trauer haben sie keinen ausschlaggebenden Wert. Sie sind

21 Geißler, Karlheinz A.; a.a.O. 49

22 Geißler, Karlheinz A., a.a.O., 49.

23 ebd., 52

24 ebd., 52f.

25 ebd., 54ff.

ziemlich schnell vergessen. Hingegen sollte im Mittelpunkt des Finales der Prozess selber stehen. Es ist deshalb sinnvoll und wichtig, so wie man sich Zeit für den Kontrakt nimmt, sich Zeit zu nehmen für den Abschied. Vielfach sind dazu 2 oder 3 Sitzungen nötig. Hier ist es Aufgabe der Leitung eventuellen Verdrängungsmechanismen und Abwehrformen gegen Verlustangst und Trennungsschmerz entgegenzuwirken. Der bevorstehende Abschied aus einem Prozess muss rechtzeitig angekündigt und evtl. auch geplant werden. Denn er kommt ja für den Prozess nicht „plötzlich und unerwartet“, sondern „nach langer schwerer Krankheit“²⁶.

Für einen guten und damit in die Zukunft hineinführenden Abschied ist es wichtig, im Finale den Blick zunächst einmal zurück zu richten in das Geschehene:

- Ist das im Kontrakt beschriebene Problem beleuchtet worden?
- Hat es dazu Lösungen gegeben?
- Sind weitere – damit vielleicht in Zusammenhang stehende - Fragen und Probleme deutlich geworden und konnten geklärt werden?

Es geht darum, vom Kontrakt ausgehend, den Prozess zu beleuchten, nachzuzeichnen und zu erinnern. Als hilfreich empfinde ich, die einzelnen Punkte stichwortartig auf einem großen Papier festzuhalten. Dabei geht es nicht um Ergebnisse, sondern es werden Eindrücke, Wahrnehmungen, Emotionen vielleicht auch Unklarheiten und Lösungsansätze aufgeschrieben, die als Grundlage für das Finale dienen. Im Laufe dieses Zusammentragens wird man schnell feststellen, dass nicht Äußerlichkeiten das Blatt füllen, sondern mehr und mehr wird der Kern des Prozesses deutlich. Es geht dabei um Erinnerung. Wir müssen innehalten, um uns dessen zu erinnern, einerseits was wir hinter uns lassen und andererseits was wir nie wirklich verlieren, sondern mitnehmen.

Was ich schon für die Phasenmodelle behauptet habe, dass diese niemals chronologisch ablaufen, das gilt übertragen dann auch für den Abschied aus Prozessen. Es gibt den Blick zurück, verbunden mit dem Blick nach vorn. Wir sind doch immer auch unsere eigene verleiblichte Geschichte und wir haben unsere Erinnerung. Dazu ist es wichtig, die damit verbundenen Gefühle, die mit dem Verlust einhergehen, wahrzunehmen: Unsicherheit, Angst, Wut, Wandlung etc. „Innerhalb dieses Entscheidungsprozesses sind wiederholte Bewegungen der Trennung und darauffolgende Bewegungen der Wiederannäherung zu sehen. Diese Bewegungen sind in allen Beziehungen zu beobachten.“²⁷ Ich blicke zurück auf das, was ich aufgabe und loslasse, ich blicke nach vorn auf das, was ich – aufbauend auf dem Erlernten – Neues beginnen werde. Und im Blick auf das Neue, das Unbekannte vor mir liegende, sehne ich mich vielleicht wieder in den bergenden Schoß des Vergangenen, in die Beziehung, die es nun zu lösen gilt. Hier handelt es sich um einen sehr starken emotionalen Vorgang. Der braucht Zeit und Raum. Und vor allen Dingen braucht dieser Vorgang Ehrlichkeit und Offenheit. Meines Erachtens verhindern oder überdecken viele Rituale diese Chance der Ehrlichkeit. Auch die von Geißler weiter aufgeführten Zeremonien²⁸ haben höchstens sekundären Charakter. Denn ausführliche Verabschiedungsszenen, Schlussworte oder Adressentausch²⁹ sind zwar ganz nett, aber stärken im

26 ist nicht ganz so ernst gemeint, klingt aber gut

27 Kast, V. a.a.O., 23.

28 vgl. Geißler, Karlheinz A., 56-62.

29 dieser hat doch nur Sinn, wenn er schon während des Prozesses stattgefunden hat und genutzt wurde.

Grunde nur das Wort, wonach nirgendwo so viel gelogen wird, wie bei einer Beerdigung oder übertragen am Ende eines Prozesses. Und ob Reinigungsrituale³⁰ so entscheidend sind für einen gelungenen Abschied, wage ich stark zu bezweifeln.

So manch ein im Seminarraum stehender Koffer, der vom frei geräumten Zimmer dort platziert wurde, bringt mehr Unruhe und Hektik in den Abschied als Ruhe. Zudem bestärkt er die Mentalität, dem Abschied auszuweichen, möglichst fluchtartig den Saal zu verlassen und nicht den Abschied zu gestalten. Sicherlich ist es aus rein wirtschaftlichen Gründen sinnvoll am letzten Tag eines Seminars die Zimmer schon rechtzeitig zu räumen. Doch sollte darauf geachtet werden, dass dies möglichst vor der 1. Einheit geschieht, um die Arbeit nicht dadurch zu unterbrechen und so eine Aufbruchstimmung zu erzeugen. Wenn Gepäck nicht gleich im Auto verstaut werden kann, so sollte es in einem gesonderten Raum gelagert werden, nicht im Gruppenraum, aus oben genannten Gründen.

Auch würde ich den Vorschlag Geißlers, den Abschluss des Abschieds mit einem Säuberungsritual eines Bades³¹ zu begehen, nicht unbedingt beipflichten, wenn er vorher mit mir einhergeht, dass Rituale die Kollektivität fördern.

Beim Finale von Supervisionsprozessen kommt es darauf an, das Gesamte des Gewesenen auszudrücken in einer möglichst einprägsamen Art und gerade die im Raum bzw. im Bauch – befindlichen Gefühle der Einzelnen nicht zu überschütten, zu beduseln oder zu töten, sondern den Raum zu bieten, diese leben zu lassen. Das ist – so glaube ich – ein sehr hoher Anspruch. Und vielleicht deshalb oft so stiefmütterlich behandelt. Aber ein gelungener Abschied kann so manch einen Fehler wieder gutmachen, indem er ihn nicht einfach unter den Teppich kehrt, sondern einbettet in das Gesamte. Und ist der Abschied in dem Sinne stimmig, d. h. ausgewogen im Blick zurück und nach vorn, dann wird die Angst vor dem, was in der Zukunft geschehen wird kleiner oder besser noch: die Angst vor der Zukunft wandelt sich in Lust auf das Neue. So verstanden ist Abschied, Trauer etwas sehr lebendiges. Anschaulich beschrieben finde ich dies bei Verena Kast: „Wenn eine Bindung aufgelöst wird, eine Verwurzelung, müssen wir durch einen Trauerprozeß so viele von unseren Wurzeln als möglich in uns hineinnehmen, um uns an einen anderen Ort wieder neu verwurzeln zu können. Die Wurzeln, die wir nicht hineinnehmen können, müssen wir kappen. Wir Menschen können das. (...) Letztlich hat unsere Fähigkeit, zu trauern und damit abschiedlich und zugleich bezogen existieren zu können, einen direkten Einfluß auf unsere Fähigkeit, uns auf das Leben einzulassen: Wir können uns einlassen, wenn wir wissen, daß die Trennungen uns nicht umbringen. Einlassen aufs Leben bedeutet aber wohl auch, sich am Leben zu freuen – trotz der Abschiede.“³²

Der Abschied fordert, eingegangene Beziehungen auf eine andere Ebene zu heben. Das ist mit Gefühlen und Emotionen verbunden. Diese gilt es anzusehen, zu benennen. „Die wichtigste Leitungsaufgabe in Schlußsituationen von Gruppen besteht darin, die strukturellen Bedingungen zur Be- und Verarbeitung jener Gefühle, Stimmungen, Erwartungen, Hoffnungen und Lernmöglichkeiten bereitzustellen, die die Beteiligten in dieser spezifischen Situation haben.“³³

30 vgl. Geißler, Karlheinz A., a.a.O.,62.

31 vgl. ebd.

32 Kast, V., a.a.O.,47.

33 Geißler, Karlheinz A., a.a.O.,84.

Im Abschied gilt es, die Beziehungen neu zu strukturieren. Haben einzelne Beziehungen über den Prozess hinaus eine Basis und wenn ja, welche? Sie müssen neu gestaltet werden. Andere Beziehungen waren nur auf diesen Prozess angelegt und enden auch mit diesem Prozess. Das kann sehr schmerzlich und bitter sein, wenn dies offen ausgesprochen wird. Deshalb werden am Ende solcher Gruppenprozesse auch so viele Versprechungen gemacht, wie sie oftmals auch am Grab zu hören sind. „ich melde mich bei Dir!“ – „ Du kannst immer zu mir kommen, ich hab ein offenes Herz, ein offenes Ohr für Dich.“ Und dann kommt der Alltag und die Versprechungen entpuppen sich als das, was die Vorsilbe „ver-“ eigentlich bedeutet: ver-sprechen. Auch hier ist die Ehrlichkeit sinnvoller, wenn auch zunächst vielleicht schmerzhafter, aber sie bewahrt vor Ent-täuschungen. Ent-täuschungen schmerzen und verwehren, in der Zukunft erneut eine Beziehung einzugehen.

Folgender Hinweis ist mir wichtig, nicht nur als Hinweis, sondern als ein Teil des Abschieds. So wie ein Hinterbliebener nicht sofort wieder eine neue Beziehung eingehen kann, diese müsste scheitern, weil der Abschied nicht durchlebt, sondern durch die neue Beziehung verdeckt wurde, so kann es auch nicht gelingen, aus dem einen Prozess heraus in den nächsten sofort hinein. Sicherlich gehen wir sofort in Neues, das ist natürlich, doch sei gewarnt davor, den einen Prozess zu beenden und sofort einen Neuen zu beginnen. Das Ende des Alten und der Beginn des Neuen sollten nicht zusammenfallen. Dann bleibt keine Zeit, das Alte umzusetzen, aus dem Alten zu schöpfen.

Ferner sollte das Ende nicht offen sein, sowohl von der Gestaltung her – wie ausführlich beschrieben – als auch von der Zeit. Auch die eigentliche Verabschiedung (Küsschen hier und „Mach’s mal gut“ da) sollte zeitlich in einen Rahmen eingeordnet sein. Das verhindert einerseits ein sentimentales Ausufern, andererseits ein fluchtartiges Verlassen des Schauplatzes. Deshalb plädiere ich dafür, gemeinsam auseinander zu gehen. Denn was bis dahin nicht geschehen ist, wird auch in der angehängten Zeit nicht geschehen. Da ist es besser, wenn Einzelne sich in anderem Kontext treffen und miteinander auf dem gemeinsam Erlernten und Erlebten etwas Neues aufbauen.

Und man sollte auf keinen Fall vergessen: „...and when the music’s over turn out the light.“ (Jim Morrison)

5. Kritik am Ende

„Schrecken ist genug verbreitet, Hilfe sei jetzt eingeleitet.“

Faust II

„Wir wollen die noch bleibende Zeit nutzen, um zusammenzutragen, was Ihnen dieses Seminar gebracht hat, aber auch, was Sie schlecht fanden, wo noch etwas zu verbessern oder zu verändern ist. Das ist wichtig und eine große Hilfe für uns im Blick auf unsere weitere Arbeit. ...“ So oder ähnlich werden Abschlussrunden vielfach eingeleitet auch von sehr erfahrenen LeiterInnen. Wenn die Leitung dann noch erklärt, dass ihr der Prozess sehr viel Freude gemacht hat und die Gruppe sehr gut war, dann ist eigentlich alles gesagt. Denn nach dieser Einleitung kann nichts Gutes mehr kommen, außer den üblichen Floskeln. Und über-

haupt: Kennen Sie einen Prozess, der am Ende sinnvoll und produktiv Kritisches zu Tage gebracht hätte? Ich vermute: Nein. Denn dies liegt in der Situation selbst. Wer – außer einigen notorischen Nörglern – könnte auch ein Interesse daran haben, Kritisches zum Ende zu sagen, denn für den eigenen Prozess bringt es nichts mehr. Entweder man lobt die Veranstaltung oder man hält den Mund. In wenigen Minuten ist eh alles vorbei. Deshalb erscheint Kritik am Ende wenig sinnvoll.³⁴ Zumal die TeilnehmerInnen vielfach hiermit auch überfordert sind. Wird Kritik nicht während des gesamten Prozesses geübt und somit sinnvoll eingebracht und auch umgesetzt, am Ende bringt sie nicht weiter und hinterlässt einen öden Beigeschmack, den eigentlich jeder vermeiden will.

Da ich die These vertrete, dass nur ein ehrlicher Abschied ein guter und sinnvoller Abschied ist, der auch weiterbringt, halte ich Kritik dennoch für wichtig auch am Ende. Wie viele Bildungsveranstaltungen enden in einer einzigen Lobhuldelei. Da wird dem Leiter Kompetenz und Einfühlungsvermögen attestiert und während des ganzen Prozesses hat man sich immer genau daran gerieben. Allenfalls kommt das Schlusswort einem Arbeitszeugnis gleich, in dem die Kritik versteckt und positiv ausgedrückt wird.

Kritik am Ende ist nur möglich und sinnvoll, wenn sie während des gesamten Prozesses geübt wurde. Und dann geht es nicht um die Kritik selber, sondern es geht darum, ein möglichst ehrliches Abbild des Prozesses und der Beziehungen zu erinnern und damit zu bewahren. In diesem Sinne ist Kritik am Ende eines Prozesses sinnvoll: nämlich aus dem Prozess heraus, im Zusammentragen nicht nur die positiven Seiten herauszufiltern, sondern auch die Schwierigkeiten und die Kritik zu benennen. Dazu ist erforderlich, dass der / die LeiterIn zu Beginn der Abschiedssitzungen sich selbst mit eigenen Empfindungen und Einschätzungen ziemlich zurückhält.

Eine Möglichkeit, in Abschiedssituationen den Boden für ein möglichst ehrliches Finale zu bereiten ist, den TeilnehmerInnen die Möglichkeit einzuräumen, ihre Empfindungen, ihre Gefühle, gegenüber der Leitung und den anderen TeilnehmerInnen und damit gegenüber dem gesamten Prozess auszudrücken und damit die Beziehung zueinander auszudrücken. Vielfach wird dies vermieden aus Angst vor den Gefühlen, vielleicht auch aus Angst vor der Ehrlichkeit. Und warum soll man sich so kurz vor dem Schluss das Leben noch so schwer machen? Doch genau hierin liegt der Trugschluss. Ich mache mir den Abschied einfach, lehne mich zurück und sitze meine Zeit ab, sitze quasi auf gepackten Koffern, bin im Geiste schon längst an anderer Stelle und merke dann erst später, wo und wie mir dieser Abschied fehlt, muss nachholen, was nicht nachzuholen ist. Und damit sind wir wieder bei der Parallele zu den vielfältigen Abschieden im Leben. Keiner dieser Abschiede ist nachzuholen oder wiederholbar. Es gibt keine zweite Chance, keine zweite Vorstellung. Auch deshalb liegt gerade im Abschied solch eine Spannung und Anspannung. Alles, was ich hier versäume, was ich hier nicht wirklich kläre, lässt sich nicht mehr klären und belastet auf dem Weg in die Zukunft sehr stark, lässt sich auf die Dauer auch nicht verdrängen. Dabei haben meistens die verschiedenen Abschiede im Leben eine wesentlich stärkere Gewichtung als der Abschied aus einem Prozess.

34 vgl. Geißler, Karlheinz A., a.a.O., 76-81., oder: Kejcz, Y. u.a., Typen der Lernstrategie auf dem Bildungsurlaub, Heidelberg 1980, 244.

Der nicht vollzogene Abschied oder der unehrliche Abschied blockiert die Menschen auf dem Weg ins Neue. Deshalb fordert der Abschied, sich den Gefühlen zu stellen, „dann bringen sie uns dazu, noch einmal lebendig in die Erinnerung zurückzuholen, was wir verloren haben. Und dennoch, wenn auch zaghaft, wird dabei die Zukunft ins Auge gefaßt, die wir fürchten. Nach dieser klärenden und bewahrenden Erinnerungsarbeit gelingt es, den Blick mehr wieder in die Zukunft zu richten, den Verlust zu akzeptieren, und mit allem weiterzuleben, was in uns angestoßen wurde in der Zeit, in der wir uns eingelassen haben, und das in uns bleibt und weiterwirkt, wenn wir es wollen, trotz der Trennung.“³⁵

6. Unvorhergesehener Abschied

*„Steckrüben und Sauerkraut, die haben mich vertrieben.
Hätte Mariechen Fleisch gekocht – ich wäre geblieben.“*

Janosch 1984, S.105

Es gibt viele Gründe, einen Supervisionsprozess vorzeitig zu beenden. Abgesehen von äußeren Einflüssen (plötzlicher Wohnortwechsel, Verlust der Arbeitsstelle etc.) gibt es aber auch innere Gründe, die einen Prozess vorzeitig beenden lassen: eine unbehebbar Antipathie, die sich im Verlauf des Prozesses entwickelt hat, eine „innere Kündigung“, dass ein TeilnehmerIn oder der/die LeiterIn die Sitzungen nur noch „absitzt“. „Wenn die Gestalt der Zusammenarbeit trüb zu werden beginnt, so ist rasche Klärung oder rasche Trennung angezeigt.“³⁶ Auch hier geht es wieder um eine rasche und damit dem Prozess dienliche Klärung. Gefühle, Eindrücke und Wahrnehmungen müssen zur Verfügung gestellt werden und nicht im Inneren schmoren oder ergrübelt werden. Die vielfältigen Signale, die der Trennung vorausgehen, hat Fengler in seinem Aufsatz kurz und prägnant wie eine Checkliste aufgeführt:

- „(1) Ich freue mich auf die bevorstehende Sitzung nicht.
- (2) Ich freue mich, wenn die Supervisand sie absagt.
- (3) Ich sage sie selbst wegen anderer Verpflichtungen mehrfach ab und habe Mühe, einen Ersatztermin zu finden.
- (4) Ich bin nach der Sitzung erschöpft, verärgert oder wie zerschlagen (nicht: nachdenklich und wohligh müde).
- (5) Ich habe den Eindruck, wir seien nicht weitergekommen.
- (6) Ich tausche mit dem Supervisanden Beteuerungen aus, die mir etwas übertrieben vorkommen.
- (7) Wir verstricken uns in unauflösliche Missverständnisse.“³⁷

Diese hier aufgeführten Anzeichen sollten frühzeitig erkannt und benannt werden. Dann müssen sie nicht unbedingt zum frühzeitigen Ende eines Prozesses führen, sondern können eventuell sehr hilfreich für den weiteren Verlauf des Prozesses sein.

35 Kast, V., a.a.O., 7f.

36 Fengler, J. a.a.O., 266.

37 Fengler, J., a.a.O., 261.

So sollte beispielsweise das unentschuldigte Fehlen eines Gruppenmitgliedes immer auch zum Thema in der Gruppe gemacht werden: Weiß irgendjemand etwas über das Fehlen? – Gab es äußere Einflüsse (Fehlende Absprachen etc.)? Und es sollte zum Thema in der folgenden Sitzung zusammen mit dem/der fehlenden TeilnehmerIn gemacht werden. Es geht nicht um Bloßstellung oder ähnliches, sondern um eventuelle Anzeichen einer „inneren Auswanderung“ und der darauf folgenden „äußeren Auswanderung“ frühzeitig zu erkennen und sie so dem Prozess dienlich zu machen.

Frühzeitiges Ausscheiden aus einer Gruppe ist immer Sache der Gruppe, muss also innerhalb der Gruppe besprochen werden und nicht separat zwischen LeiterIn und TeilnehmerIn ausgehandelt werden.

Neben diesen für den Prozess positiv nutzbaren „Ausscheidungsversuchen“ kann es durchaus auch sinnvoll sein, wenn einE TeilnehmerIn frühzeitig den Prozess verlässt, beispielsweise hat jemand im Verlauf des Prozesses für sich erkannt, dass hier nicht sein/ihr Weg ist, dass er/sie sich neu und anders orientieren muss. Für diese Fälle sollte – wie schon beschreiben - immer eine Abschluss Sitzung kontraktiert sein. Dass solch eine vorzeitige Beendigung des Prozesses sinnvoll ist hat Kafka so beschrieben: „Wenn man einmal jemanden den endgültigen Abschied anbietet, wie ich es getan hatte, und dies vom andern als ganz richtig bezeichnet wird, dann führt man doch das wenige noch gemeinsam zu Erledigende möglichst schnell zu Ende und bürdet dem anderen nichts zwecklos seine stumme Gegenwart auf.“³⁸

7. Übergänge

*„Wenn Erzieher nicht aufhören können zu erziehen,
so deshalb,
weil sie nie autorisiert waren zu beginnen.“*

N. Luhmann 1990, S. 17

Haben wir den Blick bisher hauptsächlich auf den Abschied aus den Beziehungen gelenkt, so gilt es sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Lehrenden Abschied zu nehmen von ihren Rollen. Was dem Teilnehmenden nicht so schwer fallen wird, ist für den Lehrenden meist eine schwere Aufgabe. „Me-ti sagte: Jeder Lehrer muß lernen, mit dem Lehren aufzuhören, wenn es Zeit ist. Das ist eine schwere Kunst. Die Wenigsten sind imstande, sich zu gegebener Zeit von der Wirklichkeit vertreten zu lassen. Die Wenigsten wissen, wann sie mit dem Lehren fertig sind. Es ist freilich schwer, zuzusehen, wie der Schüler, nachdem man versucht hat, ihm die Fehler zu ersparen, die man selber begangen hat, nunmehr solche Fehler macht. So schlimm es ist, keinen Rat zu bekommen, so schlimm kann es sein, keinen geben zu dürfen.“³⁹

Nicht nur Eltern verpassen oft den Punkt, wann es heißt, die Kinder nicht mehr zu erziehen, sondern auf die Früchte der Erziehung zu vertrauen, sondern auch LehrerInnen, DozentInnen, SupervisorInnen. Lehrer, die nicht aufhören können

38 Kafka, Franz, Sämtliche Erzählungen, Frankfurt 1970, 264.

39 Brecht, B., Buch der Wendungen, in: Gesammelte Schriften, Band 12, Frankfurt 1973, 475.

zu lehren, haben einerseits etwas sehr Tragisches, weil sie sich nur über diese Rolle definieren können, andererseits meines Erachtens nicht nur zu wenig Zutrauen in ihre Schüler, sondern auch zu wenig Vertrauen in ihre eigene Lehrtätigkeit, andererseits sehen sie sich konfrontiert mit der Schwierigkeit, sich überflüssig gemacht zu haben. Und das können viele nicht verkraften.⁴⁰ Denn wie viele Lehrende leben nicht nur vom Geld, sondern gerade auch vom Applaus und vom Bestaunen des Publikums. Der amerikanische Geigenvirtuose Yehudi Menuhin sagt: „In der Phase, wo ich unsicher geworden war, war es für mich eine ganz große Hilfe, dass das Publikum weiter Beifall spendete!“ Und auch Lehrer oder Supervisoren verlassen diesen sicheren Boden ungern. Auch die Dozentenrolle bietet einen gewissen Schutz und Halt, den wir ungern aufgeben. „Spätestens dann merkt man ihn (Anm.: den emotionalen Entzug), wenn man auf der Heimfahrt vom Seminar im Verkehrsgewühl, im Großraumwagen der Bahn oder im Flugzeug erlebt, wie wenig man gefragt wird und wie wenig man gefragt ist ...“⁴¹

Die Schwierigkeit für SupervisorInnen, DozentenInnen und LehrerInnen liegt im Schutz und in der Sicherheit der Rolle. Die Rolle definiert die Beziehung klar, Grenzüberschreitungen lassen auch einen Rückzug in oder hinter die Rolle zu. Wird aber nun der Prozess verabschiedet, oder auf das Leben bezogen, wird der Kontext aufgehoben, muss auch die Rolle für diese konkrete Beziehung aufgehoben werden. Die Beziehung lässt sich fortan nicht mehr über die Rolle klären. Wird die Rolle dennoch aufrecht erhalten, ist der Abschied nicht vollzogen und wirkt Beziehung wie ein Relikt aus ferner Vorzeit, also tot und nicht wandlungsfähig, damit uninteressant. Um aber als SupervisorIn lebendig zu bleiben in dieser konkreten Beziehung ist es not-wendig, sich auch von der Rolle zu verabschieden. Sie war ein Teil der Beziehung, war wichtig, steht aber jetzt nicht mehr im Vordergrund. Damit wird dem/der SupervisorIn seine/ihre Kompetenz nicht abgesprochen. Er muss sich nicht von seinem Berufsbild verabschieden oder gar dieses verleugnen. Im Gegenteil. Er/Sie ist weiterhin SupervisorIn, nur steht diese Rolle nach Abschluss des Prozesses nicht mehr im Vordergrund der Beziehung, sie ist nicht mehr beziehungsdefinierend. Ich übertrage dies auf meine Rolle als Mönch und Seelsorger. Wie schwer war es für mich, diese Rolle in bestehenden Beziehungen zu Menschen aufzugeben und damit bestehende Beziehungen ohne die Rolle neu zu definieren. Erst da wurde mir das volle Ausmaß an Schutz und Sicherheit der Rolle bewusst. Wie stark habe ich an der Rolle festgehalten, waren doch andere Sicherheiten längst weggebrochen. Das Aufgeben der Rolle ist mir erst gelungen, als mir klar wurde, dass mir nicht grundsätzlich die Rolle, die Kompetenz genommen wird, und dass die Rolle, die mit der Rolle verbundene Geschichte nicht geleugnet werden muss, im Gegenteil, sie ist und bleibt Teil der Beziehung, tritt nur an eine andere – nachgeordnete – Stelle.

Sicher würde der Abschied aus der Rolle vielen SupervisorInnen leichter fallen, wenn sie den Gedanken mehr zulassen könnten, Menschen geholfen zu haben, nun auf eigenen Füßen zu stehen. Vielfach gelingt dies aber deshalb nicht, weil wiederum der Abschied aus der Beziehung nicht gelungen ist. SupervisorIn und SupervisandIn trennen sich ein für alle mal. Das macht ein späteres Wiederaufnehmen der Beziehung unmöglich. Warum sollte es nicht möglich sein, zu einem späteren Zeitpunkt mit einer anderen Problematik einen neuen Prozess aufzunehmen oder eine einzelne Sitzung in Anspruch zu nehmen? Anders als beim

40 vgl. Geißler, Karlheinz A., a.a.O.,144.

41 ebd., 145.

Tod eines Menschen, ist die Trennung aus einem Prozess nicht unwillkürlich mit einer Trennung in alle Ewigkeit verbunden. Hier liegt doch auch eine Chance.

Mir hilft in solchen Situationen, nach einer gewissen Zeit noch einmal voneinander zu hören, wie sich die Entwicklung vollzogen hat, welche Schritte auf eigenen Füßen gegangen worden sind. Dazu ist jedoch eine gute Pflege der „Kundenkartei“ nötig, die man nicht vernachlässigen sollte.

Mir helfen solche kurzen Beziehungsaufnahmen, die keinesfalls ritualisiert werden sollten, sondern sich ergeben müssen oder nicht, das Vertrauen in meine Fähigkeiten zu stärken, mir zu vertrauen. Dadurch kann ich die Rolle besser loslassen und bin wieder frei, neue Prozesse und neue Beziehungen einzugehen.

Hilfreich erscheinen mir auch hier einige prägnante Sätze, die Geißler formuliert: „Reflektiere Deine Leiterfunktionen, die Du erfüllst und frage Dich, ob das Ende bedrohlich ist, weil es Dich von diesen entbindet. (...) Man kann auch Schluß machen, ohne von allen geliebt zu werden.“⁴²

8. Literatur

„Das Ende interessiert mich nicht“

J. Baudrillard

- Die Heilige Schrift, Einheitsübersetzung, Stuttgart 1981.
- Brecht, Berthold, Buch der Wendungen, in: Gesammelte Schriften, Band 12, Frankfurt 1973, 475.
- Einstein, Albert, anlässlich des Todes von R. Ladenburg im Jahre 1954, zit. nach: Becker-Kontio, Maija, in: Supervision 1/2000.
- Fengler, Jörg, Wie Supervisionsprozesse zu Ende gehen, in: Fatzer, G. (Hg.), Organisationsentwicklung und Supervision, Köln 1996.
- Freud, Sigmund, Trauer und Melancholie, in: Gesammelte Schriften, Bd. 10, Frankfurt 1982.
- Geißler, Karlheinz A., Schlussituationen, Weinheim ³2000.
- Guoth-Gumberger, Marta, Hormann, Elisabeth, Stillen, München 2004.
- Kafka, Franz, Sämtliche Erzählungen, Frankfurt 1970.
- Kast, Verena, Sich einlassen und loslassen, Freiburg Basel Wien 1996.
- Kejcz, Y. u.a., Typen der Lernstrategie auf dem Bildungsurlaub, Heidelberg 1980.
- Kluge, A., Die Macht der Gefühle, Textbuch zum Film, Frankfurt 1984.
- Kübler-Ross, Elisabeth, Interviews mit Sterbenden, Stuttgart ⁴1972.
- Lothrop, Hannah, Das Stillbuch, München 2002.
- Riemann, Fritz, Grundformen der Angst, München Basel 1990.
- Sporcken, Paul, Umgang mit Sterbenden.
- Sporcken, Paul, Sterben – Sterbebeistand, in: Böckle, Franz, Kaufmann, Franz-Xaver, Rahner, Karl, Welte, Bernhard (Hgg.), Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft, Enzyklopädische Bibliothek, Bd. 10.
- Weigand, Wolfgang, Jedem Anfang wohnt ein Ende inne, in: Supervision 1/2000.
- Zündel, R., Der schwere Abschied – Vom Leid der Politiker nach dem Entzug von Macht, Öffentlichkeit, Apparat und Wirkungsmöglichkeiten, in: Die Zeit, Nr. 15 vom 7.4. 1989.