

# Die Bedeutung der interkulturellen Öffnung in der Personzentrierten Supervision

Zahra Ghanaati

„Um klar zu sehen,  
genügt oft ein Wechsel der Blickrichtung“  
Antoine de Saint-Exupéry

**Zusammenfassung:** Aufgrund meiner iranischen Wurzeln habe ich lernen müssen, mein eigenes Kulturbewusstsein zu erweitern, indem ich mich mit und gegenüber anderen Kulturen öffne. Im Laufe der GwG-Weiterbildung zur Personzentrierten Supervisorin wurde mir die Bedeutung dessen immer deutlicher und ich konnte während meiner Supervisionen mit Klienten meine Kompetenzen im interkulturellen Bereich erweitern und nun als Produkt anbieten. Ich musste oftmals feststellen, dass der Aspekt der interkulturellen Sensibilität sich nicht für alle als selbstverständlich erweist. Daher wünsche ich mir, auch mit diesem Text, der eine Kurzfassung meiner Abschlussarbeit im Rahmen der Weiterbildung ist, einen Beitrag dazu zu leisten, andere auf das Thema aufmerksam zu machen. Es geht also darum, auch in der Supervision anzuerkennen, dass die Unterschiedlichkeit des einzelnen Individuums respektiert, wertgeschätzt und in seiner Einzigartigkeit umso mehr als Bereicherung angesehen wird, sodass unsere Vielfalt zum Wachstum beiträgt.

## 1. Die Bedeutung von interkultureller und Personzentrierter Supervision

Es ist offensichtlich, dass sich durch kontinuierliche Supervision die Kooperation in einzelnen Organisationen sowie die Arbeitsqualität in interkulturell agierenden Teams verbessern können. Wichtig ist es hierbei, einen Raum zu schaffen, in der die eigene Haltung hinterfragt wird, in der kulturelle Unterschiede verstanden und der Umgang mit diesen verbessert wird.

In der interkulturellen Supervision gilt es, sich probenhalber identifikatorisch in verschiedene kulturelle Sphären hineinzugeben und dann wieder aus ihnen herauszutreten, um mit den zur Verfügung stehenden Mitteln, einschließlich des kulturellen Repertoires, die jeweilige Problemstellung analysieren zu können. Eine Supervision, die sich in dieser Weise als Teil eines kontinuierlichen Lern- und Aneignungsprozesses versteht, kann Schirlf zufolge wirksame Impulse für eine Schritt für Schritt weiterführende Personal- und Organisationsentwicklung medizinischer, pädagogischer und psychosozialer Institutionen geben (vgl. Schirlf, 2001). Gerade vor dem Hintergrund einer gesellschaftlichen Entwicklung, in der verschiedene kulturelle Sphären durchlässiger, andere hingegen unzugänglicher werden, kann eine an

der Ethnopschoanalyse orientierte Supervision einen wichtigen Beitrag zu einer Professionalisierung im Sinne einer interkulturellen Kompetenzerweiterung leisten (vgl. Rätzhel, 1998).

Die Personzentrierte Supervision basiert auf einem humanistischen Menschenbild, welches die Person einerseits in ihrem Streben nach Aktualisierung, Entwicklung, Selbstbestimmung und Freiheit versteht und andererseits in ihrem „Angewiesen- und Verwiesensein auf ein Gegenüber“ (vgl. Schlechtriemen, 2019). Schlechtriemen formuliert: „Im personzentrierten Sinne wird Berufsarbeit als ein spezifischer Ausdruck der Selbstaktualisierung einer Person verstanden. Diese Selbstaktualisierung gelingt im Arbeitsalltag mehr oder weniger. Supervision will dazu beitragen, die einschränkenden Faktoren aufzuspüren und zu bearbeiten“ (Schlechtriemen, 2019, S. 382).

In multikulturellen Verbindungen ist es umso wichtiger eine gemeinsame Teamkultur zu schaffen, in der die Unterschiedlichkeiten der kulturellen Werte einbezogen werden. Folglich fühlt sich jeder persönlich verstanden und gut aufgehoben. Interkulturelle Supervision ermöglicht durch Einbeziehung der vorhandenen kulturellen Hintergründe und individuellen Werte ein gestärktes Miteinander im Umgang mit interkulturellen Kompetenzen.

Der Personenzentrierte Ansatz stellt eine ressourcenorientierte Handlungsweise in den Vordergrund: Das Erlernen von Neuem erfolgt dabei vor allem im Rahmen der beraterischen Beziehung, die von Wertschätzung, einfühlsamem Verstehen und Echtheit geprägt ist. Diese Art der Beziehungsgestaltung unterstützt den Klienten bei seiner Problembewältigung. Sie sorgt bei dem Klienten in der Selbstklärung für begrenzten, kontrollierbaren Stress, wenn dieser sich mit Problemen beschäftigt (vgl. Schlechtriemen & Wörsdörfer, 2019). Nach Schlechtriemen (2019) bekommt die Beziehung zwischen Supervisanden und Supervisorin eine herausragende Bedeutung, sie stimuliert Selbsterklärungs- und Problemlösekompetenz des Supervisanden (vgl. Schlechtriemen, 2019).

## 2. Zielsetzung personzentrierter interkultureller Kompetenz in der Supervision

Veneto-Scheib (1999) beschreibt interkulturelle Kompetenz im therapeutischen Kontext als eine spezielle und erweiterte Form der sozialen Kompetenz. Sie ist sowohl die Sozialkompetenz im interkulturellen Kontext als auch die Interaktionsfähigkeit im kulturfremden Umfeld. „Als sozial kompetent kann eine Person bezeichnet werden, die in der Zusammenarbeit mit Individuen aus einer fremden Kultur deren spezifischen Konzepte der Wahr-

nehmung, des Denkens, des Fühlens und des Handelns erfasst und mit diesen umzugehen versteht“ (Kumbruck und Derboven, 2005, S. 6). Demzufolge lassen sich nach Veneto Scheib (1999) die meisten Ziele zum Aufbau „Interkultureller Kompetenz in Supervision“ wie folgt zusammenfassen:

- Abbau von Stereotypen
- Aufbau von Akzeptanz
- Überwindung des Ethnozentrismus
- Verständnis der eigenen Kulturhaftigkeit und Enkulturation (Verinnerlichung einer Kultur)
- Fremdverstehen
- Toleranz
- Sprachkompetenz
- Wahrnehmung
- Empathie
- Menschenkenntnis
- Kritikfähigkeit (vgl. Veneto-Scheib, 1999).

Nach Rohr (2003) braucht eine kultursensible supervisorische Arbeit ein Bewusstsein von Diversität und muss dies inhaltlich überzeugend vertreten können. Vielfalt und Heterogenität sind eine Bereicherung, sie machen das Leben nicht unkomplizierter, aber reichhaltiger und bunter. Nicht alle können dies gut ertragen. Wer selbst ein schwach ausgebildetes Selbstwertgefühl hat, kann nicht viel an Diversität vertragen und erlebt Diversität als eine Bedrohung. In kultursensiblen Supervisionsgruppen lässt sich dies behutsam thematisieren, im Sinne einer demokratischen und identitätsstabilisierenden Nachsozialisation. Wir brauchen andere und von daher auch Vielfalt und Andersartigkeit, um zu wachsen und zu reifen (vgl. Rohr 2003).

In Anlehnung an Bolten (2007) stellt Trepsdorf (2019) vier Felder interkultureller Kompetenz für Supervisor\*innen und Coaches vor:

1. Ratio / Wissen (Kognition): Interkulturelle Fachkompetenz
2. Fertigkeit (behavioral): Interkulturell strategische Kompetenz
3. Vermögen / Fähigkeiten (Affekte): Interkulturell-personelle Kompetenz
4. Motivation und Haltung (multiperspektivisch): Interkulturelle soziale Kompetenz.

Die Ziele und Anforderungsmerkmale aller genannten Merkmale sind oftmals deckungsgleich und ergänzen sich (vgl. Trepsdorf, 2019).

## 3. Fallbeispiel: Supervisionsprozess auf persönlicher Lehrebene

Meine Supervisandin Frau MA habe ich während einer Fortbildung „Interkulturelle Kommunikation“ kennengelernt, bei der sie mir signalisierte, dass sie Interesse an Supervision hätte, weil sie sich durch ihre Arbeitssituation überlastet fühle. Frau MA

kommt ursprünglich aus dem Iran, daher war es ihr wichtig, eine gleichsprachige Supervisorin zu finden.

Wir einigten uns auf einen Termin zur Auftragsklärung, damit ich sie und ihre Lage kennenlerne und wir gegebenenfalls weitere Rahmenbedingungen für die Supervision schaffen. Frau MA meldete sich kurze Zeit später telefonisch und wir machten einen Termin für ein Vorgespräch aus. Sie hatte sich für die Supervision entschieden und war froh, dass die Sitzungen in Farsi stattfinden konnten.

Im Verlauf des Gesprächs berichtete sie mir, dass sie im Vorfeld an Krebs erkrankt war. Da mein Hauptberuf Psychoonkologin ist, hatte ich anfangs Bedenken, ob es mir gelingt, die supervisorische Rolle von meiner beraterischen Funktion zu trennen. Es war mir wichtig, Frau MA dies klar zu machen. Das Schwanken zwischen der Zuversicht, dass die Arbeit als Supervisorin auch wegen meiner kulturellen Verbundenheit gelingen wird, und der Befürchtung, dass es durch ihre Gesundheit zu einem Abbruch der Supervision kommt, wurde durch Frau MA verstärkt.

Frau MA war seit 2008 als Sozialpädagogin und Koordinatorin in einer Hilfsorganisation tätig, die sich mit Flüchtlingen und Immigranten in der Erstaufnahmestation beschäftigt. Sie selbst war über ein Familienzusammenführungsprogramm nach Deutschland gekommen und konnte sich somit gut mit der Situation dieser Menschen identifizieren. Seit einiger Zeit spielte sie mit dem Gedanken, sich beruflich zu verändern. Ihr Wunsch war es, durch die Supervision ihre Ängste und Bedenken bzgl. der Neuorientierung ihres beruflichen Umfelds aus dem Weg zu räumen. Frau MA hatte bisher interne Konfliktsituationen mit der Leitung der Einrichtung erlebt und fühlte sich durch die Leitung und andere Mitarbeiter gemobbt und überlastet. Des Weiteren hatte sie Angst vor Kontrollverlust. Trotz der Leidenschaft gegenüber ihrer Arbeit hatte sie das Interesse verloren, diese auszuüben. Sie fühlte sich erschöpft und hatte wenige Reserven und einen Mangel an Resilienz. Der passive Rassismus und die wahrgenommene Diskriminierung, über die sie mir berichtete, verstärkten ihr Unsicherheitsgefühl.

Im ersten Kontakt traf ich auf eine sehr motivierte und fachlich qualifizierte Dame, die bereit war die sehr belastenden Umstände in den Fokus zu nehmen. Wir vereinbarten monatliche Sitzungen im Zeitraum von einem Jahr. Zur Vertragsgestaltung gehörten folgende Ziele: sich von den zusätzlichen Belastungen abzugrenzen sowie die persönliche Gesundheitserhaltung und das Erlangen eines kontinuierlichen Selbstschutzes.

In den ersten Sitzungen hatte Frau MA Wut und Ärger durchlebt und es war ihr gelungen, mit ihren Emotionen in Verbindung zu kommen, indem sie sich und ihre Kompetenzen bei der Arbeit mit Geflüchteten in den Fokus nahm und akzeptierte, dass nicht ausschließlich sie die Verantwortung trägt. Ihr Bedürfnis,

von der Institutsleitung bzw. deutschen Kollegen anerkannt und gehört zu werden, war eines ihrer primären Anliegen, welches ihr durch die Supervision bewusst wurde. Der hohe Anspruch meiner Supervisorin an mich, da zwischen uns keine Sprachbarrieren herrschten, stellte anfangs eine Herausforderung dar. Dies öffnete für mich vorerst eine neue Dimension von Unsicherheitsgefühlen und ich stellte mir die Frage, ob ich der Aufgabe gerecht werden könnte. Auf der anderen Seite fühlte sich ein Teil von mir sehr stolz, da ich das Gefühl hatte, ich könne sie und das Erlebte auch durch Eigenerfahrung sehr gut verstehen und sie dadurch optimal begleiten. Es gab Anteile in ihr, die ich auf mich selbst bezogen habe und zunächst schwer zulassen, zu- und einordnen konnte. Ich wollte, „dass es gut wird“. Von großer Bedeutung war für mich das Bewusstsein über ihre Erkrankung und die Angst im Verlauf der Supervision die Stabilität zu verlieren, sodass Frau MA hätte abbrechen müssen.

Zur dritten Sitzung erschien Frau MA vorerst nicht, ohne mich darüber in Kenntnis zu setzen. Hierdurch entstand in mir eine innere Unruhe und hatte Angst um sie und fürchtete, dass ihr Gesundheitszustand sich verschlechtern könnte.

Im Vorfeld hatte Frau MA berichtet, dass in Abständen von sechs Monaten eine Nachsorgeuntersuchung stattfindet. Um die Situation zu klären, rief ich sie an, um mich über die Umstände zu erkundigen. Dabei erfuhr ich, dass ich richtig lag: Frau MA hatte bei einer Nachuntersuchung einen beunruhigenden Befund erhalten, welcher ihr Sorge und Angst bereitete.

Trotz der Umstände, die sich hierbei privat für Frau MA ergaben, berichtete sie von einer Erleichterung darüber, dass sie sich zunächst von der Arbeit durch ihre Krankschreibung distanzieren konnte und in der Lage war, die Konfliktsituation auf der Arbeit zu verschieben, da ihre Gesundheit nun in den Vordergrund getreten war. Für mich bedeutete das Gespräch, dass ich nun keinen Rechtfertigungsgrund für den nicht wahrgenommenen Termin mehr brauchte. Im weiteren Verlauf bat ich sie, sich bei mir zu melden, wenn sie das Gefühl hätte, stabil genug zu sein, sich der Supervision und ihrer Berufssituation zu widmen.

Während Frau MA um ihre Gesundheit kämpfte, kämpfte ich auf der anderen Seite als Psychoonkologin darum, sie als Supervisorin nicht zu verlieren, da mir ihr Anliegen persönlich wichtig war. Zudem fühlte ich durch unsere kulturelle Verbundenheit ein Bedürfnis ihr bei ihrem Anliegen zu helfen. Für mich persönlich ergab sich durch diese Neuigkeit eine Befangenheit, in der ich mich häufig um ihr Wohlergehen sorgte, dabei erappte ich mich selbst dabei, dass ich ihr anbot, sie könne sich bei mir zwischen durch melden, um mir zu berichten, wie es ihr geht. Im weiteren Verlauf ergab sich eine von mir wahrgenommene Grenzüberschreitung, da Frau MA mein Angebot wahrgenommen und mir ihren neuen Befund geschickt hatte. Obwohl laut ihrem Onkologen alles gut aussah und sie sich keine Sorgen über den Verlauf machen musste, brauchte sie dennoch das Gefühl von mehr Si-

cherheit. Sie bat mich, den Befund auf der Arbeit mit anderen Onkologen zu besprechen und ihr mehr Klarheit über weitere mögliche Therapieoptionen zu verschaffen. Daraufhin rief ich sie an und lehnte ihre Anfrage ab. Sie war schweigsam und ich hörte am Telefon ihre Empörung im Klang ihrer leisen Stimme, mit der sie sich entschuldigte. Sie sagte, sie hätte gedacht, „als Psychoonkologin komme ich leicht in den Kontakt mit Fachleuten, die sowas täglich machen“. Ich verspürte bei mir eine Wut und Ärger sowie eine innere Unzufriedenheit, ich könnte sie als Supervisorin verlieren. Es schien so, als wäre die Angst, meine Rolle als Supervisorin zu verlieren größer, als die Bereitschaft zu helfen und Unterstützung gegenüber den eigenen Landsleuten anzubieten.

Diese Großzügigkeit, mehr anzubieten, wird nämlich in unserer iranischen Kultur als selbstverständlich gesehen. So auch bei Frau MA. Wichtige Fragen beschäftigten mich dabei: Kann ich mich noch abgrenzen? Oder bin ich über die Grenze hinaus? Oder war es meine Kultur, die mehr angeboten hat als die Supervisorin in mir? Durch die Befürchtung, ich könnte Grenzen überschreiten, verspürte ich die Bedeutsamkeit meiner Zusammenarbeit mit Frau MA. Ich verlor meine Unsicherheitsgefühle durch mein weiteres eigenständiges Handeln. Trotz meines Angebots ihr gegenüber war für mich klar, dass ich nicht aktiv auf sie zugehen werde. Besonders deutlich wurde mir das durch die Erkenntnis, dass die Beziehung zu ihr eine neue Dimension angenommen hatte. Frau MA kam nach erfolgter Behandlung auf mich zu und war glücklich darüber, dass sie in der Zwischenzeit ein neues Stellenangebot bekommen hatte. Der neue Umstand stimmte Frau MA aber auch traurig, weil sie ihre bisherige Arbeit in der Sozialeinrichtung für Geflüchtete liebte.

Sie stellte nämlich eine Verbindung her zwischen ihrer Arbeit und ihrer neuen Existenz in Deutschland, die sie sich trotz aller Einschränkungen und Anfangsschwierigkeiten aufgebaut hatte. Nun wieder auf neuem Gebiet Fuß zu fassen, ohne die Sicherheit zu haben, ob und wie lange sie gesundheitlich noch in der Lage dazu wäre, stimmte sie nachdenklich. Durch die ganzen Geschehnisse war das Selbstbewusstsein von Frau MA sichtlich geschwächt – so „als wäre ich gerade gestern nach Deutschland gekommen“, wie sie sagte.

Damit geschah erstmals eine bedeutsame Veränderung im Supervisionsprozess: Ich bemerkte persönlich, dass ich selbst eine ähnliche Situation durchlebt hatte. Die Parallelen zwischen mir und Frau MA hatten emotional vieles in mir ausgelöst. Ich verspürte ebenfalls Einsamkeit und Kontrollverlust und konnte ihre Ängste und Sorgen gut verstehen. So konnte ich diese mit ihr zusammen gut benennen, wahrnehmen und reflektieren. Frau MA fühlte sich bei mir gehört, verstanden und akzeptiert, so wie sie ist, berichtete sie. Es seien genau die Aspekte, welche sie in ihrem Arbeitsfeld vermisste.

Weiterhin berichtete sie von der Stimmlosigkeit (und der Fähigkeit, nichts zu sagen und zu schweigen) im Dialog mit ihrer Vor-

gesetzten. Zu einem späteren Zeitpunkt meiner Lehrsupervision und der Reflektion dieser Sitzung war mir klar geworden, dass ich hier mit der Supervisorin daran hätte arbeiten können, was und wie Schweigen für sie ist. Aber das Schweigen kam zu einem späteren Zeitpunkt wieder und hier konnte ich es dann genauer mit ihr anschauen bzw. ansprechen. (Ich habe gelernt: Manches wiederholt sich glücklicherweise, und ich durfte auch mit mir selbst geduldiger sein.)

Frau MA nutzte es auch als Machtmöglichkeit, jemanden zum Beispiel zu „bestrafen“, indem sie etwa ihre Chefin schweigend stehen ließ, als sie sich über diese ärgerte, berichtete sie. Es ging dann in der nächsten Sitzung um Treue, Pflicht und Verlässlichkeit, welche ihr aufgrund ihrer iranischen Kultur im Arbeitskontext fehlte. Frau MA beschrieb ihre Arbeit und ihr bisheriges Lebenserfahrungen als Fremde in Deutschland so, dass sie sich wenig auf andere verlassen könne, eher keine Unterstützung erhalten hätte, was sie bei genauerem Hinschauen traurig stimmte. Auch gegen Ende dieser Sitzung kam indirekt das Thema der Verlässlichkeit vor. Frau MA versuchte, wie sie es schon in der Vergangenheit getan hatte, noch ein wenig auszuholen, um noch eine neue Episode zu erzählen. Hier sagte ich ihr, dass unsere Zeit für heute leider zu Ende sei, aber sie hier gerne noch weiter bleiben könne. Obwohl ich mir bewusst war, dass ich meine und ihre Grenzen in der Supervision damit überschritt. Als wäre es mein inneres Bedürfnis, ihr mehr Verlässlichkeit, Treue und Pflicht anzubieten. Zu einem späteren Zeitpunkt der Lehrsupervision konnte ich meine Unsicherheiten darüber thematisieren und reflektieren.

#### 4. Lernprozess am Fallbeispiel

Ich habe verstanden, dass ich in der Lage bin, die Konflikte im interkulturellen Kontext zu benennen und zur Klärung zu kommen. Und dass ich in diesem Rahmen Ängste, Sorgen, aber auch die Hoffnungen, die damit verbunden sind, aussprechen kann. Ich konnte formulieren, wo ich Unterstützung brauchte. Und ich schaffte es (ohne schlechtes Gewissen), in beruflichen und privaten Situationen, „Nein“ zu sagen, auch wenn ich sehr viel Empathie, Akzeptanz und Respekt für die Supervisorin aus meinem Kulturkreis entwickelt hatte. Ich brauchte Zeit, um meine eigenen Grenzen dem Gegenüber deutlich und sichtbar zu machen.

Aus meiner heutigen Perspektive würde ich es folgendermaßen formulieren: Als Supervisorin muss ich mit meinen kulturellen Unterschiedlichkeiten auch mich selbst gut kennen und spüren, wo meine Grenzen sind. Ich muss mir Raum und Zeit nehmen, um den Dingen nachzugehen. Damit ist eine weitere Möglichkeit gegeben, in der Lehrsupervision darauf zu schauen, wie ich mir mich und meine Arbeit im interkulturellen Kontext vorstelle und wie ich der Frage nach der Rolle und Identität (Selbstbild) und der Ausgestaltung dieser als Supervisorin nachzugehen. Wenn es mir gelingt, mich in einem kongruenten Zu-

stand zu befinden, kann ich dies auch an meine Supervisorin weitergeben.

Hierfür war mir wichtig, im geschützten Raum zum Beispiel Formulierungen zu probieren, die die deutschen Kollegen verwenden. Auch meine eigenen Formulierungen galt es zu finden, wie ich etwa auf Nachfragen reagieren und wie ich üben kann, angstfrei zu kommunizieren. In diesem Zusammenhang ist die Rückfrage für mich wichtig geworden: Was bedeutet das für Sie? Welche Erwartungen verbinden Sie damit?

Die Anforderungen der deutschen Gesellschaft als Supervisorin an mich, die ich bei mir verspürt habe, und die hohen Erwartungen der Supervisorin in Verbundenheit mit unserer gemeinsamen persischen Kultur musste ich miteinander in Einklang bringen, damit ich Frau MA dies auf interkultureller Ebene kommunizieren und verständlich machen konnte.

Zur sechsten Sitzung war Frau MA nicht mehr erschienen, was mich darauf schließen ließ, dass sie diesen Aspekt meiner kulturellen Abgrenzung als Supervisorin nicht nachvollziehen konnte. Dieses Erlebnis stimmte mich traurig, da ich das Gefühl hatte, meiner Supervisorin nicht treu geblieben zu sein. Ängste und Sorgen, die Arbeit mit mir ließen sie noch mehr Unsicherheiten entwickeln, breiteten sich in mir aus.

Nach dem Abbruch der Supervisionsitzungen erhielt ich etwa zwei Monate später einen überraschenden Anruf: Frau MA wollte die Supervision fortführen. Dies erfüllte mich mit neuer Hoffnung, dass Frau MA sich darüber im Klaren war, dass die kulturelle Abgrenzung nötig war, um die Supervision erfolgreich fortführen zu können. Später teilte sie mir mit, dass sie genau das brauchte, um sich auch im Arbeitsfeld abgrenzen zu können. Somit war es ihr gelungen, ihre Kompetenzen deutlich zu machen und mehr Akzeptanz zu spüren. Nach dem Frau MA einen neuen Termin vereinbart hatte, fühlte ich mich deutlich erleichtert, kongruent und besser in meiner Unterschiedlichkeit verstanden. „Das Fremde“ in mir hatte eine neue Sprache gefunden und war nicht mehr schweigsam.

Dies erfüllt mich noch bis heute mit neuer Freude und ich fühle mich besser verstanden – auch mit meinem eigenem neuem Produkt der „Interkulturellen Kompetenz“ in mir. Ich kann Abgrenzungen direkt und klar definieren, verbalisieren, mehr Akzeptanz finden und auch meine Supervisorin dafür sensibilisieren. Ich möchte in der Arbeit mit Menschen aus „anderen“ Kulturen auf die Hintergründe aufmerksam machen und ihnen mit Akzeptanz, Respekt und Aufmerksamkeit begegnen. Dies ermöglicht es meinem Gegenüber, sich selbst zu verwirklichen. In Gesprächen, Verhandlungen oder Präsentationen fühle ich mich heute sicherer, wenn auch meine Unterschiedlichkeiten sichtbarer und deutlicher kommuniziert werden. Daher möchte ich in meiner Beziehung zu Supervisorin den Raum dafür schaffen, die interkulturellen Aspekte in der Kommunikation zu berücksichtigen.

Ich erlebte die Supervision mit Frau MA anders als meine bisherigen Einzelsupervisionen. Das liegt sicherlich auch daran, dass wir viele kulturelle Gemeinsamkeiten hatten. Besonders war die Supervision auch insofern, als dass ich mich selbst als Supervisorin interkulturell weiterentwickeln konnte. Von nun an kann ich dies nämlich als interkulturelle Kompetenz anbieten. Mit diesem Prozess kam für mich eine erste veränderte Arbeit in die Lehrsupervision: die Dreiecksbeziehung bestehend aus einer iranischen Supervisorin in Deutschland, einer iranischen Supervisandin und einer deutschen Lehrsupervisorin, die meinen Lernprozess begleitete. Dies erhöht mein Wachstum im Arbeitskontext und macht es sehr wertvoll.

Nach der Rückkehr von Frau MA gelang es mir, meine Rahmenbedingungen klar zu definieren und die kulturellen Aspekte mit zu berücksichtigen. Meine Rolle und mein Wert als Supervisorin wurden akzeptiert und respektiert. Dies verhalf mir dazu, klarer in die Rolle derjenigen zu kommen, die sich als Supervisorin interkulturell etabliert hat, mit mehr innerer Sicherheit arbeitet und fest im Sattel sitzt bei der Bewegung zwischen beiden Kulturen. Dies erfüllte mich mit Freude und gab mir mehr innere Sicherheit, meine Kompetenzen in Supervision selbstbewusst einzusetzen. Ebenso ging es für mich noch einmal um klarere Strukturen, die ich vorgeben hatte und einhalten musste.

Deutlich wurde bei der letzten vereinbarten Sitzung mit Frau MA eine äußere Veränderung: Sie kam mit neuer Frisur, wirkte frischer und irgendwie jünger als sonst. Trotz Pandemiestand und dem Tragen der Maske, hatte sie Make-up aufgetragen. Sie strahlte und hatte einen Blumenstrauß und persisches Gebäck dabei, weil sie „einfach mal danke“ sagen wollte.

Ich konnte das gut annehmen, weil ich den Eindruck hatte, dass wir wirklich etwas geschafft hatten, was „gut“ ist. Und ich konnte das kleine Geschenk auch als das annehmen, was es war: ein kleines Geschenk und ein Dankeschön in der einen Kultur – und eine Selbstverständlichkeit in der anderen Kultur (in der man nicht mit leeren Händen kommt). Es kamen weitere Dinge auf und ich hatte das Gefühl, dass die ganze Sitzung seitens von Frau MA ein Rückblick war, auf den sie sich „vorbereitet“ hatte. Viele Dinge und Themen, die anfangs da waren, tauchten noch einmal auf und sie schaute nun ein wenig verändert darauf. Als ich sie fragte, was für sie in den vergangenen Monaten in der Supervision wichtig gewesen war, kam sie noch einmal auf den Abbruch in unserer Beziehung zurück und welche Veränderungen sie im Arbeitskontext nun erlebt hatte. Ich sprach sie darauf an, dass dieses Erleben sicherlich auch Auswirkungen auf ihr berufliches Verhalten hatte und haben wird. Und hier beschrieb sie, dass sie wesentlich entspannter zur Arbeit gehe als zuvor. Sie hatte an Möglichkeiten der Entspannung / Entlastung im Arbeitsalltag gearbeitet, mehr Sicherheit gespürt und „ihre Stimme“ zurückerglangt – das war es auch, was wir am Anfang der Supervision vereinbart hatten.

Frau MA berichtete über neue selbstbewusste Handlungen, mit welchen sie andere Arbeitskollegen von ihrer Kompetenz als Projektleiterin überzeugen konnte. Sie hatte sich dadurch selbstbewusster mit Konfliktsituationen auseinandergesetzt und wurde für andere sichtbar. Somit konnte sie sich an ihrem Arbeitsplatz etablieren. Es gelang ihr, ihre inneren Unsicherheitsgefühle zu reduzieren, die belastenden Faktoren zu beseitigen, mehr Klarheit und Transparenz innerhalb des Teams zu finden. Somit war der ursprüngliche Wunsch ihrerseits nach neuer Orientierung und mein eigentlicher Arbeitsauftrag erledigt. Es wurde ihr klar, dass sie ihre Kompetenzen einsetzen und angstfrei kommunizieren kann. Das Fokussieren auf ihre eigenen persönlichen Werte hatte dazu geführt, dass ihr nun mit mehr Wertschätzung begegnet wird. Sie erlebte sich selbst als mehr akzeptiert und respektiert von ihrem Arbeitsumfeld und sie erlangte ihre „Stimme“ wieder.

Beim Verabschieden hatte ich den Eindruck, dass es bis hierher „ganz rund“ war. Uns beiden war klar geworden, dass es doch ganz schön ist, dass ein Teil von uns ganz anders ist als bei den anderen. Das „leise Fremde“ wurde zum sichtbaren und hörbaren „Vertrauten“.

Mein Nachklang an diese letzte Sitzung war, dass ich mit „diesem Vertrauten“ als Supervisorin arbeiten durfte. Das heißt, ich „durfte“ mit Frau MA Dinge anschauen, sie benennen, Unbequemes ansprechen, ohne dass ich Angst haben musste, dass ich sie in ihrer Grundhaltung infrage stelle.

## 5. Schlussbemerkungen

Während der GwG-Weiterbildung zur Personenzentrierten Supervisorin, in deren Rahmen dieser Text entstanden ist, habe ich ein Bewusstsein dafür entwickelt, wie ich meine Unterschiedlichkeit als weitere Kompetenz betrachten kann. Ich habe den Eindruck, dass ich mit diesem Prozess „gewachsen“ und „groß geworden“ bin. Anfangs war es schwer, in meine Rolle hineinzukommen, meine eigenen kulturellen Anteile wahrzunehmen, meine Unsicherheitsgefühle zu kommunizieren und Transparenz im interkulturellen Kontext zu zeigen und mich im kongruenten Zustand im Arbeitsprozess zu erleben.

Als Iranerin, die mit mehreren Personengruppen im Gesundheitswesen in beratender Rolle als Psychoonkologin gearbeitet hat, wurde mir bewusst, dass wir mit voller Aufmerksamkeit darauf schauen müssen, um ein verständnisvolles, respektvolles und aufmerksames Miteinander zu schaffen. Somit wird für unsere Unterschiedlichkeiten ein Raum geschaffen, in dem wir angstfrei kommunizieren können.

Die Supervisions-Ausbildung in Verbindung mit dem, was ich in Deutschland erlebte, hat mich ermutigt dieses Thema anzuschneiden und mich mit meinen bisherigen Kompetenzen der Frage zu stellen, welchen Beitrag ich leisten kann, um ein interkulturelles Miteinander zu ermöglichen. Für mich ist es bedeutsam geworden, mein kulturell gebundenes Inneres mit meinem

Leitbild als Supervisorin zu verbinden. Im Rahmen meiner Lehrsupervision spürte ich die Notwendigkeit, meine eigenen kulturellen Anteile und deren Auswirkungen auf mich als Iranerin und meine Arbeit wahrzunehmen. Mir wurde bewusst, dass der interkulturelle Supervisionsprozess anstrengend sein kann und viele Male große Herausforderungen in sich verbirgt – zum Beispiel die Herausforderung, sich selbst zu verändern.

Dennoch ist die Arbeit sehr wertvoll. Sie öffnet neue Dimensionen und erfordert Meta-Skills. Neben dem Gewinn steht auch eine kräftezehrende Wegstrecke, die sich lohnt, wenn wir Früchte daraus ziehen. Mein Wunsch war es, mich interkulturell professioneller zu entwickeln. Rückblickend hat mir die bisherige Arbeit und die Auseinandersetzung mit dem Thema der interkulturellen Öffnung in der Supervision aufgezeigt, mit welcher Komplexität Menschen in interkulturellen Arbeitszusammenhängen zu tun haben. Die Notwendigkeit, auf interkulturelle Kompetenzen in der personenzentrierten Supervision aufmerksam zu machen, wurde durch meine Beschäftigung mit dem Thema deutlich.

Weiterhin wurde mir klar, dass es möglich ist, diesen kongruenten Zustand den Supervisanden hilfreich als Kompetenz zur Verfügung zu stellen, sobald es in der Supervision gelingt, sich im Sinne des Personenzentrierten Ansatzes zu dieser Unterschiedlichkeit als kongruent zu erleben. Mit der kongruenten Echtheit wird eine angstfreie Atmosphäre geschaffen. Supervisanden müssen sich selbst für kulturelle Unterschiedlichkeit sensibilisieren, wodurch sie auch mehr Empathie und Akzeptanz bei ihren Klienten kommunizieren und die Arbeitseffektivität steigern können.

Mit dieser neuen Wahrnehmung entwickeln Supervisanden die kulturelle Sensibilität und dadurch die spezifischen Fähigkeiten, ihre eigene Kulturunterschiedlichkeit ernst zu nehmen, sie zu benennen und zu reflektieren. Daraus resultieren Akzeptanz, mehr Verständlichkeit, Respekt und Empathie für deren Klientel, die unterschiedliche kulturelle Hintergründe mitbringen. Demzufolge entwickeln die Supervisanden eine offene, aber auch authentische Haltung und somit die Fähigkeit, die Wirkung einer fremden Kultur auf sich und ihre Wirkung auf die fremde Kultur zu verbalisieren. Als Resonanz sind sie befähigt, das Fremde, Unbekannte und das Unvertraute in sich und in ihrem Klientel wahrzunehmen und ihr Erleben angstfrei zu kommunizieren.

Die neue wahrgenommene Andersartigkeit und Unterschiedlichkeit macht neugierig auf das Fremde in sich sowie in anderen und führt zum interkulturellen Wachstum.

## Literatur:

- Bolten, J. (2007): Interkulturelle Kompetenz. Erfurt: Landeszentrale für politische Bildung Thüringen. Digitale Bibliothek Thüringen. <https://www.db-thueringen.de>.
- Kumbruck, C./Derboven, V. (2005): Interkulturelles Training – Trainingsmanual zur Förderung interkultureller Kompetenz in der Arbeit, Heidelberg
- Rätzl, N. (1998) Listenreiche Lebensweisen, Ethnische Verhältnisse und Klassenverhältnisse in der Wahrnehmung von Großstadtjugendlichen. IZA Magazin 3/4
- Rohr, E. (2003): Interkulturelle Kompetenz. Ein gemeinsamer und gegenseitiger Lernprozess in einer sich globalisierenden Welt. In: Wege zum Menschen, 55/8, S. 507-52
- Schlirf, H. (2001) Faktoren für mehr Effizienz externer Supervision in medizinischen, pädagogischen und psychosozialen Institutionen. Report Psychologie 26(7)
- Schlechtriemen, M., Wörsdörfer, P. (2016): Den Wandel managen. in: Gesprächspsychotherapie und personenzentrierte Beratung. Lösungen Raum geben: Personenzentrierte Supervision in der Praxis, 4/2016
- Schlechtriemen, M. (2019). Personenzentrierte Supervision – Kongruenz in der Arbeitswelt. In: Burbach, C. (2019): Handbuch Personenzentrierte Seelsorge und Beratung. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen
- Trepsdorf, D. (2019): DGsv-Verbandszeitschrift „Journal Supervision“ (4/2018 und 1/2019). Internetartikel: Interkulturelle Kompetenz in der supervidierenden Beratung, [https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2018/12/Artikel\\_Trepsdorf.pdf](https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2018/12/Artikel_Trepsdorf.pdf)
- Veneto-Scheib, V. (1999): Öffnung der Regeldienste und interkulturelle Kompetenz in der Beratung von Migrantinnen. In: IZA – Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, H. 2, S. Frank-furt/M. 1999, S. 42 – 44

*Der Artikel ist die gekürzte Version einer Abschlussarbeit im Rahmen der von der DGsv zertifizierten GwG-Weiterbildung „Personenzentrierte Supervision“ (2019–2021) unter der Leitung von Michael Schlechtriemen, Petra Wörsdörfer und Dr. Ulrich Siegrist. Ein ausführliches Verzeichnis der für die Arbeit verwendeten Literatur kann über die Autorin bezogen werden ([zahrahome@gmx.net](mailto:zahrahome@gmx.net)).*



Dr. rer. nat. Zahra Ghanaati, Psychoonkologie (DKG), OncoCoach (AKS), Personenzentrierte Gesprächsführung, Coaching, Supervision (GwG / DGsv), Psychotherapeutische Counselling (NCS, UK)

*Kontakt: [zahrahome@gmx.net](mailto:zahrahome@gmx.net)*