

Chinesische Impressionen: Start der 2. Ausbildung zum Systemischen Supervisor in Peking

Inge Liebel-Fryszter, Andreas Fryszter

Seit 2009 trainieren ReferentInnen des praxis-institutes systemische Familientherapie und systemische Ansätze in China, im Rahmen der Aktivitäten der Deutsch-Chinesischen Akademie für Psychotherapie. Nach einer Anfrage an das Institut übernahm Andreas Fryszter die Organisation des ersten Kurses in Familientherapie; Inge Liebel-Fryszter und weitere Kolleginnen aus dem Institut entwickelten das Curriculum und waren als Trainer dabei. Nach dem großen Erfolg des ersten Kurses wurde ein Supervisionskurs als Pilotprojekt gestartet, vor kurzem begann der zweite Durchgang. Auch ein weiteres Curriculum in Krisen und Konfliktinterventionen ist nach zwei Einzelkursen in der Planung. Andreas Fryszter und Inge Liebel-Fryszter berichten über ihre Erfahrungen aus den Supervisions-Weiterbildungen.



Unsere Gruppe und das Ausbilderteam auf dem obligatorischen Foto, das in China zu Beginn jeder Ausbildung gemacht wird.

In Beijing haben wir Ende Oktober das erste Seminar des zweiten „Continuous Advanced

Supervisionstraining for Systemic Family Therapy 2017 – 2019“ erfolgreich abgeschlossen.

Es startete während des als historisch bewerteten 19. Parteikongress der Communist Party China. Hier wurde als neuer dialektischer Widerspruch die Fehlentwicklungen in der Entwicklung des Landes einerseits und andererseits den zunehmenden Bedürfnissen der Bevölkerung in Richtung Demokratie, Kultur, Gesundheitsversorgung, Umwelt und Freizeitgestaltung erkannt. Bisher war seit Deng Xiao Ping der Widerspruch zwischen der ökonomischen Entwicklung einerseits und den Bedürfnissen der Bevölkerung andererseits Grundlage für die 5-Jahrespläne. Fortbildung und Entwicklung des Mental Health Systems sind insofern weiterhin stark im Fokus chinesischer Politik.

Wir kamen von einer Reise aus Xinjiang an den Grenzen zu Pakistan, Kirgistan, Afghanistan und Tadschikistan. Hier verlief die alte südliche Seidenstrasse. Wunderbare Landschaften und Menschen hatten wir erlebt, hohe Berge (Pamir, Karakorum und

Tibetische Berge), die Wüste Taklamakan, Oasenstädte wie Kashgar, Yarkand, Khotan hatten wir gesehen. Eine unglaubliche Mischung an Menschen lebt dort: Han, Kirgisen, Tadschiken, Uiguren, Mongolen, Pakistani. Erstmals war für uns die Verbindung von Ostasien und Europa spürbar. Vieles ist uns auch in Deutschland durch die Einwanderungen der letzten Jahrzehnte bekannt.

Dort hatten wir sehr offen die totalitäre Seite Chinas erlebt. Militär, Überwachung, Propaganda, militarisierte Strukturen in der Zivilgesellschaft, die uns einerseits Bewegungsfreiheit nahmen, andererseits sehen ließen, wie Menschen sich in solchen Strukturen arrangieren, einrichten und ihre Leben weiterleben. Ständig fahren während des Tages Polizeiautos mit Sirenen langsam durch die großen Straßen von Kashgar. Städte und Gebiete waren gesperrt für Ausländer. Seit den Unruhen vor 3 Jahren befindet sich die Gegend in einem Ausnahmezustand. Auch werden die Spielräume von Menschen unterschiedlichst genutzt. Dies war eindrücklich. Wir hatten diese Seite des chinesischen Staates bisher in keiner Gegend Chinas wahrgenommen. Beijing erschien uns dagegen wie ein Erholungsgebiet. Unsere Kollegen in Peking wussten nicht von dieser Art der Lebens Einschränkung durch allgegenwärtige Polizeipräsenz in Xinjiang.

Wir fanden ein sehr abgesichertes Beijing mit sauberer Luft und wenig Menschen vor. Viele Unternehmen hatten Zwangsferien, um die Stadt sicher und sauber zu halten. China verändert sich sehr schnell. Beijing ist

wieder voller Fahrräder. Mietfahrräder stehen an allen Ecken. Auch unsere Kollegen fahren jetzt mit Mietfahrrädern und haben keine eigenen mehr. In Haidian (dem Klinik- und Universitätsbezirk) sind auch wieder sehr viele Radfahrer unterwegs. Im Frühjahr 2016, bei unserem letzten Aufenthalt, gab es kaum noch Fahrräder. Wir reihten uns in die Fahrradfahrer ein und genossen es irgendwie nun schon dazuzugehören: Vertraute Wege, vertraute Abläufe. So gibt es Bekanntes aber auch jedes Mal unglaublich viel Neues. Viele Chinesen bezahlen nun per Handy über WeChat. Läden, ganze Straßenzüge waren weg oder nicht wiederzuerkennen.

Nach nunmehr 8 Trainings in China im mehr oder weniger gleichen Team hat sich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt. Das Supervisionsbaby dankt es und entwickelt sich prächtig. Hintergrund der Supervisionsausbildung ist, dass es zumindest in den Großstädten und größeren Städten ausgebildete chinesische Systemiker gibt, die nun ihre jüngeren KollegInnen supervidieren. Dies geschieht aber wie bei uns in Deutschland in den 80er Jahren ohne entsprechende Fortbildungen. Unsere familien-therapeutischen Kollegen vollziehen selbst gerade die Wende von der Familientherapie zur systemischen Therapie und der Anwendung des systemischen Ansatzes in anderen Feldern. So hat dieses Training erstmals das Wort "systemisch" im Titel.



Unser Ausbilderteam

Zum ersten systemischen Supervisionskurs 2014 – 2016 hatten sich ca. 54 TN angemeldet. Dieses Mal waren es über 100. Mit 58 ausgewählten TN, die alle systemische Grundausbildungen hatten, konnten wir starten. Die Gruppe bestand aus ca. 25 Ärzten, mehrheitlich Psychiater, ca. 15 TN kamen aus dem pädagogischen Feld (Psychologen, die in der Schule/Gefängnis, Kinderschutzbereich arbeiten), einige TN arbeiten in administrativen Feldern oder im Profitbereich. Viele TN haben Leitungsverantwortung. Die Altersspanne reichte von 32 bis 63 Lebensjahren. Wie bei uns waren es mehrheitlich Frauen, immerhin waren 1/3 Männer.

Wir starteten mit dem bewährten Lehrerteam Dr. Tang Deng Hua, der das 6. psychiatrische Hospital in Beijing leitet, Dr. Liu Dan, die in einer großen Beratungsstelle für Studenten an Chinas bekanntester Universität arbeitet, dort auch Psychologie lehrt und Vizepräsidentin der DCAP ist, Dr. Ling Hong, die die Weiterbildungsabteilung des 6. Hospitals leitet und dort auch als Kinder- und Jugendpsychiaterin arbeitet. Assistenzlehrer waren erfahrene und „outstanding“ Teilnehmer unseres ersten Ausbildungsganges „Systemische Supervision“.

Ein paar Reflexionen zur Ausbildung:

Curriculum:

Es gab viel Lob für das Curriculum. Gerade die übenden Elemente wurden als sehr

hilfreich wahrgenommen. Tägliche Demonstrationen der „deutschen Lehrer“ in zwei Halbgruppen wurden aufmerksamst verfolgt, reflektiert und hinterfragt, sowie eifrig protokolliert. Besonders sehr genaue, kleinschrittige Demonstrationen und der Einbezug des emotionalen Systems mit Focus auf den Körper überzeugte.

Das bewährte Vorgehen aus unseren sonstigen Trainings, viel Joining und Vernetzung in den ersten zwei Tagen, generierte relativ schnell Entspannung und sorgte für eine gute Lernatmosphäre. In das Supervisionscurriculum flossen Strukturen von „Zhong De Ban“ (die deutsch-chinesische Klasse) ein, die DGSF Ausbildungsstandards für Supervisoren und Bewährtes aus der Arbeitsweise des Praxis-Instituts Hanau. Danke dafür an das praxis institut.

Unsere Art zu lehren unterscheidet sich deutlich von der in China üblichen Art. Die kognitive Vermittlung steht dort im Vordergrund. Demonstrationen und Übungen, in denen man die Lehrenden direkt beobachten und erleben kann, sowie intensive Übungseinheiten mit Selbsterfahrung und Feedback sind eher selten zu finden. Es wird eher frontal gelehrt. Die Wissensvermittlung ist kognitiv ausgerichtet und weniger auf handwerkliche Aspekte und Entwicklung der Persönlichkeit.

Arbeit mit Übersetzung:

Wir lehren dort in Englisch und werden ins Chinesische übersetzt. Ca. 50 % der Gruppe spricht englisch, allerdings oft nicht sehr flüssig. Die Arbeit mit Übersetzern ist für uns immer gewohnter. Sie bringt zusätzliche

Kooperationselemente in die Gruppe ein. Das gesprochene Wort ist einfach nicht mehr ganz das eigene. Einige Male haben wir zu unseren Übersetzern in der Gruppe gesagt: „You are my mouth and my ear. We and the whole group depend on you.“ Wenn dann die Lehrmethoden und Arbeitsstrukturen funktionieren, freuen sich ein paar mehr Menschen mit. Im Verlaufe der Woche wurden die zurückhaltenden TN offener. Einige fingen auch an, ihr Englisch auszusprechen und zu sprechen. Unter den Teilnehmern entsteht Kooperation zwischen den englisch sprechenden und den anderen. Durch die Übersetzung werden Prozesse verlangsamt. Uns Trainern verlangt es sehr klares „leading“ ab. Es ist nötig, Unterbrechungen zu setzen und Führung zu übernehmen, ohne Prozesse sprachlich bis ins letzte verstanden zu haben, sonst geht man „lost in translation“. Auch haben wir unser Pacing im Sinne von Bodyreading und -tracking durch die Arbeit mit Übersetzern geschult. Selbstbewusstsein und Offenheit gegenüber Fremdem wird durch solch ein „crossculture training“ sicherlich gefördert.



Kulturelle Beobachtungen zu China und Deutschland:

Was nun genau chinesisch ist und was deutsch, wissen wir immer noch nicht. Der Umgang mit Hierarchie ist sicherlich anders und spiegelt sich in der Lehre. Zu Beginn waren die TN irritiert und berührt, wenn wir uns zur Beobachtung und Supervision in kleinen Arbeitsgruppen auf den Boden hockten und damit auf Augenhöhe begaben. Wenn TN sich gesehen, bestätigt, unterstützt fühlten, drückten sie Ehrerbietung aus, in dem sie sich während ihres Redebeitrages hinstellten. „Laoshe“ heißt im chinesischen Lehrer. Wir werden oft als „Laoshe Inge und Laoshe Andreas“ angesprochen. Unsere chinesischen Kollegen lösten die hierarchischen Regeln uns gegenüber teilweise auf und gaben den TN damit auch die Erlaubnis das selbst zu tun. Ein Beispiel: Beim gemeinsamen Essen sitzt die ranghöchste Person in China üblicher Weise gegenüber der Tür. Dr. Tang nahm diesen Platz dieses Mal ausdrücklich nicht ein – auch nach längerem hin und her. Er machte damit deutlich, dass er traditionelles hierarchisches Denken in unserem Lehrerteam auflösen will.



Spezifisch und operationalisiert zu denken fällt den TN schwer. Unkonkret, assoziativ zu denken und Dinge eher offen zu lassen scheint in China üblicher als bei uns. Das macht auftragsorientiertes Arbeiten und Abgrenzung für die allermeisten TN extrem schwer. Ein offenes Nein, insbesondere gegenüber hierarchisch höher gestellten Menschen oder Menschen, die um Gefallen bitten, bringt in der chinesischen Gesellschaft Schwierigkeiten. Es wird viel dafür getan, Beziehungen zu harmonisieren, zu erhalten und den Status Quo aufrechtzuerhalten. Die Abhängigkeit voneinander ist höher. Sicherlich auch, weil man dicht an dicht lebt. In Übungen wie dem Auftragskarussell, in denen man zunächst alle Aufträge im Umfeld des Supervisors/Therapeuten sammelt und dann lernt, Aufträge, die nicht gehen, zurückzuweisen oder zu modifizieren, wird diese Schwierigkeit dann deutlich. Natürlich kommt man auch in China in erhebliche Schwierigkeiten und erntet Unzufriedenheit, wenn man Aufträge übernimmt, die nicht möglich sind und die Teilnehmer sind sehr interessiert, an diesem Punkt zu lernen. So passten wir uns an die Bedarfe an und übten nach einem Auftragskarussell die Abgrenzung.

SMART-Ziele bei der Auftragsklärung herauszuarbeiten bedurfte starker Unterstützung und Strukturierung unsererseits. Dies hat zum Teil sicherlich mit der Struktur der chinesischen Sprache zu tun, die stark symbolhafte Elemente hat und je nach Kontext viele Bedeutungen zulässt. Nicht zufällig haben wir von der chinesischen

Kultur den Satz gelernt: „Der Weg entsteht beim Gehen.“ Trotzdem ist es natürlich hilfreich, klare Ziele zu Beginn eines supervisorischen oder therapeutischen Prozesses zu haben, wenn dies möglich ist! Und natürlich ist die Abhängigkeit des Supervisees im Prozess extrem hoch, wenn keine Ziele vereinbart sind, weil dann der Supervisor stark bestimmt, wohin die Reise geht! Immer wieder Zielbestimmung mit dem Supervisee oder Klienten entspricht den systemischen Grundannahmen von möglichst weitgehendem Einbezug des Gegenübers auf Augenhöhe und möglichst weitgehendem Erhalt von Autonomie. Natürlich sind andere systemische Strategien wie „Navigieren beim Driften“ (F. Simon und G. Weber) und „Polynesisches Segeln“ (G. Schmidt) dann für unsere chinesischen Kollegen neben SMART-Zielen besonders wichtige Alternativen.

Eine Erkenntnis von uns aus der Arbeit in China ist, dass jeder therapeutische Ansatz als eigene Kultur gesehen werden kann, mit besonderen Werten, eigenen Ritualen und Umgangsweisen und einer speziellen Sicht auf die Welt. Der systemische Ansatz ist in einigen Punkten dichter an der deutschen Kultur und in anderen Punkten schwerer für Deutsche zu erlernen. Klare Ziele mit Klienten zu definieren und Abgrenzung bei schwierigen Aufträgen fällt uns Deutschen wohl einfacher als Chinesen. Ressourcenorientierung und Komplimente machen ist in Amerika sicherlich einfacher zu lehren als in Deutschland.



Kooperation und Versorgung:

Hier lernen wir im Teacher-Team, welches aus 7 chinesischen KollegInnen und uns beiden besteht. Das Prozedere in der Kooperation ist ebenfalls anders. Oft wurden wir zu Beginn der Diskussion gefragt, wie Dinge gestaltet werden könnten. Unsere Vorschläge wurden dann diskutiert. Wie die Ergebnisse dann genau aussehen, erfahren wir nach allerhand Hin- und Her-Diskussionen in chinesisch, was uns vom Prozess ausschloss. Wenn unsere Vorschläge in den Rahmen passten, wurden sie oft angenommen. Fragten wir unsere chinesischen KollegInnen, legten diese ihre Position zu Beginn der Diskussion oft nicht gern fest, während wir die Tendenz haben, Positionen einzunehmen und diese auch zu vertreten. Unser Vertrauen in kooperative Prozesse wurde durch diese für uns teilweise undurchsichtigen Prozesse eher gestärkt, denn die Ergebnisse waren in der Regel sowohl menschlich als auch fachlich passend.

Was wir auch noch nie erlebt haben in unserem Arbeitsleben, dass wir am Ende mehr Geld bekamen, als kontraktiert. Ganz chinesisch: „Wir sind mit Eurer Arbeit sehr zufrieden. Sie gibt uns und unserer Entwicklung viel. Ihr habt Euch exzellent vorberei-

tet. Da Ihr ja in China gereist seid, möchten wir Euch Eure Reise teilweise bezahlen.“

Die Versorgung ist einfach schön: Hilfen bei Fahrradpannen, Erledigung von Wäscheaufträgen, Mittagessen nach Wunsch – Planung unseres halben Tages frei, eine Einladung zu einem Sinfoniekonzert. Die Begründung unserer chinesischen Kollegen: Wir wollen, dass Ihr gesund bleibt. Unser Eindruck ist, dass körperliche und auch technische Versorgung in China deutlich wichtiger genommen wird. Entsprechende Ressourcen werden zur Verfügung gestellt. Es gibt ein Team aus ca. 7 Personen, die sich um die Versorgung, Erledigung von Organisationsaufgaben und Technik kümmern.

Arbeit mit Emotionen:

Da wir uns in den letzten Jahren beide viel mit der Frage der emotionalen Systeme und der Neurozeption beschäftigt haben und beide ja auch Psychodramatiker sind, haben wir bei den Warm-up Übungen und bei dem Input über Joining und Eröffnungsrunde in der Supervision eine „lecture“ über die emotionalen Systeme des kurz und langfristigen Überlebens gehalten. Wir haben in unseren Demonstrationen und Supervisionen der Kleingruppenarbeiten stark die nonverbale Ebene einbezogen und konsequent ressourcenaktivierend gearbeitet. Wir haben ihnen beigebracht, auf Entspannung und Beruhigung zu achten, damit kreatives und smartes Denken möglich wird. Dies hat sie nachhaltig beeindruckt. Bisher sind

emotionale Prozesse eher dem psychodynamischen Ansatz zugeordnet. Das BASK Modell zur Aktivierung von Ressourcen und Lösungsphysiologie wurde fleißig geübt.

Dieser Einbezug des Körpers und der Emotion war für unsere Teilnehmer überraschend. In ihrer bisherigen Ausbildung dominierte der verbal-kognitive Ansatz. Ressourcenorientierung bestand dabei meist im Benennen von Stärken ohne zu prüfen, ob die Aktivierung im Körper des Supervisees/Klienten auch tatsächlich stattfindet und ob er selbst diese Aktivierung spürt und wahrnehmen kann. Wir legten deshalb einen Schwerpunkt auf diesen Aspekt, denn nur gefühlte Ressourcen sind schließlich wirksam.

Struktur:

Mit einer grundlegenden Moderationsstruktur im Eröffnungsseminar zu arbeiten war ein großes Bedürfnis der Teilnehmer. Die Herausforderung war für unsere TeilnehmerInnen allerdings, ihren Supervisees gegenüber in wohlwollender Dominanz zu gehen und diese Moderationsstrukturen dann auch zu setzen. Natürlich ist ihnen klar, dass eine gute Supervision Struktur braucht, da vor allem in Gruppensupervisionen sonst leicht eine Welle aus schnellen Hypothesen und direkten Ratschlägen über dem falleinbringenden Kollegen zusammenschlägt. So gibt es einerseits ein großes Bedürfnis, klare Vorgehensweisen zu haben und zu wissen, wie man es macht. Die etwas ausufernde und assoziative Art in China zu dialogisieren, steht im Gegensatz dazu. Strukturen und Vorgehensweisen mittels

„leading“ einzuführen und zu halten und zugleich den Prozesscharakter von Supervision zu berücksichtigen, wird wohl eine der Herausforderungen für die TN im weiteren Training sein.



Systemisch:

Die Teilnehmer der Gruppe hatten nahezu alle systemische Grundausbildungen in „Zhong de Ban“ bei Liz Nicolai und Kollegen oder in länger zurückliegenden Ausbildungen. Wir konnten feststellen, dass systemische Grundlagen vorhanden sind. Von Selbstorganisation auszugehen, in Systemen zu denken, das Konzept der Neutralität, die konstruktivistische Auflösung von Objektivität, zirkuläre Fragen, Skulpturen, reflecting team Strukturen war den meisten bekannt. Dies machte die Arbeit leicht und angenehm. In einer internationalen systemischen Gemeinschaft zu arbeiten stärkt Identität – für uns und für die TeilnehmerInnen. So fühlt es sich an. Die Welle Emotionspsychologie gekoppelt mit Ergebnissen neurobiologischer Forschung, die hier die Therapieszene und auch die systemischen Landschaft seit einigen Jahren bereichert hat, ist in China noch nicht ganz angekommen. Den

Menschen konsequent als sich selbst organisierendes, zirkulär interagierendes biopsychosoziales System anzusehen, ist in China unter Systemikern ausbaufähig.

Evaluation:

Das erste Supervisionstraining wurde von der Beida University wissenschaftlich evaluiert. Die Ergebnisse wurden in China in einem Fachartikel veröffentlicht. Teile davon haben wir in einem Artikel für die Zeitschrift „Kontext“ verwendet und um eigene Überlegungen erweitert. Dieser Artikel wird demnächst erscheinen. Für den zweiten Durchgang ist eine erweiterte qualitative und quantitative Evaluation geplant, die Effekte eines „crosscultural trainings“ mitberücksichtigen soll. Dies könnte auch für Evaluationen unserer Weiterbildungen in Deutschland interessant sein.