

Professionalität stärken durch Gruppensupervision – An unterschiedlichen Perspektiven wachsen¹

Übersetzung aus
dem Englischen:
Trixi Bucker.

VON WINNIE DE BEER UND ANKE BRUNS-HEIJ

496 DZ 107 17

Bei der EFSLI-Tagung 2016 in Athen begegneten sich Prof. Dr. Uta Benner, Leiterin des Studiengangs Gebärdensprachdolmetschen an der Hochschule Landshut, und Winnie de Beer zum ersten Mal. Sie unterhielten sich darüber, wie Dolmetscher_innen auf sich Acht geben und reflexive Praktiken für sich entwickeln können. Obwohl Gebärdensprachdolmetscher_innen in Deutschland und in den Niederlanden jeweils die gleiche Arbeit verrichten und viele Verfahrensweisen identisch sind, gibt es doch einige signifikante Unterschiede. Einer davon ist der Einsatz von Supervision.

In diesem Artikel erörtern wir diverse Aspekte der Gruppensupervision. Wir beginnen mit einer eingehenden Begriffsklärung der Gruppensupervision und erläutern ihre Ziele und Vorteile. Dann konzentrieren wir uns auf Hintergrund und aktuellen Stand der Gruppensupervision in den Niederlanden und stellen die niederländische Berufs- und Ehrenordnung vor. Abschließend präsentieren wir ein fiktives Fallbeispiel und einen anonymisierten Erfahrungsbericht als Beispiele für Gruppensupervision.

Gebärdensprachdolmetscher_innen arbeiten meist allein. Viele geben aber an, mit ähnlichen Problemen zu kämpfen. Schon die bloße Erkenntnis, dass auch Kolleg_innen mit Herausforderungen fertig werden müssen, ist wertvoll, doch es lässt sich noch mehr tun – z. B. Gruppensupervision. Die Erfahrung zeigt, dass sich Gebärdensprachdolmetscher_innen durch Gruppensupervision stärker darüber bewusst werden, welche Bedeutung ihr Beruf besitzt. Supervision hilft den Dolmetscher_innen auch zu verstehen, auf welche Weise ihre Arbeit sie persönlich betrifft und gibt ihnen die Möglichkeit, gemeinsam Lösungen für die Probleme zu finden, die ihnen beim Dolmetschen begegnen. Deshalb unterstützen wir Gruppensupervision vollauf und sehen sie als Chance zur Professionalisierung, zur Stärkung des Selbstbewusstseins und zur Reduktion des Stresslevels.

Was ist Gruppensupervision?

Supervision kann auf verschiedene Weise durchgeführt werden, z. B. im Einzelgespräch (persönliches Coaching) oder in der Gruppe. Bei Gebärdensprachdolmetscher_innen kommt in den Niederlanden am häufigsten die Gruppensupervision zum Einsatz. Persönliches Coaching wird zwar ebenfalls angeboten, wir konzentrieren uns in diesem Artikel aber auf die Gruppensupervision.

Für den Terminus „Gruppensupervision“ gibt es zahlreiche synonyme Bezeichnungen, z. B.: Beratung, Coaching, Intervision und Supervision. In diesem Artikel verwenden wir den Terminus „Gruppensupervision“, da er das ursprüngliche niederländische Konzept der „intervisie“ am besten wiedergibt.

Gruppensupervision stellt für Gebärdensprachdolmetscher_innen ein wichtiges Mittel dar, denn durch die gemeinsame Diskussion ihrer Arbeit können sie voneinander lernen (s. Abb. 1). Aber was ist Gruppensupervision? Wir werden das Konzept nachfolgend erläutern und beziehen uns dabei auf die Abbildung oben. Gruppensupervision wird für arbeitsbezogene Belange eingesetzt. Eine Dolmetscherin, die wir als Beitragende bezeichnen, stellt den Kolleg_innen einen Fall vor, bei dem sich ein Problem ergeben hat. Die Beitragende bittet die Kolleg_innen (die Glühbirnen in Abb. 1) um Hilfe bei der Auslotung des Problems und Rat schläge zu den Fragen, die sie auf diesen Fall bezogen stellt. Die Kolleg_in-

¹ Dieser Artikel basiert auf einem Vortrag, der am 17. März 2017 auf der Fachtagung Supervision und Gebärdensprache an der Fakultät Interdisziplinäre Studien der Hochschule Landshut gehalten wurde.

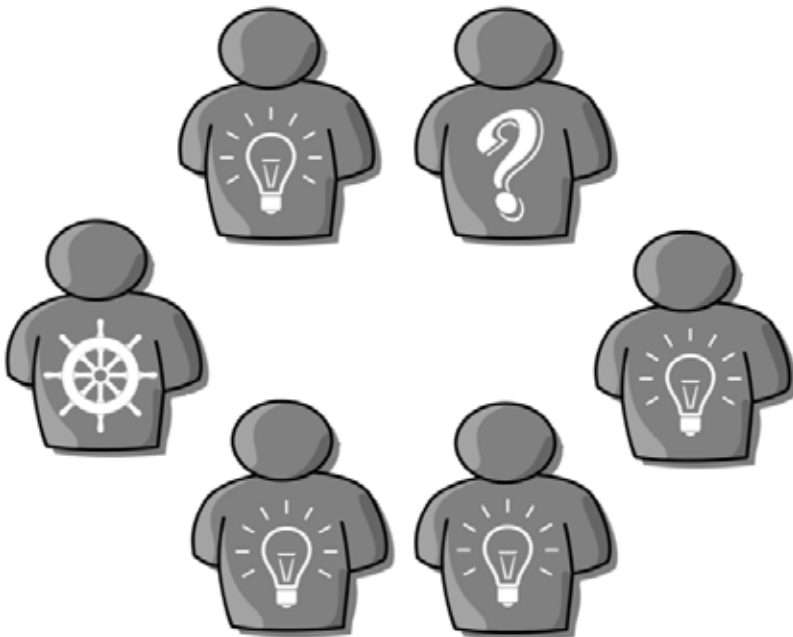


Abb. 1: Prozess der Gruppensupervision (W. de Beer/M. Steur)

nen stellen ihrerseits Fragen und helfen dadurch der Beitragenden, die eigenen Fragen zu präzisieren. Dieser Prozess führt unter Umständen zu einer Neuformulierung dieser Fragen. Nach einer Analyse des Falls steuern die Kolleg_innen Ratschläge auf Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen und Sichtweisen bei. Abschließend fasst die Beitragende zusammen, welche wertvollen Einsichten sie gewonnen hat.

Dieser Prozess muss durch eine professionelle Supervisorin gesteuert werden (das Lenkrad in Abb. 1), die den Prozess überwacht und die Diskussion produktiv hält. In den Niederlanden muss die Supervisorin nicht unbedingt selbst Dolmetscherin sein, wichtiger sind Qualifikation und Professionalität. Unserer eigenen Erfahrung nach ist es nicht wichtig, eine Supervisorin zu haben,

die auch Dolmetscherin ist. Tatsächlich kann eine Supervisorin, die keine Dolmetscherin ist, den Prozess dadurch unterstützen, dass sie die Sichtweise von Personen ohne Kenntnis der Gehörlosenkultur einbringt. Man kann sich dann fragen, wie diese die Situation sehen würden. Ist die Supervisorin dagegen auch Dolmetscherin, fühlen sich die Teilnehmer_innen vielleicht durch das Wissen bestärkt, dass die Supervisorin die potenziellen Probleme in ihrer Arbeit anerkennt. Beide Arten von Supervisor_innen tragen also unterschiedliche Sichtweisen zum Prozess der Supervision bei.

Dean und Pollard (2013) sind eine bekannte Forscherin und ein bekannter Forscher, deren Demand-Control-Schema, ein Modell für effektives Dolmetschen, im Bereich des Gebärdensprachdolmetschens häufig zum

Einsatz kommt. Ihr Buch über das Demand-Control-Schema enthält einen guten Ansatz zur Beschreibung von Gruppensupervision. Nachfolgend zwei Zitate:

- „Die Supervisorin konzentriert sich darauf, der Beitragenden zu helfen, ihr eigenes Urteil darüber zu fällen, wie sie mit Problemen umgehen sollte, die ihr in der Berufspraxis begegnen“ (145).
- „Beachten Sie, dass sich das Wort [Supervision] aus zwei Bestandteilen zusammensetzt: super und Vision. Auf reflexive Praxis bezogen meint Supervision, mit einer oder mehreren Kolleg_innen über die eigene Arbeit zu reden, mit dem Ziel, eine ‚Über-Sicht‘, eine bessere Sicht auf diese Arbeit zu erreichen: Eine Sicht, für die es anderer Perspektiven bedarf. Diese bessere Sicht entsteht durch einen strukturierten Prozess, in dessen Verlauf die eigene Perspektive einer Arbeitssituation durch Fragen und Gedanken bereichert wird, die die Kolleg_innen zu einem vorgestellten Fallbeispiel aus der Dolmetschpraxis vorbringen“ (143).

Gruppensupervision heißt also mit anderen Worten, den eigenen Problemen und Fragen auf den Grund zu gehen und dabei voneinander zu lernen und unterschiedliche Perspektiven miteinander zu teilen.

Ziele und Nutzen der Gruppensupervision

Dean und Pollard (2013) zufolge bestehen die Hauptziele der Gruppensupervision darin, „den Kund_innen qualitativ hochwertige Dienstleistungen zu garantieren“ (144) und „ein professionelles Urteilsvermögen

Ein paar Beispiele für Problemstellungen:

- Ich fühle mich in einer Dolmetschsituation unwohl, weiß aber nicht genau, warum. Was passiert da?
- Ich merke bei einem Dolmetscheinsatz, dass beide Seiten (taub und hörend) überhaupt nichts verstehen – muss ich in meiner Rolle als Dolmetscherin eingreifen?
- Ich habe Probleme beim Dolmetschen des Englischunterrichts in der Schule. Welche Dolmetschstrategien stehen mir zur Verfügung und welche davon helfen mir am besten beim Dolmetschen der Englischstunden?

und ethische Verfahrensweisen zu entwickeln“ (148).

Gruppensupervision bietet viele Vorteile:

- Über die eigene Leistung als Gebärdensprachdolmetscherin zu reflektieren kann zu neuen Erkenntnissen in Bezug auf die eigene Arbeitsweise führen: Man bewertet die eigenen Entscheidungen;
- man kann seine Grenzen besser definieren, wenn man die eigenen Schwächen kennt;
- man kann sich von anderen inspirieren lassen;
- man wird dazu angeregt, andere Perspektiven einzunehmen;
- Selbstbewusstsein und Arbeitsleistung wachsen.

Ein großer Vorteil der Gruppensupervision besteht darin, dass es zu einer Reduktion des Stresslevels beiträgt, mit seinen Problemen und Gefühlen nicht allein zu sein. Es kann Stress verursachen, wenn man bei der Arbeit auf ein Problem stößt und nicht darüber reden kann. Gruppensupervision bietet die Möglichkeit, Probleme mit anderen zu teilen und auf Verständnis zu stoßen. Sie bietet außerdem mögliche Problemlösungen. Stressreduktion ist sehr wichtig für die Erhaltung der psychischen Gesundheit und zur Vermeidung sekundärer Traumatisierung. Beides wirkt sich positiv auf das persönliche wie berufliche Verhalten aus.

Geschichte der Gruppensupervision in den Niederlanden

Zu Beginn müssen wir erwähnen, dass alle Informationen zum Hintergrund der Gruppensupervision überwiegend von anderen Dolmetscher_innen stammen, weshalb es nur wenige veröffentlichte Quellen gibt. In der ersten Entwicklungsphase (etwa 1992), als das Gebärdensprachdolmetschen zum Beruf geworden war, gab es regionale Treffen ohne Supervisorin oder irgendwelche Regularien. Aber wir hatten unsere Berufs- und Ehrenordnung. Manchmal beschloss eine Gruppe von Dolmetscher_innen, sich zu treffen und über ihre Probleme zu sprechen oder sich gegenseitig Ratschläge zu geben. Die Dolmetscher_innen hatten das Bedürfnis, ihre Probleme mit anderen zu teilen, weil sie durch das Gefühl einer solchen Unterstützung die Anforderungen ihrer Arbeit besser bewältigen konnten.

Seit Juli 2001 gibt es in den Niederlanden ein nationales Berufsregister der Gebärdensprachdolmetscher_innen. Dieses Register heißt RTGS, Berufsregister der Gebärdensprachdolmetscher_innen und Schriftdolmetscher_innen. Ursprüng-

lich hieß es RTG, vor ein paar Jahren wurde aber das „S“ hinzugefügt, um auch die Schriftdolmetscher_innen zu vertreten.

Das Register wurde eingerichtet, um qualifizierte Dolmetscher_innen zu registrieren und ihre Professionalität zu überwachen und zu fördern. Es hat außerdem dafür Sorge zu tragen, dass den aufgenommenen Dolmetscher_innen bestimmte Weiterbildungen auferlegt werden.² Seit der Einrichtung des Registers gab es einige Entwicklungen, die wir in den nächsten Abschnitten erläutern werden.

2006 führte das RTGS schwerpunktmäßig eine Diskussion über die Qualität der Gebärdensprachdolmetscher_innen und wie man diese sichern könnte. Zur Untersuchung dieser Themen gründete das RTGS die Kommission für kontinuierliche Weiterbildung. Ihr Ziel war die Festsetzung einer Weiterbildungsrichtlinie. Die Kommission sprach Empfehlungen zu verschiedenen Aspekten der Qualitätssicherung aus. Einige dieser Empfehlungen drehten sich um Gruppensupervision und deren Verbesserung. Die Empfehlungen wurden u. a. in Rücksprache mit dem NBTG, dem Niederländischen Verband der Gebärdensprachdolmetscher_innen, und dem Verband der Nutzer_innen von Gebärdensprachdolmetscher_innen (Dovenschap) erarbeitet.

Am 25. Februar 2008 veröffentlichte die Kommission für kontinuierliche Weiterbildung ihren Bericht. Bezüglich der Gruppensupervision kamen sie zu folgenden Ergebnissen (18)³:

² Statuten Stichting RTGS, Fassung vom 18. September 2015; <http://www.stichtingrtgs.nl/Portals/0/Downloads/reglement/StatutenRTGS18092015.pdf> (23. 08. 2017).

³ ADVIESRAPPORT NASCHOLINGSCOMMISSIE Stichting RTG Nascholingscommissie; 25. Februar 2008; S. 18, Abschnitt 2.1 ; http://www.stichtingrtgs.nl/Portals/0/Downloads/rapport_nascholingscommissie.pdf (23. 08. 2017).

Übersicht der im Artikel genannten Verbände

Register Tolken Gebarentaal en Schrijftolken (RTGS) [Berufsregister der Gebärdensprachdolmetscher_innen und Schriftdolmetscher_innen]

In dieses Berufsregister müssen sich alle Gebärdensprachdolmetscher_innen und Schriftdolmetscher_innen eintragen lassen. Die meisten Dolmetschdienstleistungen werden vom Staat bezahlt. Taube und schwerhörige Menschen können eine staatliche Genehmigung beantragen, um Dolmetscher_innen beauftragen zu können. Eine Dolmetscherin ohne Eintrag in dem Berufsregister bekommt kein Geld vom Staat. Die Mitgliedschaft wird alle vier Jahre verlängert, solange die Dolmetscherin die Weiterbildungsaufgaben erfüllt.

Register beëdigde tolken en vertalers (Rbtv) [Register der vereidigten Dolmetscher_innen und Übersetzer_innen]

Dies ist das niederländische Register aller vereidigten Dolmetscher_innen und Übersetzer_innen, unabhängig von der Arbeitssprache. Es ist bspw. gesetzlich festgelegt, dass Anwälte, Gerichte, Ermittlungsdienste und die Polizei vereidigte Dolmetscher_innen beauftragen müssen. Einige Gebärdensprachdolmetscher_innen sind im Rbtv und im RTGS eingetragen.

Nederlandse Beroepsvereniging Tolken Gebarentaal (NBTG) [Niederländischer Verband der Gebärdensprachdolmetscher_innen]

Der nationale Berufsverband der niederländischen Gebärdensprachdolmetscher_innen.

Dovenschap (der niederländische Verband tauber Menschen und Gebärdensprachnutzer_innen).

Dovenschap widmet sich den Interessen tauber Menschen und/oder Gebärdensprachnutzer_innen und bewahrt das kulturelle und sprachliche Erbe der niederländischen Gehörlosengemeinschaft.

DZ 107 17 499

- Ohne Supervisorin kann die Qualität der Gruppensupervision nicht garantiert werden.
- Gruppensupervision kann einen Beitrag zur Professionalität leisten, weil sie der Dolmetscherin die Chance gibt, ihre Erfahrungen mit Kolleg_innen zu reflektieren.
- Es wurden bisher keine Standards für die Qualität von Gruppensupervision festgelegt.

Empfehlungen (18):

- Ein Treffen kann von einer Supervisorin geleitet werden.
- Die Supervisorin muss zugelassen sein.
- Die Supervisorin darf nicht selbst Teilnehmerin der Gruppensupervision sein.
- Die Supervisorin muss eine Außenstehende sein, um den Prozess professionell anleiten zu können.
- Dolmetscher_innen können Super-

visor_innen werden, wenn sie eine entsprechende Aus- oder Weiterbildung absolvieren.

- Eine Teilnehmerin erhält nur Weiterbildungspunkte, wenn die Sitzung den festzusetzenden Anforderungen genügt.

Die Basis des RTGS nahm diese Empfehlungen an und holte die Meinung des NBTG und der Verbände der Nutzer_innen von Gebärdensprachdolmetscher_innen ein. Der NBTG war nicht begeistert: Die Dolmetscher_innen waren der Ansicht, dass sie ihren Beruf professionell ausüben und alle in Gruppensupervision ausgebildet seien. Daher sahen sie keinen Mehrwert in einer zusätzlichen Supervisorin.

Obwohl man in dieser Frage keine Einigung erzielen konnte, erarbeitete der RTGS eine Richtlinie zur Gruppensupervision. Der RTGS verant-

wortet die Zielvorgaben zur Sicherstellung der Dienstleistungsqualität seiner registrierten Mitglieder. Er ist also dafür verantwortlich, einen Pool von Supervisor_innen bereitzustellen, unter deren Anleitung Dolmetscher_innen eine Gruppensupervision absolvieren können. Die neue Richtlinie zur Gruppensupervision trat am 1. Oktober 2010 in Kraft.

Gegenwärtiger Stand der Gruppensupervision in den Niederlanden

Seit 2010 gehört Gruppensupervision zu den Regularien des RTGS.

Gruppensupervision unterliegt den folgenden Regeln:

- Es können drei bis sechs Dolmetscher_innen teilnehmen.
- Die Supervisorin, die die Sitzung leitet, muss vom RTGS zugelassen sein.

- Eine Sitzung dauert etwa zwei Stunden und jede Dolmetscherin erhält pro Sitzung maximal 0,2 Weiterbildungspunkte.⁴
- Die Gruppe wählt ihre Supervisorin selbst und organisiert die Sitzung eigenverantwortlich.
- Sie einigen sich außerdem auf eine Vorgehensweise und bewahren Vertraulichkeit.⁵

Die Supervisorin muss

- über mindestens ein Jahr Erfahrung als qualifizierte Coachin, Supervisorin oder Trainerin verfügen.
- Mitglied eines einschlägigen Berufsverbands sein.
- die Teilnahme an einer Informationsveranstaltung zum Beruf der Gebärdensprach- bzw. Schriftdolmetscherin nachweisen.⁶

Neben dem RTGS gibt es außerdem das Register der vereidigten Dolmetscher_innen und Übersetzer_innen, das Rbtv. Das Rbtv nimmt Dolmetscher_innen für alle Sprachen auf, nicht nur Gebärdensprachdolmetscher_innen oder Schriftdolmetscher_innen. Dieses Register schreibt folgende Regeln für die Gruppensupervision vor:

- Die Sitzungen werden von einer ausgebildeten Supervisorin geleitet;
- die Sitzung ist strukturiert und methodengesteuert;

- vor der Sitzung wird ein Lernziel vereinbart;
- die Gruppe besteht aus mindestens fünf und maximal acht im Register eingetragenen Dolmetscher_innen/Übersetzer_innen.⁷

Berufs- und Ehrenordnung

Die Berufs- und Ehrenordnung wurde vom NBTG erarbeitet.⁸

- *Artikel 4: Verschwiegenheit*
 1. *Informationen zu einem Dolmetscheinsatz sind vom ersten Kontakt an als vertraulich zu behandeln. Vom Moment der Auftragsannahme an besteht ein Vertrauensverhältnis zwischen der Dolmetscherin und den Beteiligten. Die Dolmetscherin ist daher zur Verschwiegenheit verpflichtet und bewahrt striktes Stillschweigen über alles, was sie bei einem Dolmetscheinsatz sieht oder hört.*
- *Artikel 5: Kollegiale Kontakte*

Die Gebärdensprachdolmetscherin

 1. *unterstützt im Bedarfsfall ihre Kolleg_innen mithilfe ihrer eigenen Kenntnisse und Erfahrungen. Gibt Kolleg_innen Feedback, bspw. im Rahmen einer Gruppensupervision.*
 2. *beachtet bei kollegialen Kontakten die allgemeine Verschwiegenheitspflicht.*

Wie Sie sehen, ist Verschwiegenheit ein Bestandteil unserer Berufs- und Ehrenordnung. Von der ersten Kontaktaufnahme an müssen alle Informationen zu einem Dolmetscheinsatz vertraulich behandelt werden. Zusätzlich zu unserer Verschwiegenheitspflicht haben wir aber auch die Verpflichtung, unsere Kolleg_innen nach Bedarf mit unserem Wissen und unseren Erfahrungen zu unterstützen. Das ist möglich durch Gruppensupervision. Bei Begegnungen mit Kolleg_innen unterliegen wir der allgemeinen Verschwiegenheitspflicht.

In Bezug auf Verschwiegenheit gehen wir also in vielen Punkten konform. Die Hauptregeln lauten: Bespricht eine Gebärdensprachdolmetscherin ein Problem mit Kolleg_innen, unterliegen sie derselben Berufs- und Ehrenordnung und behandeln die Inhalte demzufolge vertraulich. Wenn sie einer Kollegin etwas erzählt, gilt für beide die Verschwiegenheitspflicht. Daneben haben wir Regeln dafür, was mitgeteilt werden darf und was nicht. Um die Anonymität zu wahren, nennen wir keine Namen, Orte, Daten oder Uhrzeiten.

Dean und Pollard (2013) ordnen Gebärdensprachdolmetschen in eine Reihe beruflicher Umfeldler ein, in denen Vertraulichkeit zu den Grundwerten gehört. Sie sagen uns, dass

⁴ Dolmetscher_innen müssen eine gewisse Anzahl an Weiterbildungspunkten erwerben, um ihre Registrierung aufrechtzuerhalten. Gruppensupervision ist eine der dafür anerkannten Aktivitäten.

⁵ Reglement Stichting RTGS, Fassung vom 7. Dezember 2015; <http://www.stichtingrtgs.nl/Portals/0/Downloads/reglement/Reglement%20Stichting%20RTGS%20versie%207%20december%202015.pdf> (23. 08. 2017).

⁶ Website RTGS, Liste zugelassener Gruppensupervisor_innen; <http://www.stichtingrtgs.nl/Nascholing/Intervisie> (23. 08. 2017).

⁷ Staatscourant Nr. 2303-n1, Artikel 3 (Veröffentlichungen Niederländischer Gesetze und Regulierungen der Niederländischen Regierung); <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2015-2303-n1.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dUitgebreid%26pst%3dTractatenblad%257Cstaatsblad%257CStaatscourant%257CGemeentebld%257CProvinciaalblad%257CWaterschapsblad%257CBladGemeenschappelijkeRegeling%257CParlementaireDocumenten%26vrt%3dNr.%2b2303-n1%26zkd%3dInDeGeheleText%26dpr%3dAlle%26spd%3d20170627%26epd%3d20170627%26sdt%3dDatumPublicatie%26ap%3d%26pnr%3d1%26rpp%3d10&resultIndex=0&sorttype=1&sortorder=4> (23. 08. 2017).

⁸ Berufs- und Ehrenordnung, englische Version: <http://www.nbtg.nl/sites/default/files/1403%20Code%20of%20Ethics.pdf> (23. 08. 2017).

wir nicht der einzige Berufsstand sind, der einer Verschwiegenheitspflicht unterliegt. So müssen z. B. auch Mediziner_innen, Jurist_innen und Psycholog_innen Vertraulichkeit bewahren. Auch von diesen Fachleuten erwartet man, dass sie arbeitsrelevante Entscheidungen mit ihren Kolleg_innen besprechen. In bestimmten Situationen sind sie dazu sogar durch ihr Berufsethos verpflichtet (141).

So beschreiben Dean und Pollard auch, wie die Verschwiegenheitspflicht von Dolmetscher_innen historisch verstanden wurde. Die Dolmetscher_innen dachten, dass sie unter keinen Umständen über irgendetwas reden dürften, das mit ihren Dolmetscheinsätzen zu tun hatte. Im Wort „Vertraulichkeit“ steckt aber die Wurzel „vertrauen“. Einer Person etwas anzuvertrauen heißt somit, etwas im Vertrauen mit ihr zu besprechen (141).

Dean und Pollard verweisen auch auf Hippokrates, auf den die ärztliche Schweigepflicht zurückgeht. Er schrieb, „Was ich bei der Behandlung sehe oder höre, oder auch außerhalb der Behandlung im Leben der Menschen, werde ich, soweit man es nicht ausplaudern darf, verschweigen und solches als ein Geheimnis betrachten“. Man beachte die Formulierung „soweit man es nicht ausplaudern darf“. Wenn es mit anderen Worten Dinge gibt, die nicht ‚ausgeplaudert‘ werden dürfen, dann muss es auch Dinge geben, die man ‚ausplaudern‘ darf. So verstehen andere Berufspraktiker_innen die Verschwiegenheitspflicht, und das ermöglicht ihnen, ihre Arbeit zu diskutieren (141).

Die Praxis der Gruppensupervision

Jetzt haben Sie eine Menge Theorie gelesen. Aber wie wird nun eine Gruppensupervision durchgeführt?

Gruppensupervision ist ein wichtiges Mittel für Gebärdensprachdolmetscher_innen, denn sie müssen durch die gemeinsame Erforschung und Diskussion ihrer Arbeit voneinander lernen. Sie wird für arbeitsrelevante Probleme eingesetzt, und die Person, die das Problem zur Diskussion stellt, bittet ihre Kolleg_innen um Rat. Nach einer Analyse des Falls steuern die Kolleg_innen Ratschläge auf Grundlage ihrer eigenen Erfahrung und Sichtweisen bei. Abschließend fasst die Beitragende zusammen, welche wertvollen Einsichten sie gewonnen hat.

Manchmal geht der Prozess weit über den Austausch bloßer Ratschläge hinaus. Es kann sein, dass die Dolmetscherin ein neues Bewusstsein für zugrunde liegende Denk- und Verhaltensmuster, ihr eigenes Verhalten und wiederholt auftauchende Fallstricke gewinnt. Dann dreht sich alles um Reflexion – nicht um kurzfristige Lösungen. In diesem Fall gewinnt die Beitragende durch die Sitzung neue Einsichten, über die sie nachdenken muss. Die Dolmetscherin, die einen Fall zur Diskussion stellt, ist natürlich selbst dafür verantwortlich, eine Lösung zu finden oder ihr Verhalten zu ändern.

Sie können sich sicherlich vorstellen, dass es schwierig sein kann, einen Fall einzubringen, vor allem, wenn es dabei eigentlich um Gefühle und persönliche feste Einstellungen geht. Deshalb ist es sehr wich-

tig, eine Atmosphäre der Sicherheit und Vertraulichkeit zu schaffen. Je sicherer sich eine Beitragende beim Mitteilen ihrer Erlebnisse fühlt, desto mehr Ergebnisse wird eine Gruppensupervisionsitzung herbeiführen. Eine wichtige Regel ist: Nichts, was mitgeteilt wird, verlässt den Raum. Dieser Regel muss jede Teilnehmerin zustimmen.

Gruppensupervision kann für fast jedes arbeitsrelevante Problem nützlich sein. Manchmal kann sich eine Dolmetscherin beim Vortragen allerdings so verletzt fühlen, dass sie sich für ein persönliches Coaching (Einzelsitzung) entscheidet. Wenn sich ihre Emotionen nach dem Einzelcoaching stabilisiert haben, fühlt sie sich vielleicht sicher genug, das Problem auch in der Gruppensupervision zu diskutieren.

Supervisionsgruppen sind meist feste Gruppen, damit die Teilnehmer_innen eine Beziehung untereinander aufbauen können. Die Mitglieder treffen sich mehrmals im Jahr. Es ist möglich, zu einer Gruppe dazuzustoßen oder eine Gruppe zu verlassen.

Fallstudie

Wir haben mehrfach erwähnt, dass in der Gruppensupervision an einem spezifischen Problemfall gearbeitet wird. Bevor wir einen hypothetischen Fall als Beispiel präsentieren, möchten wir Sie bitten, sich Folgendes vorzustellen: Denken Sie sich drei bis sechs Dolmetscher_innen und eine Supervisorin, die bei einer der Dolmetscher_innen zu Hause um einen Tisch herumsitzen. Der ‚Kreis des Vertrauens‘.⁹ In einer solchen Umgebung findet Gruppensupervision statt. Eine Sitzung dauert etwa zwei Stunden.

⁹ Dieser Ausdruck stammt von einer Dolmetschstudentin, die Anke Bruns-Heij bei einem beruflichen Einsatz begleitete.

Zu Beginn fragt die Supervisorin jede Teilnehmerin, wie sie sich augenblicklich fühlt und ob es Probleme gibt, die vor der Vorstellung der Fallstudie besprochen werden müssten. Ziel ist, allen die Chance zu geben, voll präsent zu sein, ohne durch belastende Gedanken an andere Probleme abgelenkt zu werden. Die Teilnehmer_innen einigen sich darauf, wer von ihnen ihren Fall zur Diskussion stellt. Bei den meisten Treffen stellen zwei Dolmetscher_innen einen Fall vor.

Danach beginnt eine Dolmetscherin (die Beitragende – das Fragezeichen in Abb. 1) damit, ihren Fall zu schildern. Sie nennt ausschließlich Details, die zum Verständnis notwendig sind, also keine Namen, Orte, Daten oder Zeiten! Das folgende fiktive Fallbeispiel gibt einen Eindruck davon, wie dies aussehen könnte.

Die Beitragende stellt den nächsten Fall vor. Es geht um Einstellungen, um Dolmetschstrategien, die den Bedürfnissen des Kunden besser entsprechen, um Gefühle und wie man mit ihnen umgeht.

„Ich dolmetsche eine Unterrichtssituation an einer Fachschule. Ein sechzehnjähriger tauber Jugendlicher macht eine Ausbildung zum Tischler. Er ist der einzige taube Schüler an der Schule. Es fällt ihm sehr schwer, niederländische Texte zu verstehen und zu verfassen. Im Rahmen der Ausbildung muss er praktische Übungen absolvieren, die in niederländischer Schriftsprache erläutert werden. Er beherrscht die Gebärdensprache fließend. Dieser Schüler hat folgende Probleme: Wenn sein Lehrer die Übung erklärt und ich dolmetsche, weiß der Schüler genau, was zu tun ist. Aber wenn er die praktischen Übungen al-

lein lesen muss, weiß er das überhaupt nicht. Manchmal bittet mich der Schüler darum, ihm die niederländischen Texte zu übersetzen, aber meistens versucht er einfach, die Übung durchzuführen und hofft, dass es richtig ist. Anscheinend ist den Lehrern und selbst seinem Betreuer vom Gehörloseninstitut (der den Schüler für zwei Stunden im Monat besucht) entweder nicht klar, was passiert, oder sie wissen es, unternehmen aber nichts. Der Schüler erhält keinerlei zusätzlichen Unterricht zur Verbesserung seiner Niederländisch-Kenntnisse, obwohl andere Schüler Förderunterricht bekommen. Warum erhalten diese Förderunterricht und der taube Schüler nicht? Ich weiß auch, dass die Prüfung nur mit einer ausreichenden Note im Schulfach Niederländisch bestanden werden kann. Ich mache mir Sorgen um die Zukunft des Schülers und die Situation macht mich wütend. Jedes Mal, wenn ich seinen Lehrer sehe, bin ich gereizt. Ich möchte dem Schüler helfen, weiß aber nicht wie.“

Hier sind die Fragen, die sie ihren Kolleg_innen stellt:

- Muss ich mit meinen Sorgen zu dem Lehrer und/oder dem Betreuer vom Gehörloseninstitut gehen?
- Welche Dolmetschstrategien kann ich einsetzen, die es dem Schüler erleichtern könnten, Niederländisch und Gebärdensprache zueinander in Verbindung zu setzen?
- Gibt es andere Dinge, die ich im Rahmen meiner Rolle als Gebärdensprachdolmetscherin tun könnte, um den Schüler zu unterstützen?

Weil die Beitragende diejenige ist, die den Fall einbringt, wählt sie selbst die Fragen danach aus, was ihr wichtig

ist. Manchmal geht es darum, wie die Situation zu bewerten ist. Manchmal fühlt sich die Dolmetscherin in einer Situation bestürzt oder unwohl, weiß aber nicht genau, warum. In diesem Fall wird es darum gehen, den Grund für ihre Gefühle herauszufinden. Es geht beim Beantworten der Fragen – auch wenn es vielleicht überflüssig ist, das zu erwähnen – nicht um richtig oder falsch. Es geht um den Prozess, der es einem zu untersuchen ermöglicht, was in einer Situation oder in einem selbst abläuft und wie man damit umgehen kann. Sie können sich sicher vorstellen, dass Kritik und normative Botschaften zum Umgang mit inneren Konflikten (Das ist nicht dein Problem!) und ungebetene Ratschläge nicht hilfreich sind.

Nachdem der Problemfall vorgestellt wurde, stellen die anderen Teilnehmer_innen (die Glühbirnen in Abb. 1) der Beitragenden Fragen zu dem Fall. Dabei halten sie sich an eine Methode, die bestimmten Regeln folgt. Diese Methode und ihre Regeln sind äußerst wichtig, weil sie uns erlauben, ein vordergründiges Ergebnis zu vermeiden. Zudem stellen sie eine geschützte Atmosphäre und Vertraulichkeit sicher. Wie bereits erwähnt können die Fragen im Verlauf der Supervision umformuliert werden.

Auch die Beitragende kann am Ende der Sitzung etwas neu formulieren. Die Sitzung endet mit einer Reflexion der Beitragenden zu ihren eigenen Fragen und einer Rekapitulation dessen, was ihr die Sitzung gebracht hat. Helfen ihr die Ergebnisse bei der Bewältigung ihrer Fragen und ihrer zukünftigen Handlungsweise?

Es gibt unterschiedliche Methoden für die Gruppensupervision. Im Rahmen der Ausbildung zur Dolmetscherin für Niederländische Gebärdensprache

densprache lernen wir alle die Methode der Fallbearbeitung. Diese Methode hat mehrere Phasen: Fragen zu Fakten, Fragen zu Gefühlen, Situationsanalyse, die Teilnehmer_innen geben Ratschläge und begründen diese. Die nächste Phase ist dann eine Diskussion der genannten Ratschläge. Zum Abschluss erzählt die Beitragende, wie sie nach den vorgetragenen Lösungsvorschlägen und Begründungen mit dem Problem umgehen wird.

Es gibt sechs Regeln für eine erfolgreiche Gruppensupervisions-Sitzung:¹⁰

1. Alle Teilnehmer_innen müssen der Sicherung einer geschützten Atmosphäre und Vertraulichkeit zustimmen.
2. Alle müssen offen, ehrlich und selbstkritisch sein.
3. Die Dolmetscherin, die den Problemfall einbringt, leitet das Gespräch an.
4. Es muss eine Methode befolgt werden.
5. Alle müssen präsent sein, nicht nur physisch, sondern auch mental.
6. Es sollte eine professionelle Supervisorin zugegen sein.

Vor- und Nachteile der Gruppensupervision

Natürlich hat Gruppensupervision auch Nachteile. Man muss eine professionelle Supervisorin bezahlen. Und man muss sich zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem bestimmten Ort treffen. Das kostet Zeit. Und schließlich muss man sich sicher sein, dass man die persönlichen

Fragen, die man als Dolmetscherin hat, mit anderen teilen möchte. Man kann sich dabei verletzlich fühlen.

Gruppensupervision hat aber auch viele Vorteile. Wenn man in High-impact-Settings wie z. B. Medizin und Justiz dolmetscht, wird man eher einsehen, dass eine Gruppensupervision notwendig ist, weil es in diesen Bereichen wahrscheinlicher ist, dass man die Arbeitsbelastung als leistungsbehindernd erlebt. Wenn man dagegen in entspannten Umgebungen dolmetscht, z. B. zur Unterstützung einer Schülerin oder auf einer Party, wird man vielleicht fälschlicherweise annehmen, dass eine Gruppensupervision unnötig sei. Doch selbst bei weniger belastungsintensiven Aufträgen kann Gruppensupervision dabei helfen, eigene Schwachpunkte und eingefahrene Arbeitsmuster zu erkennen, die vielleicht nicht im Interesse der Kundin sind. Gruppensupervision trägt zur Erweiterung der Arbeitsmittel für bestimmte Dolmetschsettings bei und gibt einem die Chance, andere Entscheidungen zu treffen. Sie schärft die Selbstwahrnehmung und verbessert die Professionalität. Das ermöglicht ein effektiveres Arbeiten.

Einsichten teilen

Wie bereits gesagt halten wir Gruppensupervision und das Teilen von Erfahrungen und Problemen mit Kolleg_innen aus mehreren Gründen für sehr wichtig. Einer dieser Gründe ist, dass es uns hilft, den Stress zu bewältigen, den Dolmetschen mit sich bringen kann. Ein weiterer Grund besteht darin, auch dann eine gesunde Her-

angehensweise an unsere Arbeit aufrechterhalten zu können, wenn wir in hochkomplexen Umgebungen dolmetschen.

Wir beschließen diesen Artikel mit dem anonymisierten Bericht einer erfahrenen Gebärdensprachdolmetscherin, die hierzu ihre Einwilligung gegeben hat. Sie erzählte uns, dass sie ursprünglich mit niemandem darüber gesprochen hätte, welche Auswirkungen ihre Dolmetschereinsätze in den Bereichen psychische Gesundheit und Justiz auf ihr eigenes Leben hatte. Die Auswirkungen verstärkten sich ganz allmählich über einige Jahre hinweg. Zunächst war sie sich dessen nicht bewusst. Später war es ihr klar, aber sie sprach nicht darüber. Weil sie das, was mit ihr passierte, nicht in Worte fassen konnte, war es ihr peinlich und sie glaubte, dass sie die einzige Dolmetscherin sei, die Probleme hatte. Das änderte sich aber, als sie schließlich mit dem Rücken zur Wand stand. Hier ist ihre Geschichte:

„Eines Tages musste ich viele Details zu einem Fall häuslicher Gewalt dolmetschen. Wie immer musste ich mir zur Visualisierung im Geist Bilder und Filme erschaffen, weil ich das für Lokalisierung und Rollenwechsel brauche. In meiner Verdolmetschung musste ich zwischen den Rollen des Gewalttäters und des Opfers wechseln. Nach Abschluss des Auftrags, der ziemlich gut gelaufen war, fuhr ich nach Hause. Und dann war im Bruchteil einer Sekunde plötzlich alles anders. Mein Gehirn spulte immer wieder diese Filme ab. Ich fühlte alles, was ich gerade gedolmetscht hatte, in meinem ganzen Körper. Mir war klar, dass ich ein Problem hatte und nicht mehr in der Lage war, Auto zu fahren. Ich stellte

¹⁰ Auf Grundlage von <http://www.paletonline.nl/nieuwsbrief/nieuwsbriefarchief/2009/nr7-juni/intervisie-een-theekransje> (23.08.2017).

das Auto also ab. Mein Gehirn spielte ein perfektes Spielchen – der Film und meine normativen Gedanken kreisten achterbahnartig umeinander. ‚Ich bin eine schlechte Dolmetscherin ... eine gute wäre jetzt nicht in dieser Situation ... Ich habe versagt ...‘ Ich stand mit dem Rücken zur Wand und wusste, dass es nur einen Ausweg gab. In meiner Einschätzung war dieser Weg äußerst riskant: Ich musste mit einer Person reden, die ebenfalls in solchen Settings gedolmetscht hatte. Ich musste mit einer Kollegin sprechen. Ich war mir nicht sicher, wen ich anrufen sollte. Schließlich entschied ich mich für eine Kollegin, die ich nicht besonders gut kannte. Ich hatte aber Glück, denn sie nahm sich die Zeit, mir zuzuhören. Ich erzählte ihr von meinem Problem. Als ich aufhörte zu reden, schwieg sie sekundenlang. Dann sagte sie nur: ‚Genau wie bei mir!‘

Ich ging dann dem, was mit mir passiert war, auf den Grund. Ich sprach mit etlichen Menschen, die in schwierigen Situationen arbeiten, und fragte sie, wie sie ihre Arbeit bewältigen. Beispielsweise sprach ich mit einem Geistlichen, der in einem forensischen psychiatrischen Institut arbeitet. Zu meiner Überraschung gab es eine offizielle Bezeichnung für das, was mir passiert war: Man nennt es ‚sekundäres Trauma‘. Eine Traumatisierung kann mit anderen Worten auch dadurch entstehen, dass man mit traumatisierten Menschen arbeitet. Das kann letztlich zu einem Burnout führen. Ich begann, meine Geschichte mit anderen Dolmetscher_innen zu teilen, auch in der Gruppensupervision. Etliche Kolleg_innen konnten sich aufgrund eigener Erfahrungen mit meiner Geschichte identifizieren. Dass ich meine Geschichte erzählte, gab ihnen Raum, über ihre eigenen

Geschichten zu sprechen. Ich habe das selbst erlebt und habe auch bei anderen gesehen, dass es sehr wichtig ist, andere an den eigenen Erfahrungen teilhaben zu lassen und ihre Anerkennung zu erhalten. Sie sind Teil eines Weges, der uns schließlich zu einer anderen, gesünderen Weise führen kann, unsere Arbeit zu bewältigen. Das ist auch der Grund, warum ich hier meine Geschichte erzähle.

Ich habe jetzt gelernt, mit meinen Gefühlen umzugehen. Ein Teil meiner Bewältigungsstrategie ist es, eine Kollegin anzurufen, wenn ich mit jemandem reden muss, und meine Erlebnisse auch in der Gruppensupervision zu teilen.“

Nicht jede Dolmetscherin läuft Gefahr, ein sekundäres Trauma zu erleiden. Das hängt von den Settings, in denen sie dolmetscht, von ihrer eigenen Geschichte und von ihrem Charakter ab.

Wir wünschen allen Dolmetscher_innen, dass sie die Gelegenheit haben, an einer Gruppensupervision teilzunehmen. Aber selbst wenn eine Dolmetscherin – aus welchen Gründen auch immer – nicht über ihre Erfahrungen reden möchte, weiß sie hoffentlich, dass sie nicht allein ist.

Die Reise nach Landshut war eine großartige Erfahrung für uns. Sie gab uns die Möglichkeit, das Thema Gruppensupervision sowohl unter dem persönlichen Gesichtspunkt unserer Entwicklung als auch im Hinblick auf notwendige Erfordernisse, die eine Gruppensupervision erfüllen muss, in den Fokus zu nehmen. Während unseres Aufenthalts in Landshut konnten wir wertvolle Gespräche mit den anderen Konferenzteilnehmer_innen führen. Wir möchten uns bei Prof. Dr. Uta Benner und dem

gesamten Organisationskomitee für die Einladung und die wunderbare Zusammenarbeit bedanken.

Und falls Sie mehr wissen möchten oder irgendwelche Fragen haben, sind Sie jederzeit herzlich eingeladen, Kontakt mit uns aufzunehmen.

Literatur

- Dean, Robyn K. & Robert Q Pollard Jr. (2013): *The Demand Control Schema: Interpreting as a Practice Profession*. o. O. Zu beziehen über: <http://demandcontrolschema.com/contact/> (23.08.2017).
Hendriksen, Jeroen (2002): *Handboek intervisie*. Barneveld: Nelissen.

Internetquellen

- http://seattlecentral.edu/faculty/baron/Spring_courses/ITP165_files/demand_control_schema.htm (23.08.2017).
<http://www.nbtg.nl/sites/default/files/1403%20Code%20of%20Ethics.pdf> (23.08.2017).
<http://www.paletonline.nl/nieuwsbrief/nieuwsbriefarchief/2009/nr7-juni/intervisie-een-theekransje> (23.08.2017).
<http://www.stichtingrtgs.nl/Nascholing/Intervisie> (23.08.2017).
<http://www.stichtingrtgs.nl/Portals/0/Downloads/reglement/Reglement%20Stichting%20RTGS%20versie%207%20december%202015.pdf> (23.08.2017).
<http://www.stichtingrtgs.nl/Portals/0/Downloads/reglement/StatutenRTGS18092015.pdf> (23.08.2017).
http://www.stichtingrtgs.nl/Portals/0/Downloads/rapport_nascholingscommissie.pdf (25.02.2008).



<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2015-2303-n1.html?zoekcriteria=%3fzkt%3dUitgebreid%26pst%3dTractatenblad%257CStaatsblad%257CStaatscourant%257CGemeentebld%257CProvinciaalblad%257CWaterschapsblad%257CBladGemeenschappelijkeRegeling%257CParlementaireDocumenten%26vrt%3dNr.%2b2303-n1%26zkd%3dInDeGehelText%26dpr%3dAlle%26spd%3d20170627%26epd%3d20170627%26sdt%3dDatumPublicatie%26ap%3d%26pnr%3d1%26rpp%3d10&resultIndex=0&sorttype=1&sortorder=4> (23.08.2017)

Winnie de Beer, B. A., verfügt über acht Jahre Erfahrung als Dolmetscherin für Niederländische Gebärdensprache (NGT). Während dieser Zeit war sie in allen möglichen Settings tätig, z. B. Justiz, Sozialarbeit, Psychiatrie, Sport und Geschäftstreffen. Im Juni 2012 qualifizierte sie sich als Gerichtsdolmetscherin. Ihre Spezialisierung ist durch den Rbtv und den RTGS akkreditiert. Winnie de Beer ist außerdem Vorstandsmitglied des NBTG, des nationalen niederländischen Verbands für Gebärdensprachdolmetscher_innen, in dem sie die Weiterbildung koordiniert. Im Laufe ihrer Karriere hat de Beer viele Vorteile der Gruppensupervision erfahren und profitiert auch weiterhin davon.

E-Mail: winnie.debeer@gmail.com

Anke Bruns-Heij, B. A., verfügt über mehr als zwölf Jahre Erfahrung als Dolmetscherin für Niederländische Gebärdensprache. Sie ist im Rbtv und im RTGS eingetragen und war in vielen unterschiedlichen Settings tätig. Zurzeit arbeitet sie hauptsächlich in den Bereichen Justiz, Sozialarbeit und Psychiatrie. 2011 wurde Anke Bruns-Heij als Gerichtsdolmetscherin zertifiziert und erhielt die Akkreditierung des RTGS. Sie nimmt seit über zehn Jahren an mehreren Supervisionsgruppen teil. Neben ihrer Arbeit als Gebärdensprachdolmetscherin ist sie auch qualifizierte Life-Coachin und durch den RTGS als Gruppensupervisorin und persönliche Coachin (Einzelberatung) zugelassen.

E-Mail: anke.bruns@switch-tolk.nl