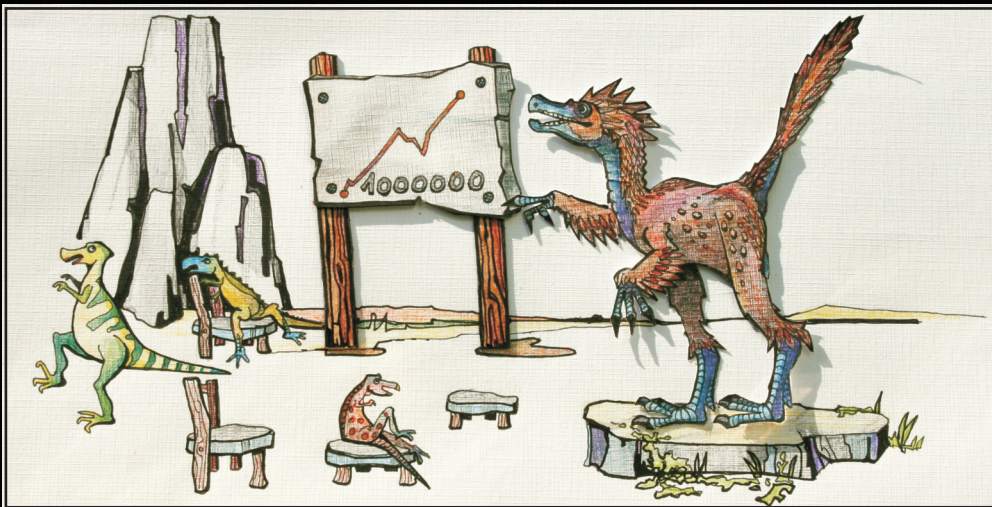


Volkmar J. Ellmauthaler

Supervision

Theorie und Praxis
Arbeitsbuch
mit Ansätzen zur Krisenintervention



edition L

Supervision

Theorie und Praxis. – Arbeitsbuch mit Ansätzen zur Krisenintervention

Inhalt

[Rezension](#)

Einführung	5
1. Vorkenntnisse – eine Sammlung.....	7
2. Supervision – eine Annäherung an das Phänomen	9
3. Tätigkeit des/der SupervisorIn im Überblick	10
4. Abstinenz, Diskretion, Zeugnisverweigerungsrecht	10
5. Formen der Supervision	13
6. Fakten, gängige Missverständnisse und Vorbehalte (auch nach 25 Jahren) .	15
Diskretionsvereinbarung und Kontrollsupervision	18
7. Kurze Überprüfung des Wissensstandes	23
8. Ergänzende Erläuterungen – eine weitere Einteilung	25
A. Team-Supervision	25
B. Fall-Supervision	26
„Labor-Situation“ und deren Nutzung; Prozessevaluierung	26
C. Organisations-Supervision	29
D. Die Funktion des/der „Unbeteiligten BeobachterIn“ (vgl. S. 53).....	30
E. Coaching.....	30
9. Zugang in der Praxis	32
10. Ein handfestes Argument gegenüber Firmenleitungen: die Kalkulation.....	34
11. Kriterienkatalog zur Einführung von Supervision	40
12. Übung: Praktische Umsetzung, Evaluation.....	42
13. Erstellen einer Supervisionsvereinbarung.....	43
Arbeitsvereinbarung Supervision (Muster).....	44
14. Kontrollschleife zur Praxis.....	48
15. Tätigkeit des (analytischen) Supervisors (m/w).....	49
16. Kompetenzen optimieren	61
17. Methoden und Techniken der Supervision und Psychotherapie	75
Zum Beispiel: Gruppenpsychoanalyse und Rangdynamik im Vergleich.....	77
18. Supervision heute.....	106
19. Erwartungen an die Praxis	107
20. Krisenintervention: Krisen – Handlungsräume – Grenzen	113
21. Ein Wort zur Mediation	129
22. Supervision angesichts des Todes.....	134
23. Überlegungen zur strukturierten Supervision nach Lanssen – Haans.....	145
24. Wissenschaftliche Auseinandersetzung – Literaturliste.....	156

Einführung

Dieses Skriptum soll es Ihnen ermöglichen, sich einen Eindruck von Supervision und Coaching zu machen: als besonders wirksame Formen der Beratung, als Hilfe zur Wahrnehmung von Zusammenhängen aus einer neuen, externen Perspektive, als Anregung für das organisierte Probedenken und –handeln innerhalb Ihrer funktionalen Einheit, einer Organisation, (Hoch-) Schule, einer (kirchlichen) Organisation, eines Betriebes.

Supervision geht von einer besonderen – wohl definierten und auch evaluierbaren – Wirkung aus, die sich aus der angeleiteten Zusammenarbeit von SupervisandInnen mit einem/r SupervisorIn ergeben.

Wie diese Zusammenarbeit als erforderlich empfunden, wie geplant, vereinbart, durchgeführt und evaluiert werden kann, davon soll der theoretische Teil handeln. Im praxisbezogenen Seminar werden Sie selbst die Mechanismen von „Supervision“ erfahren und reflektieren.

Wir wollen von der Hypothese ausgehen, dass Supervision nach einiger Übung (mitunter nicht ganz ohne Selbsterfahrung) durchaus auch auf ihre Wirkmechanismen und Interventionstechniken hin betrachtet – und erlernt werden kann; nicht nur von angehenden SupervisorInnen: eben auch von SupervisandInnen und Studierenden anderer Disziplinen – so dies nach einer gewissen Zeit als erforderlich erachtet und vereinbart wird.

Das Erkennen und Erlernen grundlegender Supervisions- und Interventionstechniken soll keineswegs jede/n Studierenden, jede/n SupervisandIn, zu SupervisorInnen machen, sondern etwas ermöglichen, das wir Selbstorganisation, schließlich Intervision nennen können. Die Fähigkeit zur Intervision bedingt eine gewisse Grundkenntnis der Vorgänge und kann dazu beitragen, die in der Supervision als vorteilhaft erwiesenen Prozesse im eigenen System zu etablieren, etwa nachdem die eigentliche Supervision wie vereinbart geendet hat. SupervisandInnen, die diesen Level erreicht haben, werden ihre/n SupervisorIn im weiteren Verlauf weiter zu Fragen und Problemstellungen konsultieren, die allerdings dann auf

einer Meta-Ebene zu diskutieren sind: etwa Verfahrensfragen, Effekte der gruppalen Entwicklung, methodische Fragestellungen usw.

*

Verwenden Sie dieses Skriptum als eine Art Orientierungshilfe, die keineswegs alle Details anspricht – es erhebt nicht den Anspruch eines Lehrbuches –, tragen Sie auf freien Flächen immer auch Ihre eigenen Notizen ein, all das, was Sie im Verlauf der Lehrveranstaltung und im Verlauf des praxisorientierten Seminars bemerkenswert finden oder diskutiert haben. Erst damit wird Ihr individuelles Skriptum: für Sie ganz persönlich wertvoll.

Falls Sie im Bereich Personalmanagement eingesetzt werden, können Sie die Implementierung neuer Supervisions-, Coaching-, Interventions- oder Mediationskonzepte Ihren Vorgesetzten und den KollegInnen gegenüber dann auch sachlich gut begründen und umsichtig planen.

Viel Erfolg dabei.

11. Kriterienkatalog

Wann kann eine berufsbegleitende Maßnahme wie Supervision, Coaching, Betriebliche Gesundheitsförderung etc. beantragt werden? – Mindestens drei der angegebenen Kriterien reichen aus, um eine Maßnahme (berufsbegleitende Supervision, Krisenintervention) zu begründen:

1. erkennbare, von den innerbetrieblichen Zielen abweichende Fluktuation von MitarbeiterInnen unterschiedlicher Ebenen, vor allem an der Basis, wobei die Begründungen, falls gegeben, zu evaluieren wären. Dazu zählen auch Kündigungen durch MitarbeiterInnen selbst, wenn diese mit erkennbaren Vorgängen – etwa firmeninternen Umstellungen – in Zusammenhang gebracht werden können oder ausdrücklich begründet wurden
2. Krankenstände wegen Tag-Nacht- / Zeit- / Rhythmusstörungen durch Wechseldienste und sehr unregelmäßige Dienstzeiten bzw. –dauer
3. Anzeichen von Unzufriedenheit signifikant vieler MitarbeiterInnen – zu erheben über Betriebsräte und andere Vertrauenspersonen
4. Gefahr erhöhter Fehlerquoten Einzelner oder Teams mit bislang unzureichenden Korrekturversuchen seitens der Firmenleitung, Dienstplanung oder Personalleitung
5. Burnout-Anzeichen, Mobbing (BetriebsärztIn, -psychologIn)
6. Plastischer oder offensiver Widerstand von MitarbeiterInnen gegen Vorgaben und Regeln, vorgesetzte MitarbeiterInnen oder unspezifische Trägheitsphänomene bei Durchführung von Dienstanweisungen
7. Nachhaltige und / oder trotz unterschiedlicher Strategien wiederholt auftretende Probleme mit Arbeitszeiten, Dienstplänen, Besetzung von Vakanzen etc., was unter Umständen auf ein widerständiges Verhalten oder Überforderung von MitarbeiterInnen schließen lässt

8. Andere, den Teams, der Firmenleitung, der Personalleitung oder dem Betriebsrat zur Kenntnis gebrachte Gründe, die mit der Generalstrategie der Firmenleitung nicht notwendigerweise inhaltlich zu tun haben müssen.

Ist der Bedarf nach den genannten Kriterien erhoben, so ist im Allgemeinen anzuraten, die EntscheidungsträgerInnen zusammen mit VertreterInnen der Belegschaft und einem/einer SupervisorIn mit nachgewiesener Felderfahrung zu einem sondierenden Gespräch einzuladen. Hier können alle bestehenden Fragen offen diskutiert werden. Danach ist Supervision – vorzugsweise während der bezahlten Dienstzeit! – zu ermöglichen, da die SupervisandInnen ja tatsächlich durch die Supervision eine Arbeitsleistung für die Firma erbringen. Für die Bedarfserhebung sind, wie gesagt, in der Regel die BetriebsärztInnen und BetriebspsychologInnen zuständig.

Allfällige Diskretionspflichten der ArbeitnehmerInnen gegenüber der Firmenleitung sind in dem zu errichtenden Werkvertrag auf den Supervisor / die Supervisorin zu überbinden.

Fassen Sie, bitte, den Kriterienkatalog nach eigener Wertung zusammen:

12. Praxis

An dieser Stelle kann das bisherige Wissen praktisch umgesetzt werden.

Bilden Sie dazu, bitte, neue Kleingruppen zu je fünf KandidatInnen, um Ihre Kenntnisse von Supervision in einem Planspiel umzusetzen. Es gibt eine/n SupervisorIn, mehrere SupervisandInnen und eine/n unbeteiligte/n BeobachterIn. Diese Funktionen sind nach jeder Arbeitseinheit zu dokumentieren und anschließend so oft zu tauschen, bis jede/r KandidatIn mindestens ein Mal jede Rolle eingenommen, jede Funktion getestet hat.

Im Anschluss ist Raum für Notizen, fügen Sie, bitte, Ihre Protokolle bei.

Hinweis: Es ist nützlich, die Protokolle der übrigen KandidatInnen einer Arbeitsgruppe in Kopie auszutauschen, so dass jede/r am Ende alle Protokolle besitzt.

Die praktische Umsetzung ist zu evaluieren. Kriterien für die Evaluation müssen zunächst festgelegt, vereinbart und hernach überprüft werden.

Die Kleingruppenarbeit erfolgt einerseits begleitet innerhalb der Vorlesung / des Seminars, andererseits ergänzend auch außerhalb in privat organisierten Trainings.

Termine dafür werden gesondert vereinbart.

Die Evaluation wird in der darauf folgenden regulären Vorlesung / im folgenden, geblockten Seminar besprochen. Dazu wird jede Kleingruppe den gesamten Vorgang vorstellen, analysieren und zur Diskussion stellen.

13. Erstellen der Supervisionsvereinbarung (Kontraktbildung)

Nennen Sie vorerst – unter Anwendung des bisher Erworbenen – einige Punkte, die ein (mündlicher oder schriftlicher) Kontrakt zwischen SupervisorIn und SupervisandInnen enthalten sollte:

Vergleichen Sie damit durchaus kritisch den folgenden Vorschlag:

ARBEITSVEREINBARUNG – SUPERVISION

abgeschlossen zwischen

AuftraggeberIn:

SupervisorIn:

1. Vertragsgegenstand:

Vereinbart wird die Abhaltung von Supervision durch die/den oben genannten, seitens der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) gemäß internationalen Standards anerkannten und qualifizierten SupervisorIn.

2. Häufigkeit und Frequenz:

Die Supervision wird zunächst für den Zeitraum von fünf Sitzungen vereinbart und kann nach einer oder mehreren Zwischenreflexionen fortgesetzt werden. Als Rahmen werden 24 Doppelstunden zu je 90 Minuten innerhalb eines Arbeitsjahres vereinbart, die Frequenz wird gesondert festgelegt (z.B. monatlich, vierzehntägig, mit der Möglichkeit, Änderungen im Konsens zu vereinbaren).

3. Ort:

Die Arbeitssitzungen finden in einem dafür geeigneten Raum (z.B. in einer Bibliothek), möglichst von der Dienstroutine ungestört statt:

vor Ort in der Praxis des/der SupervisorIn.

4. Honorar:

1 Doppelstunde dauert 90 Minuten (im Gruppensetting optimal).

1 Einheit dauert 50 Minuten (in Einzelsupervision).

Es gilt die Tarifordnung. (Einzusetzen: Tarif in € netto, 20% USt brutto)

Bei Entfernungen größer als 30 km werden Fahrtkosten/Diäten berechnet.

Von der Supervisorin / vom Supervisor abgesagte Stunden sind nach Möglichkeit im selben Abrechnungszeitraum einzubringen. Seitens der Auftraggeber / des Auftraggebers abgesagte Stunden können nach Möglichkeit ebenfalls eingebracht werden.

Jeder Auftraggeber ist grundsätzlich auch bei Nichtteilnahme an einer zuvor vereinbarten Supervision verpflichtet, den Honorarbeitrag zu leisten.

Refundierungsmöglichkeiten:

Die Anwesenheit der Teilnehmer/innen wird von Supervisorensseite bestätigt, die Anwesenden können eine Refundierung der anteiligen Stundenhonorare unter Vorlage der ausgestellten Rechnungen (Zahlungsbestätigungen) beantragen. Eine Direktverrechnung mit dem Dienstgeber ist ebenfalls möglich.

5. Inhalte und Ziele der Supervision:

Diese werden gesondert mündlich vereinbart und wird in bestimmten Abständen überprüft, ob und auf welchen Wegen dieselben erreicht / nicht erreicht wurden – und was daraus zu folgern ist. Zielvorstellung/en zu Beginn der Supervision (ausformuliert, vereinbart): (hier einzutragen)

6. Diskretion:

Über Inhalte, die im Zusammenhang mit den vereinbarten Sitzungen besprochen werden, ist – so nichts Abweichendes vereinbart wird – allen Außenstehenden gegenüber sowie zu MitarbeiterInnen, Vorgesetzten oder VertreterInnen anderer Berufsgruppen grundsätzlich Stillschweigen zu bewahren, um freimütige Äußerungen auch personenbezogener Inhalte, ggf. auch Fehlleistungen, zu ermöglichen. Dies gilt sowohl für alle SupervisorInnen (in Form der Diskretionspflicht gemäß Berufscodex für SupervisorInnen) als auch für alle TeilnehmerInnen. Ausdrücklich gilt diese Verschwiegenheit auch im Zusammenhang mit Vorgesetzten, welche akzeptieren, dass die übliche Auskunftspflicht für alle Fragen, welche Inhalte der Supervision betreffen, außer Kraft gesetzt ist; es sei denn, innerhalb der Supervision wird eine bestimmte Ausnahme beschlossen.

Weiters gilt dieselbe Regelung auch für die Zeit nach dem Abschluss des Supervisionsprozesses.

Zweifel über Sinn und Umfang dieser Regel sind in den Supervisionsprozess einzubringen und innerhalb der Gruppe zu bearbeiten.

7. Leistung:

Supervision ist ein beratender, nicht therapeutischer, berufsbegleitender Prozess, einzeln oder in einer vorher definierten Gruppe, mit dem Ziel einer künftig eigenständigen Weiterentwicklung. Daher erfolgt die Teilnahme freiwillig und eigenverantwortlich, aber im Sinne der Vereinbarung verlässlich und regelmäßig.

Seitens des Supervisors wird gegen Honorar die Supervision unter Wahrung der Sorgfaltspflicht geschuldet, nicht geschuldet wird jedoch ein bestimmter Erfolg der SupervisandInnen selbst.

8. Rücktrittsrecht gemäß KSchG, Stornobedingungen:

Von dem Vertrag können private KundInnen binnen einer Woche zurücktreten, sofern noch keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Eine Kündigung vor Ablauf der vereinbarten Laufzeit ist möglich. Da die Supervision ein besonderes Vertrauensverhältnis beinhaltet, bleibt es dem/der SupervisorIn vorbehalten, nach fachlich fundiertem Ermessen den Supervisionsvertrag ebenfalls jederzeit vorzeitig zur Endigung zu bringen.

9. Besondere Vereinbarungen:

Verwendete Methode(n) und Technik(en): (einsetzen) z.B.: Analytische Beziehungsspiegelung nach Michael Balint, ... Zusätzliche Methoden bei Bedarf nach gesonderter Vereinbarung.

10. Gerichtsstand ist (Ort einsetzen).

Ort:

Datum:

Auftraggeber (SupervisandIn) SupervisorIn Kenntnisnahme des Kostenträgers

Tragen Sie hier, bitte, gemeinsam mit Ihren KollegInnen jene Punkte ein, die nach Ihrem Dafürhalten auch in den Kontrakt einfließen sollten, und begründen Sie diese.

Kontrollschleife zur Praxis-Übung:

Im Planspiel fand Supervision in einer – frei definierten – Organisationseinheit statt. Überlegen Sie nun, bitte, die Möglichkeiten der Umsetzung in Ihrem eigenen Berufsfeld, auch ganz persönlich als KandidatIn. Vergleichen Sie diese Einträge auch mit Ihren ersten Eintragungen ab Seite 7.

Vermutlich wird die Funktion des/der SupervisorIn im Planspiel sich als schwierig herausgestellt haben. Woran liegt das – Ihrer Meinung nach?

Da Sie derzeit nicht die Ausbildung zur/zum SupervisorIn anstreben, ist es nicht notwendig, über konkrete Interventionstechniken Bescheid zu wissen. Interessant ist aber immerhin, eigene Talente im Umgang mit KollegInnen und Kleingruppen zu entdecken, im „Labor“ zu erproben und hernach mit einigen grundlegenden theoretischen Überlegungen übereinzustimmen.

Endogene Depression

... kann durch äußere (lebensgeschichtliche) Umstände ausgelöst werden, hat aber immer eine wesentliche somatische (biochemische) oder auch eine hirnorganische Komponente. Dieser Zustand kann mit **Durchschlaf**-Störungen: Formen der **Parasomnie** und auch REM-Schlafstörungen etc. einhergehen. Diagnostik/Therapie: Schlaflabor, Neurologie–Psychiatrie.

Endogen bedingte depressive Zustandsbilder lassen sich auf endokrine (Drüsenfunktion) und biochemische Abweichungen von der Regelfunktion definieren.

Beispielsweise führt ein zu niedriger Serum-Spiegel an Lithium zu einer charakteristischen – depressiven, gelegentlich psychotischen – Verstimmung. Diese kann durch behutsame Gabe von Lithium (Quilonorm® retard) ursächlich gebessert werden. Erst danach sollte die individuelle psychosoziale Situation geklärt und durchgearbeitet werden.

Saisonal bedingt, verändert sich der Serum-Spiegel an Serotonin bzw. Cortico-Melanotropin, beides abhängig von der Menge verfügbaren Tageslichts, und kann in Phasen der Dunkelheit ebenfalls depressive Symptomatik auslösen (so genannte **saisonale Depression**). Hier kann durch Erhöhung der Einwirkzeit und Intensität von Tageslicht die Befindlichkeit im Tagesrhythmus gebessert werden (Licht-Therapie).

In jedem Fall kann unterstützend in Form von „Beelterung“ (Vermittlung von Geborgenheit und wertfreiem Dasein durch eine Überichfunktion) über die sozialpsychologische „Schiene“ wirksam begleitet werden.

Jede Begleitung einer depressiv verstimmt Persönlichkeit bedarf der psychischen Stütze in Form von Aussprache, bei Gläubigen auch Gebet und Meditation und – fachlich – der berufsbegleitenden **Supervision**.

Merke:

Keine Intervention soll ungeplant (d.h. ohne bewusste Abwägung von Mittel, [Neben-] Wirkung und Ziel) stattfinden.

Jede Kontaktnahme kann wertvolles Material für spätere Arbeit beinhalten.

Mein Blick soll dafür werturteilsfrei offen sein.

Zu den wenigen Möglichkeiten der Intervention durch Laien:

Nicht gründlich bzw. spezifisch ausgebildete Personen haben besonders bei depressiven Menschen mit klassischen, oft schweren Ohnmachts- und Schuldgefühlen zu kämpfen.

Dafür gibt es mehrere Gründe, unter diesen seien drei genannt:

1. Übertragung und Gegenübertragung (vgl. Ss. 50, 51 u.a.)
2. spezielle Inkompetenz
3. larvierte Aggression

Zu 1.: In der Psychoanalyse spricht man von **Übertragung** dann, wenn Gefühle der Liebe und des Hasses (frühkindliche Grund-Befindlichkeiten) aus der Ursprungs-Beziehung auf eine andere Beziehung angewandt und in dieser aktuell erlebt (und auch agiert) werden.

Gegenübertragung bedeutet, dass auch solche Gefühle (z.B. der Libido, des Hasses, der Ohnmacht) im Betreuer gegenüber der/dem Betreuten entstehen und die Möglichkeit besteht, dass diese dem Betreuten „umgehängt“, an ihm/ihr erlebt werden.

Deshalb „prüfe sich, wer hilft“.

Zu 2.: Jeder Beruf verlangt spezifische Kompetenzen. Nicht jede dieser Fachkenntnisse befähigt zum „betreuenden“ Umgang mit Menschen. Ich muss mir meiner Kompetenzen – besonders deren **Grenzen** – klar bewusst sein, um nicht in Allmachtsgefühle zu geraten und dann erbärmlich zu pfuschen.

Zu 3. Jede Depression hat als ein Spiegelbild die **Aggression**. Diese ist

dann bloß fehlgeleitet, also gegen den Betroffenen selbst gerichtet. Der fühlbar „aggressive“ – besser gesagt: „**destruktive**“ – Anteil in der Depression verhindert auch letzte noch mögliche soziale Beziehungen und erweckt im Gegenüber oft starke Gefühle der Antipathie im (diesmal beteiligten) Beobachter und Helfer (m/w).

Merke dazu:

In jedem Menschen steckt ein Terrorist. Wer diesen frei und töten lässt, wird bestraft, wer ihn unfrei weinen lässt, wird verachtet. In dieser Situation – die Welt wird ent-solidarisiert und radikalisiert – gilt es, dem „Terroristen“ die Grundlagen zur Tat zu nehmen und dem „weinenden, fordernden Kind“ liebevolle Beziehung zu geben.

Beziehung heißt: Vertrauen, Angenommenwerden-Annehmen, Grenzen.

Das zu erkennen, ist dem Depressiven oder Suizidalen schlecht möglich. Man kann versuchen, es aber mit ihm/ihr zu „trainieren“. Es ist Aufgabe des (z.B. pastoralen) Helfers, zu respektieren, dass er/sie das allein **nicht** bieten oder durchstehen kann, ohne selbst Schaden zu nehmen und beim Depressiven gar alles zu verschlimmern.

Suizidales Verhalten:

Eine besondere Spielart der (destruktiven) Aggression ist die Autoaggression: destruktive Strebungen, die gegen sich selbst gerichtet sind (oft in Ermangelung eines entsprechenden Adressaten, oft wegen unbewusster innerpsychischer oder real begründeter, aber nicht verwirklichter, Schuldzuweisungen).

Suizidales Verhalten entsteht in etwa drei (szenischen) Schritten:

1. Depressive Einengung mit graduelltem Kontakt- und Realitätsverlust
2. Schuldzuweisung gegen sich selbst und (Selbst-) Tötungsphantasien
3. Ankündigung und (mit Latenz von Stunden bis Monaten) Versuch(e)

Ähnlich beschreibt Erwin Ringel das „**Präsuizidale Syndrom**“:

1. Einengung

2. Gehemmte Aggression

3. Flucht in die Irrealität und Phantasie

Dieses Zustandsbild verläuft in Kaskaden, wobei der phantasierte Vorgang der Selbsttötung zunächst verschlüsselt, später immer offener angekündigt wird. So eine Ankündigung ist immer ernst zu nehmen, allerdings kann es vorkommen, dass die Verschlüsselung nur einem eng begrenzten Adressatenkreis zugänglich wäre, dieser aber dann nicht anwesend (getrennt lebend oder verstorben) oder unansprechbar ist.

Besonders **in Fällen von psychischer oder sexueller Gewalt** (z. B. bei pädosexuellem Missbrauch einer Autoritätsbeziehung) kann der Adressat nicht angesprochen werden, fühlt sich das Opfer zunehmend isoliert und kann die verständliche Aggression, bisweilen Mordlust, nicht gegen den Täter, sondern nur – als **gleichzeitige Bestrafung** für „böse“ Gedanken, Gefühle und Handlungen **gegen sich selbst** gerichtet bleiben.

Vergleichen Sie dazu das Skriptum zur Sexualdelinquenz – Wien: editionL 2012. (ISBN 978-3-902245-09-0).

Merke:

Selbst wenn ich erste Zeichen nicht richtig zu deuten vermag: Jeder Suizid-Versuch spricht eine klare Sprache: **Die inszenierte Szene deutet auf den „dahinter gemeinten“ Adressaten.** In den meisten Fällen sind versuchte Suizide **letzte szenische Appelle** vor der eigentlichen Durchführung (gilt z.B. für in letzter Minute aufgefundene und reanimierte Menschen). In vielen Fällen, da solch ein Versuch „gelingt“, also zum Tod führt, muss angenommen werden, dass es sich um einen tendenziell und im Ergebnis „misslungenen“ Versuch handelte: **Das Ergebnis, die**

ultimative Zuwendung, oder aber die „Bestrafung“ des Adressaten, kann nicht mehr erlebt werden: Genugtuung bleibt aus.

In seltenen Fällen – z.B. aufgrund einer unheilbaren Erkrankung – kommt der Patient zur Überzeugung, sein Leben beenden zu wollen. Diese – suizidale – Handlung geht aber kühl kalkuliert, ohne latente Beschuldigung und ohne dramatisch inszenierte Szene – also unspektakulär, manchmal nach einem innigen Abschied – einher.

Einen solchen Menschen begleite ich mit Demut und lasse ihn ziehen.

Merke:

Einen Menschen, der verschlüsselte Anschuldigungen äußert und dessen Einengung weit fortgeschritten ist, muss ich in jeder **Andeutung** seiner Todessehnsucht ernst nehmen. Das bedeutet nicht, dass ich ein „tragisches Gespräch“ führen sollte – es bedeutet, dass seine noch so harmlos erscheinende Drohung **wahrgenommen** und auf diese **mit Güte** – an Stelle der immer so leicht zuhandenen Gegen-Aggression – **reagiert** werden soll.

Einen (prä-)suizidalen Menschen zu begleiten, erfordert menschliche Reife, Ruhe und besondere Fähigkeiten intuitiver und interventions-technischer Art. Hier können Angehörige, Freunde, Lehrer, Priester eindeutig überfordert sein.

Das „Kapital“ des Helfenden ist Mut, die nun verstandene Botschaft stellvertretend zu artikulieren und professionelle Hilfe zu ermöglichen – mehr nicht.

Merke weiter:

Die große Kunst im Umgang mit depressiven, aggressiven, auto-aggressiven und suizidalen Menschen ist es, bei aller offenen, wertschätzenden Zuwendung immer bei sich selbst zu bleiben, klare Grenzen

Sie können das Buch beim Verlag erwerben:

[mailto:edl@medpsych.at?subject=Ich bestelle ...Ex. "Supervision" € 22,00 incl. 10% USt](mailto:edl@medpsych.at?subject=Ich%20bestelle%20...Ex.%20%22Supervision%22%20%26%2022,00%20incl.%2010%20USt)