

Elisabeth Möller
Stefani Träupmann (Hg.)

Aspekte der psychodynamischen Supervision

Ein Kaleidoskop professioneller Perspektiven

kassel
university



press

Elisabeth Möller
Stefani Träupmann (Hg.)

Aspekte der psychodynamischen Supervision

Ein Kaleidoskop professioneller Perspektiven

kassel 
university
press

Die Herausgabe dieses Bandes wurde gefördert mit Mitteln der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsv)

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar

ISBN print: 978-3-86219-156-7

ISBN online: 978-3-86219-157-4

URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0002-31577>

2011, kassel university press GmbH, Kassel
www.upress.uni-kassel.de

Druckerei: docupoint GmbH, Barleben
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Schuhe – oder wie Supervisorinnen und Supervisoren ‚auftreten‘!? <i>Renate Elli Horak</i>	11
Der Erstkontakt in der Supervision – Die Dynamik der Anfangssituation und ihr identitätsstiftender Charakter <i>Christoph Urban</i>	30
Das Unbewusste in der psychodynamischen Beratung <i>Christoph Ralfs</i>	43
Klingend öffnen sich Spiel * Räume in der Supervision – Identitätsstiftende Momente in der psychodynamischen Supervisionsarbeit unter Einbeziehung freier musikalischer Improvisation <i>Claudia Senn-Böning</i>	56
Das Erzählen von fremden Geschichten als Methode in der psychodynamischen Supervision – hier eine Filmerzählung: Blade Runner <i>Ulrike Book</i>	72
Von der Angst, Supervisorin zu sein. Psychoanalytisch- intersubjektive Supervision in der Suchttherapie <i>Beate West-Leuer</i>	86
Metamorphosen in der psychodynamischen Supervision: Der Mythos des Proteus als Bild der intersubjektiven Beziehungsgestaltung <i>Stefani Träupmann</i>	108

„Aladin und die Wunderlampe“ – oder die Auseinandersetzung mit Konkurrenz und Neid als Reise zu einer Identität als Führungskraft <i>Elisabeth Möller</i>	128
Eine Reise in die Welt des Humors – Überlegungen zum methodischen Einsatz von Humor in der Supervision <i>Dimitria Bouzikou</i>	141
Grenzgang zwischen Autonomie und Interdependenz – Herausforderung für die Supervision <i>Gisela Goellner-Kesting</i>	160
Auf Wanderschaft – Supervision und Coaching in einer globalisierten Welt <i>Marga Löwer-Hirsch</i>	171
Autorinnen und Autoren	186

Vorwort ¹

Sie arbeiten als Supervisorin oder Supervisor oder sind „Learner“ und interessieren sich für psychodynamisch fundierte Methoden, Reflexionen und Analysen? Sie sind in einer Organisation tätig? Und möglicherweise auf der Suche nach einer Supervision oder einem Coaching für sich oder Ihr Team oder möchten sich aus anderen Gründen über Denk- und Arbeitsweisen psychodynamisch orientierter Supervisorinnen informieren? Oder vielleicht sind Sie aus dem Blickwinkel eines Mitglieds der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) am kollegialen Diskurs interessiert.

Dieses breite Spektrum an Leserschaft, das wir imaginieren, entspricht in seiner Vielfalt zum einen den Menschen, die wir in unseren Beratungen in den Organisationen antreffen, also den Supervisorinnen und Coachees, den Kollegen und Auftraggebern – und auf der anderen Seite auch dem Kreis der Autorinnen und Autoren dieses Buches. Auch sie blicken aus verschiedenen Perspektiven auf das Thema psychodynamische Supervision und setzen sich auf je unterschiedliche Weise damit auseinander. In der Vielfalt dieser Perspektiven spiegelt sich die Verschiedenheit ihrer professionellen Hintergründe als Ärztinnen, Psychiater, Therapeuten, Sozialpädagogen, Dozentinnen, Trainerinnen, Organisationsberaterinnen und Coaches. Gemeinsam ist ihnen ihr Selbstverständnis als psychodynamisch arbeitende Supervisorinnen und Supervisorinnen und der Bezug zum Institut für Analytische Supervision in Düsseldorf (ASv), wo sie ihre Ausbildung absolvierten.

In der Phase nach Abschluss einer Ausbildung fokussiert sich in exemplarischer Weise die Erfahrung eines Übergangs. Die Beheimatung in der Herkunftsprofession wandelt sich. Der Zuwachs an Kompetenzen und die erhofften identitätsstiftenden Impulse, die von der Profession Supervision ausgehen, werden oft noch nicht als hinlänglich sichernd erlebt, manchmal sogar im Gegenteil. In der Mitte des Flusses keimt die Ahnung, dass dies vielleicht nie der Fall

¹ Der Lesbarkeit halber haben wir im gesamten Text abwechselnd die weibliche und männliche Form eingesetzt.

sein wird, dass der Übergang als fortgesetzte Wandlung dasjenige ist, was verlässlich bleiben wird, und dass im Gegenteil das Bewusstwerden und Anerkennen dessen unerlässlich und auch hilfreich für die Entwicklung einer supervisorischen Identität ist. Der bewussten, nach außen gerichteten Neubestimmung des Auftretens, der Kontakte im beruflichen Umraum, der Rolle entsprechen neue Erfahrungen mit dem inneren Raum, auslotende, unbewusste und/oder vorbewusste Suchbewegungen. Insofern sind diese Texte auch als „Übergangsräume“ im Winnicottischen Sinne zu verstehen, die den Autoren und Autorinnen eine Art vorübergehende „Heimat“ auf ihrer Wanderschaft zur Identität als Supervisoren ermöglichten, indem darin Wahrnehmungen und Assoziationen, Erfahrungen und Phantasien, Affekte vor allem auch unangenehmer Art, Überlegungen und Gedanken einen symbolischen Raum finden konnten.

Mit dem Anerkennen einer zunehmend erforderlichen inneren Mobilität und Wandelbarkeit begegnen die Autoren und Autorinnen den „Wanderern“ in ihren Supervisionen und Beratungen. Beratungsanlässe für Supervisionen waren zwar schon immer auch Übergangssituationen. Aber das äußere und/oder innere, oft unfreiwillige Unterwegssein, das Dazwischensein zwischen vertraut und fremd gehört heute zum in allen Bereichen erfahrbaren und wirksamen Alltag in der Arbeitswelt. Gemeinsam ist den Texten die Beschreibung von Übergangssituationen, von unterschiedlichen „Wanderungs-“ und Wandlungserfahrungen in der professionellen Identitätsbildung, der eigenen wie der der Supervisanden und Supervisandinnen, in der Beraterbeziehung und auch und gerade in den Auswirkungen der Globalisierungsdynamik. Methoden werden dabei weniger im Sinne von Handwerkszeug vorgestellt, als vielmehr in ihrer Bedeutung als identitätsstiftende Kompetenzen. Dies gilt auch für die eher reflexiven Texte.

In der Reihenfolge der Texte ist der von Belardi beschriebene ideale Ablauf einer Supervisionssitzung nachvollziehbar (Belardi 1998): Die Supervision beginnt für den Supervisor bereits vor der Akquise, beim Blick in den Kleiderschrank. *Renate Elli Horak* befragt Schuhe auf ihre „Passung“ für den „Auftritt“ von Supervisoren und sensibilisiert für die Auswirkungen im Interaktionsgeschehen: Welchen Schuh zieht sich der Supervisor an – und welchen nicht? Und was könnte die Selbstinszenierung der Supervisorin in Schuhwahl

und Auftreten mit den bewussten und unbewussten Prozessen im intersubjektiven Feld zu tun haben? *Christoph Urban* untersucht in seinem Beitrag die komplexe Dynamik der Anfangssituation und gibt konkrete Hilfestellungen zur Vorbereitung und Gestaltung auch in Form von Checklisten. Im zweiten Teil zeigt er auf, wie der Supervisor in der auch innerpsychisch als Labyrinth erlebten Anfangssituation seinen „Rausfindfaden“ durch Selbstreflexion seiner Abwehrprozesse aufnehmen und sich und die Supervisanden aus der Anfangssituation herausführen kann. *Christoph Ralfs* gibt einen Überblick über Freuds Konzept des Unbewussten und seine Theorie der Abwehrmechanismen sowie über die Objektbeziehungstheorie und arbeitet die Bedeutung des Verständnisses unbewusster konflikthafter Anteile in der psychodynamischen Beratung heraus. An einem Fallbeispiel aus seiner Coachingpraxis erläutert er den Anteil der konflikthafter innerseelischer Prozesse an den berufsbezogenen Problemen des Klienten.

Das Wissen um die Wirkungsweise des Unbewussten und die Bereitschaft, Spielräume zu erweitern, ermöglichen die Arbeit am Widerstand. Dies stiftet eigene Identität und unterstützt den supervisorischen Prozess. Für *Claudia Senn-Böning* leisten Supervisoren eine wichtige identitätsbildende Integrationsarbeit, indem sie ihre häufig anzutreffende „Patchwork-Berufsidentität“ reflektiert den Supervisanden zur Verfügung stellen können. Sie setzt sich methodisch mit der Integration von freier musikalischer Improvisation in die psychodynamische Supervision auseinander und zeigt anhand zahlreicher Fallbeispiele aus ihrer Praxis auf, wie schöpferisch und produktiv der „potentielle Raum“ als Erlebnis- und Erfahrungsbereich von Supervisandin und Supervisorin erlebt werden kann. Eine andere, ebenfalls kreative Methode stellt *Ulrike Book* in ihrem Beitrag vor, in dem sie private Mythen in einem Lieblingsmedium der Psychoanalyse, dem Film, aufspürt und diesen für das Erzählen „fremder“ Geschichten gerade in schwierigen Supervisionssituationen nutzbar macht. Eine solche gemeinsame assoziative Annäherung an zunächst schwer verstehbare Widerstände wird in ihrem Fallbeispiel deutlich.

Die Bedeutung der Affekte, ihr Auftreten wie ihre Verleugnung und Verdrängung im Arbeitszusammenhang steht immer mehr im Fokus auch des Forschungsinteresses, unter anderem weil sie in den

Organisationen immer weniger negiert werden können. Wir als psychodynamisch arbeitende Supervisoren bieten uns als Container für Unbewusstes in Organisationen an, wir nutzen uns selbst mit unseren leib-seelischen Erfahrungen und arbeiten mit Übertragungen und Gegenübertragungen. Als wichtig und hilfreich erscheint vor diesem Hintergrund die Auseinandersetzung mit den intersubjektiven Ansätzen. *Beate West-Leuer* eröffnet den Reigen der Arbeiten, die sich auf unangenehme, abgewehrte Affekte in der Supervisorin und in der Organisation einlassen. Sie reflektiert hinter dem Schweigen der Supervisorin in einer Einrichtung für Suchttherapie die Ängste und den Widerstand auf beiden Seiten. In ihrem Beitrag ist es das Zulassen von Affekten mit der Möglichkeit der Selbstoffenbarung der Supervisorin, für *Stefani Träupmann* das Einlassen auf die intersubjektive Verwicklung mit der Folge der Verwandlung für beide Seiten und für *Elisabeth Möller* die Reflexion unangenehmer emotionaler Anteile – hier des Neides –, die ein tieferes Verstehen der eigenen Angst sowie der des Supervisorin ermöglichen.

Die letzten drei Texte beschäftigen sich auf ganz unterschiedliche Weise mit den grenzüberschreitenden Aus- und Einwirkungen veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Humor als ressourcenorientierte Intervention, argumentiert *Dimitria Bouzidou* aus der Perspektive der Gewaltpräventionstrainerin in ihrem Beitrag, und die Fähigkeit, Ambivalenzen auszuhalten, verhelfen Supervisorin und Supervisorin zu progressiven Lösungen. Dazu vergleicht sie die Methoden der Psychoanalyse, der Provokativen und der Konfrontativen Therapie und erläutert ihre Arbeitsweise an einem Fallbeispiel. Dass der Umgang mit Ambivalenzen immer notwendiger wird, beobachtet auch *Gisela Goellner-Kesting* und fragt nach Chancen und Risiken einer Neupositionierung von Supervisorin in einer räumlich und zeitlich als zunehmend entgrenzt erlebten Welt. *Marga Löwer-Hirsch* schließlich beleuchtet die Globalisierung als ambivalenten Prozess und leuchtet die Auswirkungen auf die supervisorische Arbeit aus, auf die veränderten Anliegen der Supervisorin, auf die Bedeutung des Settings als „mobilem Raum“ und auf das Selbstverständnis der Beraterin. Psychodynamische Kompetenzen scheinen besonders gut geeignet zu sein, Supervisorin bei der notwendigen Neubestimmung der Ambivalenz von Heimat- und

Veränderungswunsch zu unterstützen. Gelassenheit im Umgang mit Ambivalenzen und Ambiguitäten gehört für sie dazu.

Die Herausgeberinnen wünschen eine anregende und ermutigende Lektüre!

Wir danken den Autorinnen und Autoren, die ihre Arbeiten zum Teil komplett überarbeitet haben sowie dem ASv für die Ermutigung, das Buchprojekt zu wagen. Unser herzlicher Dank gilt auch der DGsv für die Realisierung und hier insbesondere Jörg Fellermann für seine hilfreiche Unterstützung.

Hamburg, im Juni 2011

Elisabeth Möller und Stefani Träupmann

Literatur

Belardi, Nando (1998): Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe. 2. Aufl. Freiburg im Breisgau, S. 57

Schuhe – oder wie Supervisorinnen und Supervisoren ‚auftreten‘²

Zusammenfassung

In unserem Kleidungsstil dokumentieren sich individuelle und habituelle Selbstinszenierungen. Diesem Gedanken folgend nimmt der vorliegende Beitrag insbesondere die Schuhe und die ‚Auftritte‘ von Supervisorinnen und Supervisoren in der beruflichen Praxis in den Blick. Ziel ist dabei die Sensibilisierung sowohl für die eigenen Selbstinszenierungen als auch für das damit verbundene Interaktionsgeschehen in der Beratungstätigkeit. Neben der Kulturgeschichte des Schuhs geht es um die Inszenierung der eigenen Auswirkungen und um die Symbolik von Schuhen. Berufsbiographische Entwicklungsprozesse bleiben nicht außen vor – Überlegungen zum „passenden“ Schuh schließen den Aufsatz ab.

Einleitung

Schuhe sind in erster Linie etwas Persönliches, Privates, Intimes. Schuhe sind Kunst. Schuhe sind Identität, Fetisch, Symbol, Werkzeug. Schuhe sind lästig, aber auch erholsam, einengend, schaffen

2 Der Beitrag erschien zuerst in: Freie Assoziation Zeitschrift für das Unbewusste in Organisation und Kultur, 14. Jg., Heft 1/2011, S. 53-65. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Psychosozial-Verlages, Gießen.

aber auch Möglichkeiten. Schuhe besitzen vielfältige Charaktere. Schuhe sind Zeugen von Leid, Verfolgung und Terror. Wenn Menschen verunglücken, in Katastrophen geraten oder auf gewaltsame Weise umkommen, sind es die Schuhe, die liegen bleiben. Schuhe sind auch Statussymbol. Adelige und gekrönte Häupter unterstrichen ihre Vormachtstellung durch Stickereien oder Edelsteinbesatz beim Schuhwerk. Das einfache Volk trug Schuhe nur zur Arbeit. Schuhe sind Standeszeichen, auch heute noch. Menschen beurteilen andere anhand der Qualität ihrer Schuhe. Schuhe sind Mode. Sie unterliegen modischen Ansprüchen, werden zu Objekten der Begierde, zu Schmuck und Kunst am Körper. Manche Schuhe unterstreichen die Wirkung der Füße und machen sie zu einem erotischen Blickfang. Menschen definieren sich über ihre Schuhe. Sie können zeichnerhaft für eine politische Haltung stehen, siehe etwa gesellschaftlich definierte Begrifflichkeiten wie ‚Turnschuhpolitiker‘ für die ersten Grünen im Deutschen Bundestag. Schuhe sind Ausdruck von fanatischem Extremismus bei den mit Springerstiefeln ausgerüsteten Skinheads, sie sind Ausdruck einer politischen Ideologie und Lebensweise wie die ‚Jesuslatschen‘ der Hippies (vgl. Ortmann und Schäfer o.J.). Und Schuhe sind – wie die jüngere politische Geschichte zeigt – als Wurfgeschosse auch eine Protest- und Aktionsform.

Diese ersten Assoziationen sollen hinführen zum eigentlichen Thema dieser Auseinandersetzung: wie nämlich Supervisorinnen und Supervisoren ‚auftreten‘ und wie ich meine ‚Auftritte‘ als Supervisorin – in der Begegnung mit Anderen – gestalte. Welche bewussten und unbewussten Prozesse hierbei wechselseitig im Spiel sein können, soll ein Ausgangspunkt dieser Arbeit sein. Wir setzen uns in den Begegnungen mit anderen Menschen – ob im privaten oder beruflichen Kontext – selbst auf besondere Art und Weise in Szene. Gleichzeitig bewirken und bewegen diese Begegnungen in uns etwas. Ob wir aufeinander aufmerksam werden, wie wir uns selbst und gegenseitig wahrnehmen, inwieweit wir uns einer (Berufs-) Gruppe zugehörig fühlen oder uns abgrenzen, ob wir uns im Gleichklang bewegen oder konkurrenzvoll oder gar neidisch aufeinander sind: All das steht, so die Annahme, auch in einem Zusammenhang mit der Art und Weise uns zu kleiden – und dazu gehört auch unsere Fußbekleidung.

Ich gehe davon aus, dass unser privater und beruflicher Kleidungsstil und damit auch unser Schuhwerk in einem Zusammenhang steht mit unseren individuellen, lebensgeschichtlichen, aber auch kollektiven Wahrnehmungen und Deutungen der ‚Welt‘. Als ‚kollektiv‘ sollen hier gemeinsame bzw. typische Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata einer Gruppe, z. B. einer Berufsgruppe wie die Supervisorinnen oder die Coaches, verstanden werden. Hierzu ein Beispiel: Auf einer Coaching-Messe ereignete sich folgende Szene: Während eines informellen Zusammentreffens einiger Supervisorinnen und Coaches wiesen die Coaches darauf hin, dass man doch sehr schnell erkenne, wer welchen professionellen Hintergrund habe. Dabei blickten sie auf die Schuhe einer Supervisorin – sie trug eher sportliche Halbschuhe – und die eigenen, edlen Schuhe mit Ledersole. In dieser kleinen Szene ist zumindest zweierlei bemerkenswert: erstens die Tatsache, dass die Aufmerksamkeit der Coaches sich überhaupt auf die Schuhe der Supervisorin richtet, und zweitens, dass die Fußbekleidung Ausgangspunkt ist für Konstituierung der sozialen Zugehörigkeit und Differenz zweier Berufsgruppen, die doch beide in der berufsbezogenen Beratung tätig sind.

In diesem Beitrag wird der Versuch unternommen, für die individuellen und kollektiven Selbstinszenierungen einerseits und für die damit einhergehenden Wahrnehmungs- und Deutungsprozesse andererseits zu sensibilisieren, so dass diese in ihrer Dynamik – gerade auch in Supervisionsprozessen – besser verstanden werden können. Die Aufmerksamkeit richtet sich dabei vor allem auf die ‚Auftritte‘ von Supervisorinnen und Supervisoren, und zwar im Hinblick auf das Interaktionsgeschehen in der Beratungstätigkeit – berufsbiographische Entwicklungsprozesse werden dabei mit in den Blick genommen.

Die Auseinandersetzung mit menschlichen Phänomenen und deren Darstellung verweist auch auf mich als die Darstellende. Die Besinnung auf das eigene Leben, auf lebensgeschichtliche Entwicklungslinien, auf die berufliche Sozialisation in den ersten Berufsjahren als Supervisorin, auf Verstrickungen in der Beziehung zu Supervisorinnen und Supervisanden sehe ich als Grundlage jeden Verstehens bzw. jeglicher Verständigungsprozesse in der professionellen Beratungstätigkeit. Hierzu eingangs eine persönliche Szene: Meine Mutter schenkte mir erst kürzlich ein Paar ihrer alten, ele-

ganten und teuren Schuhe aus den 60er Jahren. Ich probierte die Schuhe mit hohen Pfennigabsätzen im elterlichen Haus an und versuchte damit möglichst souverän und ‚weiblich‘ zu laufen. Als ich meine Mutter fragte, wie ihr dies damals gelungen sei, bekam ich die Antwort: „Entweder man kann das, oder man kann das nicht.“ Das Thema (Frauen-)Schuhe scheint auch etwas mit Konkurrenz und der Geschlechts(rollen)identität zu tun zu haben. In diesem Sinne wird zum Teil auch das Märchen Aschenputtel psychoanalytisch interpretiert: als Entwicklungsdynamik eines Mädchens zur Frau. Das Mädchen sieht sich in seiner Entwicklung vor die Aufgabe gestellt, aus der Abhängigkeit von seiner Mutter loszukommen, ohne dabei „selbstständigkeitsfördernde Aggressionen zu destruktiven Rache-wünschen zu steigern“ (vgl. Haubl 1991, S. 178). Die Schuhanprobe wird so auch als erreichte sexuelle Reife und als das glücklich eine Frau-sein-Können interpretiert – dazu später mehr.

Das Märchen verweist auch auf den Symbolgehalt von Schuhen und ihre individuellen und kollektiven Sinnpotenziale. „Paul Ricoeur bestimmt ein Symbol als den Ort komplexer Bedeutungen (...), wo in einem unmittelbaren Sinn ein anderer Sinn sich auftut und zugleich verbirgt“ (Ricoeur in Haubl 1991, S. 177). Einem unzulässigen Reduktionismus kann dann entgangen werden, wenn die angedeuteten komplexen (manifesten und latenten) Bedeutungen bzw. Sinngehalte in ihren jeweiligen lebensgeschichtlichen, sozio-kulturellen und historischen Zusammenhängen wahrgenommen werden. Eine kulturgeschichtliche Skizze soll zumindest die letztgenannten Zusammenhänge aufzeigen. Im Anschluss versuche ich zum einen den Begriff des Habitus zu klären, und diesen zum anderen in einen Zusammenhang zu unseren beruflichen Selbstinszenierungen zu bringen. Nach einem Exkurs zum ‚Schönheitshandeln‘ geht es in einem weiteren Schritt um den ‚passenden‘ Schuh: Hier gehe ich u. a. auf das Märchen vom Aschenputtel ein – der wohl bekanntesten Geschichte einer Schuhanprobe und einem Lieblingsmärchen meiner Mädchentage. Eine für mich überraschende Interpretation dieses Märchens ermöglicht es mir, den Bogen zu schlagen zum Beziehungsgeschehen in Supervisionsprozessen mit Blick auf habituelle berufliche Selbstinszenierungen.

Schuhe – eine „kleine“ Kulturgeschichte

Die Kultur- und Alltagsgeschichte des Schuhs ist gleichzeitig auch eine Geschichte der Mode und des Zeitgeistes, denn es gab praktisch so gut wie keine Fußbekleidung, die lediglich der Bequemlichkeit diente. Mode ist durch Kurzfristigkeit und Austauschbarkeit gekennzeichnet und sie beruht auf dem „gleichzeitigen Wirken zweier ambivalenter Tendenzen: dem Streben nach sozialem Anschluss und Beständigkeit und dem Streben nach individueller Unterscheidung und Abwechslung. Sie dient gleichzeitig der Selbstdarstellung und -behauptung und der rangmäßigen Einordnung des Einzelnen; als äußerliches Erkennungszeichen stärkt sie den Zusammenhalt von Gruppen; der einzelne kann dadurch seine Zugehörigkeit demonstrieren und sich gleichzeitig von Außenstehenden, die der Mode nicht folgen, abheben“ (Wegmann 2000, S. 245). Mode bedarf – um zur Wirkung zu kommen – also eines ‚Schauplatzes‘ und eines ‚Publikums‘. Wir als Supervisorinnen und Supervisoren haben einen Schauplatz und ein Publikum: Wenn wir in Beratungssituation uns gegenüber oder im Kreis sitzen, finden wir uns – auch in unserer Körperlichkeit – wohl oder übel in einer ‚Anordnung‘ der unmittelbaren und andauernden Zuwendung oder vielmehr Bezogenheit wieder.

Das Kulturgut ‚Schuh‘ ist offensichtlich im Gegensatz zu unserer sonstigen Kleidung eher selten Forschungsgegenstand oder museales Objekt (vgl. dazu Swann, 2008). Archäologische Funde zeigen uns die ältesten in Europa erhaltenen Schuhe, die vor allem Schutz für die Füße des Trägers bedeuteten. Sie sind 5300 Jahre alt und gehörten dem Mann, der als „Ötzi“ bekannt ist. Schuhe übermittelten zunehmend auch Botschaften von Status und Macht: Bildliche Darstellungen aus der römischen Antike zeigen vielfältiges Schuhwerk der Götter und Menschen, hier meist der gesellschaftlichen Oberschicht oder gar der kaiserlichen Familie (vgl. Knötzele, 2008, S. 57). Schuhe sind also im Laufe der Jahrhunderte durch Farbe, Form und Ausgestaltung zum Zeichen für den jeweiligen sozialen Status und die Würde des Menschen geworden. So mussten in der römischen Antike die meisten Sklaven barfuß gehen, was sie von den freien Bürgern unterschied.

Haglund (1991) sieht den Schuh auch als eine Zivilisationsmetapher, als Sinnbild für den Wandel von einer natürlichen Lebensweise bzw.

vom natürlich lebenden Barfüßler zum zivilisierten – kulturkritisch betrachtet auch Zwängen unterworfenen – Menschen. Das hier angedeutete Spannungsverhältnis Natur / Kultur bzw. Zivilisation spiegelt sich bis in heutige gesellschaftliche Diskussionen und Kleidungsstile: So habe sich die Reformbewegung ab Mitte des 19. Jahrhunderts im Zuge der zunehmenden Industrialisierung, Urbanisierung und der adeligen und bürgerlichen Kleiderzwänge mit Kleiderreformen und damit auch dem ‚richtigen‘ Schuhwerk beschäftigt. Pfarrer Kneipp bezeichnete 1889 den Schuh gar als „Verkümmerungsmaschine“ und propagierte das Barfußlaufen bzw. das Tragen von bequemen Sandalen. Hier ist auch an die Öko-Bewegung der 80er Jahre und ihre Gesundheitsschuhe im Verein mit der selbst gestrickten Wollsocke zu denken.

Den Schuh als Symbol der sozialen Zugehörigkeit zu bzw. Differenzierung zwischen den Ständen betont auch Spitzing (1991) in ihrem historischen Rückblick. Sie weist außerdem auf eine zunehmende Ausdifferenzierung der (Schuh-)Mode in eine Frauen- und eine Männermode hin. Degele (2004) verortet diese Geschlechterdifferenzierung in der Mode im 18. Jahrhundert und sie begründet dies mit der Entstehung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft und einer Verschiebung des Geschlechterverständnisses hin zu einer fundamentalen Differenz zwischen Mann und Frau. Vor dieser Zeit differenzierten Kleider mehr in Bezug auf Klasse bzw. Stand. Spitzing dagegen datiert die Entstehung der weiblichen Schuhmode schon früher, und zwar mit dem Hochrutschen der Rocksäume an den Frauenkleidern – vor dem Barock trugen hauptsächlich Männer auffälliges bzw. modisches Schuhwerk. Im Rokoko sei es dann zu einer Hochblüte des erotischen Damenschuhs gekommen, der unter dem wippenden – nicht mehr ganz bodenlangen – Reifrock in zierlicher, spitzer Form und mit hohen Absätzen beim Gehen für neugierige Blicke sichtbar werden konnte. Die Emanzipationsbewegung der Frauen in den 1920er Jahren führte dazu, dass die Rocksäume der Frauen noch höher, nämlich bis übers Knie rutschten – (Seiden-) Strümpfe betonten nun die Beine. Bis heute gilt die weibliche Schuhmode im Vergleich zu Herrenschuhen als wandelbarer, phantasievoller und ausgefallener.

Ein männliches Modeideal des 19. Jahrhunderts war dagegen der Dandy. Das Dandytum, als eine Kultur der überfeinerten Ästhetik,

ging mit einer Vorstellung des Müßiggangs und der luxuriösen Lebensweise einher. Besonders Dichter und Künstler, wie Oscar Wilde, gaben sich als Dandy. In Bezug auf die Kleidung gab es Regeln: etwa jede Woche Schuhe und Stiefel beim Schuster zu erneuern. Dazu gehörte auch ein mehrmals tägliches Umkleiden, von den indischen Pantoffeln am Morgen über die Halbschuhe zum Dinner bis zu den hauchdünnen Pumps als Ballbekleidung (vgl. Spitzing 1991).

Einzigartig in der Geschichte der europäischen Schuhmode ist der Schnabelschuh. Dieser kam im 14. Jahrhundert in Mode und eignete sich mit seiner Spitze dazu, Stand und Würde festzulegen. So gestattete eine Kleiderordnung Fürsten und Prinzen eine Schnabellänge von 2 ½ Fuß, einfachen Rittern eine Länge von 1 ½ Fuß und ‚Gewöhnlichen‘ eine Länge von ½ Fuß. (vgl. Spitzing 1991). Ein Fuß entspricht übrigens etwa 30 Zentimeter. – Es muss sehr mühsam gewesen sein, sich mit derart langen Schuhspitzen fortzubewegen. Damit war dieser Schuh zugleich ein Zeichen, dass seine Träger nicht oder nur wenig arbeiten mussten und somit sichtbarer Ausdruck vornehmen Müßiggangs. Die Kirche stand den Schnabelschuhen ablehnend gegenüber. Sie waren Zeichen weltlicher Eitelkeit. Zudem galt der lange Schnabel als obszönes Symbol für das männliche Geschlecht (dazu später mehr).

Der Schuh war und ist also keineswegs ausschließlich praktisches und schützendes Kleidungsstück, sondern auch ein kulturelles Symbol, dessen vielfältige Bedeutungsgehalte sich gerade im historischen Rückblick erschließen können. Der Kauf und das Tragen eines Schuhs haben eine individuelle, einzigartige Bedeutung für uns, zugleich repräsentiert der Schuh jedoch auch etwas Gemeinsames, einen gesellschaftlich-kulturellen Zusammenhang, der uns verbindet, weil wir als Subjekte darin verwoben sind. Innerhalb dieser Verwobenheit formen sich nun soziale Gebilde bzw. Gruppen heraus und jeder Mensch gehört in der Regel mehreren Gruppen an. Im folgenden Kapitel soll es um die Berufsgruppe der Supervisoren gehen. Wie die kulturgeschichtliche Skizze gezeigt hat, können auch unsere Schuhe dazu dienen, Gruppenzu(sammen)gehörigkeit zu zeigen und sich gleichzeitig von anderen zu unterscheiden. Es soll an dieser Stelle auch auf gruppendynamische Differenzierungsbewegungen *in* Gruppen hingewiesen werden: Es bilden sich hierarchische und

konkurrenente Positionen heraus, Rollen werden zugewiesen, ausgestaltet und übernommen, Normen und Konsens werden immer wieder aufs Neue ausgehandelt. Auch hier können habituelle Selbstinszenierungen in Form von Kleidungsvorlieben und -gewohnheiten eine Rolle spielen.

Schuhe als Ausdruck „habituellem Dispositionen“

Im Folgenden soll es um habituelle Selbstinszenierungen einer Berufsgruppe gehen. Unter einer Gruppe werden hier Akteure verstanden, die durch gemeinsame Erfahrungsräume und -zeiten, durch einen ähnlichen sozialen Hintergrund oder durch das gemeinsame Erleben gesellschaftlicher Tatsachen (vorerst) fraglos und selbstverständlich miteinander verbunden sind. Denkbar sind hier Geschlechtergruppen, Generationengruppen, aber auch Milieugruppen (vgl. Bohnsack 2003). Im Hinblick auf Berufsgruppen beziehe ich mich auf dieses Verständnis von Gruppen. Dabei gibt es nicht nur *zwischen* unterschiedlichen Berufsgruppen Differenzen, sondern auch *in* den Berufsgruppen, da selbstverständlich sowohl lebensgeschichtliche Erfahrungen als auch je eigene Generationen-, Geschlechter- und Milieuerfahrungen wirksam bleiben. Typische Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata einer Berufsgruppe gehen – so die weitere Annahme – mit habituellen Selbstdarstellungen einher. Diese äußern sich in Codes, im Sprechtempo, in Ausdrucksgebärden, aber eben auch im Kleidungsstil.

Der Habitus ist, ganz allgemein gesprochen, eine Disposition, die wir uns aneignen, und zwar in wechselhaften und dynamischen Beziehungskonstellationen innerhalb gegebener strukturierter Beziehungsgefüge wie in Institutionen bzw. unter gegebenen Sozialisationsbedingungen etwa in einer Familie oder durch den Beruf. Diese Aneignung geht auf wiederholte Erfahrungen zurück, sozusagen auf ein alltägliches Miterleben ‚ganz nebenbei‘, indem wir zum Beispiel eine außerordentliche Aufmerksamkeit haben – für Gesten, für Haltungen, für die Art, wie Mitmenschen in einer bestimmten Situation gehen. Wir inkorporieren sozusagen Praxisstrukturen, die sich als habituelle Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata manifestieren. Diese Schemata sind wiederum Produkt *und* Produzent

von Erfahrung. Habitus meint in diesem Sinne *innere Gewohnheiten* (Gedanken, Wertefühle, Entscheidungsakte, bewusste und unbewusste Strategien, aber auch Geschmack, Stil, Scham und Ekel) und *äußere Gewohnheiten* (Handeln), die dauerhaft stabil sind und die auch vorreflexiv und spontan zum Ausdruck kommen können.

„Es geht, wie Bourdieu formuliert, primär um ‚eine allgemeine Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt, die zu systematischen Stellungnahmen führt [...] wie einer spricht, tanzt, lacht, liest, was er liest, was er mag, welche Bekannte und Freunde er hat usw. All das ist eng miteinander verknüpft (...)‘“ (Bourdieu in Willems 2008).

Diese Gewohnheiten, etwa in Form eines beruflichen Kleidungsstils, entlasten das Individuum und sichern das eigene Erleben und Handeln. Andererseits ermöglicht diese Entlastung und Sicherung gerade auch eine Freisetzung von Energien für Einfälle und Innovation und individuelle Spielräume. Im Werk Bourdieus (vgl. Bourdieu 1987) hat der Habitusbegriff eine zentrale Position: Er ist bei ihm Quelle der Produktion und Tradition sozialer Ungleichheit und Herrschaft. Das können auch die von ihm dargestellten drei Kapitaltypen (kulturelles, soziales und ökonomisches Kapital) deutlich machen. Diese Kapitaltypen betrachtet er als Werte und Ressourcen, die ein Akteur besitzt oder an denen es ihm mangelt und die er gegebenenfalls ins Spiel bringen kann. Je nach Ausmaß ihres Kapitalbesitzes gehören Gesellschaftsmitglieder einer sozialen Klasse an. So ermöglicht der Habitus der Bourgeoisie, sich in Kenntnis der ‚richtigen‘ kulturellen Standards über das aufstiegsorientierte Kleinbürgertum zu erheben, einen eigenen Stil zu entwickeln, diesen als Norm zu propagieren und durchzusetzen (vgl. Willems 2008).

In einem ähnlichen Sinne könnten auch die ‚feinen Unterschiede‘ von Coaches und Supervisorinnen gedeutet werden, wie sie sich in der oben geschilderten Schuh-Szene zeigen. Supervisoren und Coaches haben häufig eine unterschiedliche berufliche Sozialisation und sind außerdem oftmals in unterschiedlichen Organisationen mit den entsprechenden Beziehungsgefügen tätig, so dass davon ausgegangen werden kann, dass sich ungleiche Dispositionen und Gewohnheiten herausbilden. So könnte – zugegeben etwas plakativ – die Schuh-Szene folgendermaßen gedeutet werden: Coaches gelingt es, mit ihren alltäglichen Erfahrungen in (post-)modernen Unternehmens-

kulturen innerhalb einer marktwirtschaftlich organisierten Wirtschaftsordnung, ihre habituellen Selbstinszenierungen so einzusetzen, dass sie sich gegenüber den eher in der Sozialarbeit verorteten Supervisoren abgrenzen. Diese Art von Abgrenzung ist auch denkbar im Sinne einer ‚Erhebung‘ über die Supervisoren, indem sie (mit den entsprechenden finanziellen Mitteln) Kleidungsnormen (Leder-schuhe) für ihre berufliche Praxis setzen. Für diesen Deutungsversuch spricht auch, dass gerade in sozialen Praxen, sowie in beruflichen Netzwerken, habituelle Dispositionen und Kapitalformen strategisch bewusst oder unbewusst eingesetzt bzw. erzeugt werden, um in bestimmten ‚Kreisen‘ überhaupt dazuzugehören und Erfolg zu haben. Zu diesen habituellen Dispositionen können Kleidung, dramaturgische Kompetenzen zur Selbstinszenierung, strategische Kalkulation und psychische Feinfühligkeit gezählt werden – dies gilt jedoch wiederum sowohl für Coaches wie auch für Supervisoren (vgl. Willems 2008).

Fassen wir zusammen: Unsere habituellen Dispositionen – und damit auch unsere Selbstinszenierungen – sind strukturiert durch unsere Begegnungen in wechselseitigen und dynamischen Beziehungskonstellationen. Gleichzeitig sind diese „Gewohnheiten“ auch „strukturierende Struktur“ im Sinne einer „Erzeugungs- und Ordnungsgrundlage für Praktiken und Vorstellungen“ (Bourdieu 1987, S. 98) – wir wirken mit unseren beruflichen und (privaten) Selbstinszenierungen in die soziale Mitwelt hinein, indem wir unsere soziale Zugehörigkeit gestalten und konturieren, die sich wiederum nur in der Differenz zu anderen bestätigt bzw. sich geradezu aus der Differenz ergibt. Und, habituelle Dispositionen können auch bewusst oder unbewusst Quelle von Ungleichheit und Abgrenzung im Sinne von Entwertung und/oder einer machtvollen Durchsetzung eigener Interessen und Normen sein.

Ich möchte an dieser Stelle noch kurz auf eine Form der Selbstinszenierung hinweisen, die einem ebenfalls im beruflichen und privaten Alltag begegnen kann: Eine Selbstinszenierung kann sich auch als Darstellungsverweigerung zeigen, indem sozusagen eine innere Aufrichtigkeit inszeniert wird. Hier kommt es auf das Innere an – auf eine Form von Ernsthaftigkeit, auf eine aufrichtige politische, ökologische, soziale, intellektuelle Haltung. Der eigenen Inszenierung, zum Beispiel dem ‚Sich-schön-machen‘ durch modische Kleidung,

wird gerade keine Bedeutung zugemessen, derartige Selbstinszenierungen ‚an sich‘ können sogar Stein des Anstoßes für moralische Bedenken sein.

Es ist denkbar, dass gerade Supervisorinnen und Supervisoren zu Beginn ihrer Beratungstätigkeit habituelle Verunsicherungen erleben, weil sie sich in der Regel nicht mehr gänzlich auf die habituellen, selbstverständlichen Gewohnheiten und Selbstinszenierungen ihres Ausgangsberufs verlassen können: Sie gehen neue berufliche Wege, sie machen als Beratende die ersten eigenen Schritte im noch fremden supervisorischen Feld. Hierbei können sich Fragen auftun, wie nach dem ‚passenden‘ eigenen Auftreten, nach den eigenen Vorlieben, nach möglichen Erwartungen von Auftraggebern und Klienten. Und es ist vorstellbar, dass dabei auf Vorbilder in Person von neuen Kollegen, Ausbildungsleiterinnen und Lehrsupervisoren zurückgegriffen wird.

Bereits während der Ausbildung stellte sich mir immer wieder einmal die Frage nach dem passenden Schuh und der passenden Kleidung für den ‚professionellen‘ Auftritt in der beraterischen Tätigkeit. So erging es auch meinen Ausbildungskolleginnen und -kollegen (!); in den Seminarpausen wurde auf recht humorvolle und durchaus lustvolle Art über ein neues Kleidungsstück oder einen neuen ‚supervisorischen Schuh‘ gesprochen. Solche Verunsicherungen der inneren und äußeren Gewohnheiten zu Berufsbeginn können auch bei erfahrenen Supervisorinnen vermutet werden.

Exkurs: Sich schön machen

Degele (2004) spricht in Bezug auf das ‚Sich-schön-machen‘ von Schönheitshandeln. Schönheitshandeln ist für sie „ein Medium der Kommunikation“, um sich „sozial zu positionieren“. Es dient „der Inszenierung der eigenen Außenwirkung zum Zweck der Erlangung von Aufmerksamkeit und Sicherung der eigenen Identität. Schönheitshandeln ist ein sozialer Prozess, in dem Menschen versuchen, soziale (Anerkennungs-)Effekte zu erzielen.“ (Degele 2004, S. 10) In ihrer soziologischen Untersuchung auf der empirischen Basis von Gruppendiskussionen ‚entlarvt‘ sie mehrere Alltagsideologien, wie die Annahme, Schönheitshandeln sei privates Handeln („Ich mache

mich für mich schön!“) oder Schönheitshandeln sei ausschließlich kreatives, lustvolles Handeln („Denn wie beim Putzen wird man nie fertig“). Schönheitshandeln, das Freiräume eröffnet, jedoch auch zu neuen Selbstkontrollmechanismen führen kann, rekonstruiert sie in diesem Sinne auch als *Arbeit* – bei gleichzeitigem Anspruch auf Wohlfühlen und Autonomie. In Bezug auf weibliches Schönheitshandeln thematisiert sie auch „weibliche Konkurrenz“ und „männliche Attraktivitätserwartungen“. Degele formuliert hierzu eine Frage und eine Prämisse: „Die Frage: Was ist eigentlich so schlimm daran, sich für andere schön zu machen? Die Prämisse und die gleichzeitige Antwort: Wenn es auf Gegenseitigkeit beruht, nichts“ (Degele, S. 133).

„Leistung“ im herkömmlichen Sinne (und in einer kapitalistischen Arbeitsgesellschaft) verliere in der Arbeitswelt gegenwärtig an Bedeutung, wogegen Einkommensgröße, Vermögenswerte etc. und Außenwirkung bzw. kompetentes Schönheitshandeln an Bedeutung zu gewinnen scheinen. Wer sich mit Hilfe von Operationen, Diäten, Training, Kleidung etc. schön mache oder sich überhaupt schön zu machen wisse und dazu über die nötigen finanziellen Mittel verfüge, steigere seine Erfolgsaussichten. „Der moderne Manager verführt eher, als dass er führt“ (Koppetsch in Degele 2004, S. 140). Es gilt in gewissen beruflichen Zusammenhängen eine Rolle nicht nur zu spielen, sondern sie zu verkörpern! In Bezug auf berufliche bzw. firmen- und kundenspezifische Erwartungen erkennt sie außerdem zwei Strategien: Erstens die Inszenierung von Äußerlichkeiten, deren Erfolg auf Blenden und auf Präsentieren und Austausch von sprachlichen und visuellen „Oberflächlichkeitssignalen“ basiert. Und zweitens die Strategie, zwischen Erscheinung und Befindlichkeit eine Übereinstimmung herzustellen und langfristig kohärent(er) und authentisch(er) aufzutreten.

Weibliches Schönheitshandeln in beruflichen Zusammenhängen gehe auf den ersten Blick mit mehr Freiräumen einher, letztendlich entpuppe es sich aber schnell als „permanenter Aufwand“. Je nach beruflicher Tätigkeit bzw. Position gelte es darüber hinaus, sich entweder *mehr* oder *weniger* weiblich, gegebenenfalls sogar unweiblich zu positionieren. In der Welt der Arbeit und vor allem der ‚Professionalität‘ habe der Körper – paradoxerweise – Neutralität und Entkörperlichung zu symbolisieren. Dies zeige sich am *power-*

dressing der US-amerikanischen Karrierefrau, dem klassischen weiblichen Business-Look, zweigeteilt in Jackett und Rock. Dieses *power-dressing* soll Sexualität reduzieren und dennoch die Weiblichkeit erhalten. Sich als Frau zu sexy oder zu weiblich zu kleiden, könne auch mit der Gefahr einhergehen, etwa als Sekretärin wahrgenommen zu werden (vgl. Degele 2004). Die Inszenierung von Professionalität *und* Weiblichkeit scheint demnach Frauen in bestimmten beruflichen Zusammenhängen fast einen Spagat abzuverlangen: Sie sollen sowohl begehrenswert als auch zurückhaltend auftreten, gleichzeitig sichtbar als auch unsichtbar sein.

Es ist denkbar, dass dieser Spagat und das, was Degele als „Arbeit“ bezeichnet, gerade auch den Supervisorinnen abverlangt wird. Die Frage nach dem ‚passenden‘ Schuh – also dem Schuh, der möglicherweise sowohl ‚Professionalität‘ signalisieren soll als auch authentisches ‚Auftreten‘ ermöglicht – stellt sich jedoch sicherlich sowohl weiblichen als auch männlichen Beratenden. Was möchte ich betonen, was vielleicht gar verstecken? Worin fühle ich mich wohl? Mit welchen Schuhen habe ich einen ‚sicheren Stand‘? Welche Projektionsfläche biete ich mit meinen eigenen Anteilen? Und welche, in sich selbst abgelehnte Qualitäten, Wünsche und Gefühle lokalisieren Supervisorinnen in uns als Supervisorinnen? Oder welche unbewussten Wünsche, Konflikte und Phantasien werden durch einen Kleidungsstil beim Ratsuchenden aktualisiert und welchen inneren Widerhall lösen sie bei uns innerhalb der Übertragungs-Gegenübertragungsbeziehung aus? Das Entdecken und Verstehen dieser materialen Verwobenheit ist oder wäre Teil einer supervisorischen Analyse.

Die Schuh(an)probe ... oder „Passt der Schuh?“

Passt der Schuh, oder passt er nicht? Und wenn er passt, soll ich ihn anziehen? Muss ich ihn anziehen? Will ich ihn anziehen? Oder ‚ziehe ich mir diesen Schuh nicht an‘? Welche Schuhe sollten Supervisorinnen und Supervisoren passenderweise anziehen?

Die Maxime, der Schuh solle sich nach dem Fuß richten und nicht der Fuß nach dem Schuh, appelliert sozusagen an die eigene Lebensführung: Der Schuh soll passen. Doch was (zu mir, zu uns) passt, das ist nicht nur eine Frage der eigenen körperlichen Voraussetzun-

gen und der Ergonomie, sondern auch von Mode und Zeitgeschmack, von sozialen Konventionen innerhalb sozio-kultureller (beruflicher) Räume. Wer nun die oben genannte Maxime nicht berücksichtigt und sich unter (glücksversprechenden) Bedingungen gewaltsam in nicht-passende Schuhe zwängt, der darf sich nicht wundern, wenn er leidet. ‚Wer schön sein will, muss leiden‘ – dahinter verbirgt sich auch die moralische Bedenklichkeit gegenüber einer ‚Selbstvergewaltigung‘ oder gegenüber dem schönen Schein. ‚Passenderweise‘ fragen Supervisoren gerne, ‚wo denn der Schuh drückt‘, um herauszufinden, woran oder an wem ein Gegenüber ‚leidet‘, was oder wer es ‚bedrückt‘.

Passt der Schuh oder passt er nicht, das ist hier die Frage: Das Bild einer Schuhanprobe kann auch auf die sinnliche Beziehung zwischen zwei Menschen bzw. zwischen den Geschlechtern verweisen oder gar auf das geheime Sexualleben unserer Füße und Schuhe. Folgende Deutungen wiederholen sich fast klischeehaft in der Literatur: der Schuh oder die Spitze des Schuhs (spitziger Schuh) entweder als Symbol für den Phallus – hier sei an den Schnabelschuh erinnert. Oder der Schuh als Symbol für die Weiblichkeit bzw. die Vulva und der Fuß als Symbol für den Penis. Zum sexuellen Symbolismus führte Freud (1927) aus, der Fetisch, als eine Objektwahl des Mannes, sei Penisersatz, und zwar nicht für einen beliebigen Penis, sondern für den Phallus der Mutter, an den das „Knäblein“ bis zum „Kastrationsschreck“ geglaubt hat und auf den es nicht verzichten will – denn wenn das Weib kastriert ist, dann ist auch das Knäblein von der Kastration bedroht. Bei einem Fetisch – und hier kommt Freud nach seinen Analysen insbesondere auch auf den Schuh und den Fuß zu sprechen – handele es sich um Symbole, die den Penis vertreten.

Im ‚Aschenputtel‘ aus der Märchensammlung der Brüder Grimm ist die ‚Schuh(an)probe‘ zentrales und bedeutsames Moment. Einen ersten Interpretationsversuch dieses Märchens haben wir bereits kennen gelernt. Diese Interpretation ist jedoch an die vorgefundene Erzählweise der Gebrüder Grimm gebunden – Erzählvarianten aus anderen Kulturen und Zeiten scheinen zwei Aspekte weniger stark zu akzentuieren: zum einen die Schuhsymbolik und zum anderen den bescheidenen und empfindsamen Charakter des Aschenputtels bzw. seine „edle Gesinnung“ im Gegensatz zu den bösen Stiefschwestern. Hier ist von Bedeutung, dass Erzählweise und -motiv der Gebrüder

Grimm dem bildungsbürgerlichen Zeitgeist zu Beginn des 19. Jahrhunderts mit ihren klassisch-männlichen, hierarchiestabilisierenden Bildungsvorstellungen entspringen und den dazugehörigen anthropologischen Wesensbestimmungen – hier die Frau als emotionales, passives Wesen, das in der familiären Sphäre aufgeht. Dieser Zeit entspringen auch Vorstellungen von der ‚romantischen Liebe‘ als einer heterosexuellen Beziehungsform, in der Mann und Frau durch eine wundersame Fügung (wie im Märchen) zueinander finden. Ich möchte an dieser Stelle auf eine Interpretation von Haubl (1991) zurückgreifen, da darin An-Passungsprozesse in Beziehungen zu Gunsten möglicher An-Erkennungsprozesse aufgedeckt werden: Ihm kommt der Verdacht, dass das sexuelle Begehren und die Liebe des Prinzen möglicherweise eher dem Schuh bzw. dem Objekt als der Frau gilt. „Damit wäre der Prinz ein Fetischist!“ (Haubl 1991, S. 181) Zu dieser Deutung kommt er auch durch den Vergleich einer Erstausgabe mit der gängigen Zweitausgabe. In der ersten Ausgabe scheint es, als Aschenputtel den Schuh anprobiert, einen kurzen Moment der Ungewissheit gegeben zu haben: Aschenputtel setzt hier den Fuß „auf den goldenen Pantoffel und drückt ein klein wenig, da stand es darin, als wär‘ er ihm angegossen.“ Dagegen heißt es in der zweiten Ausgabe, sie „steckte ihn in den Pantoffel, der war wie angegossen.“ Indem das Moment der Ungewissheit aus der Geschichte verschwindet, so Haubl, verliert Aschenputtel auch den letzten Rest an Differenz gegenüber dem Maß des Prinzen. Haubl spitzt dies in der folgenden Aussage zu: Aschenputtel (und die Frau an sich) kann das glückliche Frau-sein-können nur als „Sexual-Prothese“ erreichen, jedoch nicht als „eigen-sinniges sinnliches Sexualsubjekt“, das wenigstens noch einen Moment darüber nachdenken kann, ob es sich in den nicht-passenden Schuh hineinzwängt, da er ja (wie in der ersten Ausgabe) ein klein wenig drückt. Der Fetischist könne die Differenz der Geschlechter nicht anerkennen, die von ihm verlangen würde, „in der Frau nicht einen andersartigen Mann, sondern eine vom Mann prinzipiell verschiedene Frau um dieser Differenz willen sexuell zu begehren und zu lieben“ (Haubl 1991, S. 181). Er beschreibt den Fetischisten durchaus in seiner Verletzlichkeit, und er beschreibt ihn als Anhänger der ‚romantischen Liebe‘. Doch gerade diese ‚romantische Liebe‘ lebe von der Phantasie einer symbiotischen Gemeinschaft zwischen den Liebenden, die füreinander bestimmt seien. Das Be-

ziehungproblem, den sinnlichen Eigen-Sinn konfliktanfällig zu integrieren und Gemeinschaft auszuhandeln, müsse der Fetischist (und der Romantiker oder die Romantikerin!?) nicht bewältigen. Die Phantasie der romantischen Liebe verschleierte, auf welcher Zwangsmaßnahme diese beruhe: Die Vorstellung einer ‚Passform‘ gehe auf Kosten der gegenseitigen Anerkennung als eigen-sinniges Subjekt, und sie sei demnach als gewalttätig zu bezeichnen. Diese Erkenntnis Haubls erinnert an das theoretische Konzept der ‚Intersubjektivität‘, das unter anderem auch von Benjamin entfaltet wird, indem sie Intersubjektivität nicht nur als theoretisches Konstrukt begreift, sondern eben auch als wesentliche Fähigkeit und grundlegendes Bedürfnis von Menschen. Sie beschreibt aber zugleich die komplexen psychischen Prozesse, die beide Seiten in Fesseln schlagen können (vgl. Benjamin 1993). Dabei hat sie zum einen die Ontogenese, aber auch den therapeutischen Prozess im Sinne eines wechselseitigen Anerkennungsprozesses im Blick (vgl. Benjamin 2006).

Was bedeutet das für uns als Supervisorinnen? Sich eigen-sinnig auf den Weg zu machen? So bin ich das ein oder andere Mal mit eleganten, hochhackigen Schuhe in Supervisionssitzungen ‚gegangen‘ und habe meinen so beschuhten Fuß durchaus lustvoll in die Runde gestreckt. Mit hochhackigen Schuhen geht es sich anders als mit bequemen, flachen Schuhen, und auch die innere und äußere Haltung ist eine andere. Es ist, als ob die Schuhe von den Füßen her den gesamten Körper modellieren und unser Erleben beeinflussen. Dieses persönliche Erleben kann im Hinblick auf die weibliche Identität erweitert werden um folgende Erkenntnis: „Als weiblich definierte Schuhe produzieren weibliche Identität, und das Empfinden von Weiblichkeit macht diese Schuhe zu weiblichen Gegenständen.“ (Degele, S. 127) Dann wiederum habe ich mich für flaches, bequemeres Schuhwerk ‚entschieden‘. Ich nehme dabei mich und die anderen wahr – hat meine Schuhwahl zu der einen oder anderen Sitzung auch etwas mit den bewussten und unbewussten Prozessen im „intersubjektiven Feld“ (vgl. Löwer-Hirsch 2001) im Rahmen von Supervisionsprozessen zu tun? Vielleicht sind meine Selbstinszenierungen und die damit einhergehenden Wahrnehmungen und Deutungen als rhythmisches Einstimmen zu verstehen, das auch in seiner Dynamik in der supervisorischen Analyse gemeinsam wahrzunehmen wäre und neu gestaltet werden könnte. Und wie stellen

sich die dargelegten Zusammenhänge mit Blick auf die als eigen-sinnig anzuerkennenden Supervisanden dar?

Dazu ein Beispiel aus der Praxis: Für eine Probesitzung kam ein Team von fünf Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen in meine Praxis. Als zwei von ihnen vor meiner Praxistür standen, waren sie kurz davor, ihre Schuhe auszuziehen. Ich betonte schnell, dass sie das nicht tun müssten – in meiner Vorstellung sah ich schon alle fünf mit Socken in der Runde sitzen, und diese Vorstellung war mir äußerst unangenehm. Was hätte sich im Supervisionsprozess ereignen können, wenn ich dieses Vorhaben hätte zulassen können? Welche Möglichkeiten wären entstanden, wenn ich die habituellen Inszenierungen in diesem Moment hätte anerkennen und nutzen können für den weiteren Beratungsprozess? Die Sensibilisierung für habituelle berufliche Selbstinszenierungen kann dazu beitragen, mehr und anderes in Interaktionsprozessen berufsbezogener Beratung zu entdecken. Diese Entdeckungen gemeinsam zu verstehen bzw. sich darüber zu verständigen, kann dazu verhelfen, neue und spontanere Schritte in der Berufswelt zu gehen.

Schlussbemerkungen

Siri Hustvedt beschreibt in ihrem Roman „Die Verzauberung der Lily Dahl“ eine junge Frau, die in einer Kleinstadt als Kellnerin arbeitet. Sie findet in der Nähe einer Müllhalde einen Koffer mit alten Frauenkleidern und einem Paar weißer Frauenschuhe. Sie schlüpft in die Schuhe: „Der Schwung ihrer hohen Absätze und die Weichheit des Leders gefielen ihr. Sie paßten genau. Das heißt eigentlich drückten sie, aber daß ihr Fuß so fest umschlossen war, empfand sie als angenehm – ein fast erotisches Gefühl, straff und warm“ (Hustvedt 2006, S. 38). Lily nimmt diese Schuhe mit nach Hause und zieht sie dort an – durch den sinnlichen, taktilen Reiz der Schuhe an den Füßen entwickelt sich eine Eigendynamik: Lily führt am geöffneten Fenster einen Striptease für den ihr gegenüber wohnenden Maler auf. Sie bedient sich dazu eines Repertoires an erotischen Gesten: „Es waren geborgte Bewegungen, aber das steigerte nur den Spaß“ (ebd., S. 46 f.). Im Laufe ihrer Entwicklung ‚entscheidet‘ sich Lily gegen ein traditionelles, weibliches Rollenbild und gegen die Rettung

durch einen jungen Märchenprinzen (und für Neues, Anderes, Fremdes, ...). Sie wechselt im Laufe der Geschichte ihre Positionen, Grenzen verschwimmen, sie findet und verliert. Ihre Verwundbarkeit, Empfänglichkeit, Empfindlichkeit für Schaden aller Art und für wie immer geartetes Glück wird bleiben (vgl. dazu Conrad 2008). Vielleicht mag es für uns Supervisorinnen und Supervisoren auch darum gehen: sich im Laufe der beruflichen Entwicklung *und* im supervisorischen Beziehungsgeschehen mitunter einen ‚neuen Schuh‘ anzuziehen, sich zu verlieren und zu finden, die Selbstverständlichkeit bisheriger Gewohnheiten zu gegebener Zeit aufzuheben und dabei die wechselseitige Verwundbarkeit, Empfänglichkeit und Empfindlichkeit wahr- und anzunehmen.

Literatur

- Benjamin, Jessica (1993): Die Fesseln der Liebe. Psychoanalyse, Feminismus und das Problem der Macht. Frankfurt am Main
- Benjamin, Jessica (2006): Tue ich oder wird mir angetan? Ein intersubjektives Triangulierungskonzept. In: Altmeyer, Martin und Helmut Thomä (Hrsg.): Die vernetzte Seele. Stuttgart, S. 65-107
- Bohnsack, Ralf (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 5. Aufl. Opladen
- Bourdieu, Pierre (1987): Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt am Main
- Conrad, Bernadette (2008): „Glück ist wie eine lädierte Katze.“ In: Die Zeit. Nr. 16
- Degele, Nina (2004): Sich schön machen. Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln. Wiesbaden
- Freud, Sigmund (1927): Fetischismus. In: Studienausgabe, Bd. III. Frankfurt am Main (1975)
- Haglund, Karin (1991): Die Schuhe an unseren Füßen. In: Andritzky, M./Kämpf, G./Link, V. (Hrsg.): z. B. Schuhe. Vom bloßen Fuß zum Stöckelschuh. Eine Kulturgeschichte der Fußbekleidung. 2. Aufl. Gießen, S. 21-23
- Haubl, Rolf (1991): Wem der Schuh passt, der zieht ihn sich an. In: Andritzky, M./Kämpf, G./Link, V. (Hrsg.): z. B. Schuhe. Vom bloßen Fuß zum Stöckelschuh. Eine Kulturgeschichte der Fußbekleidung. 2. Aufl. Gießen, S. 176-183
- Hustvedt, Siri (2006): Die Verzauberung der Lily Dahl. 9. Aufl. Reinbek bei Hamburg

- Knötzele, Peter (2008): Römische Schuhe. In: schuhtick. Von kalten Füßen und heißen Sohlen. Mainz am Rhein, S. 57-64
- Löwer-Hirsch, Marga (2001): Intersubjektivität und Supervision. In: Oberhoff, Bernd und Ullrich Beumer (Hrsg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Münster, S. 49-64
- Ortmann, Monika und Ralf Schäfer, (o.J.): „Rote Schuhe – eine Irritation im öffentlichen und privaten Raum. Konzept für Kuba“ (www.rote-schuhe.de/portal.html; zuletzt gelesen 15.07.2008)
- Spitzing, Tamara (1991): Auf Schusters Rappen durch die Geschichte. In: Andritzky, M./Kämpf, G./Link, V. (Hrsg.): z. B. Schuhe. Vom bloßen Fuß zum Stöckelschuh. Eine Kulturgeschichte der Fußbekleidung. 2. Aufl. Gießen, S. 47-57
- Swann, June (2008): Schuhe – Accessoire oder Überlebensausrüstung? Oder was Schuhe über unser Leben berichten. In: schuhtick. Von kalten Füßen und heißen Sohlen. Mainz am Rhein, S. 31-38
- Wegmann, Jutta (2000): Mode. In: Schäfers, Bernhard (Hrsg.): Grundbegriffe der Soziologie. 6. Aufl. Opladen, S. 244-246
- Willems, Herbert (2008): Figuration, Felder, Habitus und Kapitaltypen. In: Willems, H. (Hrsg.): Lehr(er)buch Soziologie. Für pädagogische und soziologische Studiengänge. Band 1. Wiesbaden, S. 67-87

Christoph Urban

Der Erstkontakt in der Supervision – Zur Dynamik der Anfangssituation

„Im Labyrinth verliert man sich nicht
Im Labyrinth findet man sich
Im Labyrinth begegnet man nicht dem Minotaurus
Im Labyrinth begegnet man sich selbst“.

Hermann Kern

Zusammenfassung

Jede Beziehung ist ein Prozess. So wird jeder Supervisor mit dem ersten Moment der Kontaktaufnahme seitens einer Organisation oder seitens eines Supervisanden in einen Beziehungsprozess hineingenommen, den es gilt zu gestalten. Daher kommt es schon mit Beginn der Kontaktaufnahme darauf an, diesem Prozess hohe Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Bereits hier sind identitätsstiftende Erkenntnisse möglich, die die Profession des Supervisors entwickeln oder bewahren helfen.

Der Autor beschreibt genau dieses Geschehen mit und nach dem Erstkontakt und stellt dessen Bedeutung für die Entscheidung für oder gegen einen Kontrakt dar. Zuerst wird die Phase vor dem Erstkontakt beschrieben, bevor der Erstkontakt zwischen Supervisor und Supervisanden selber in den Fokus rückt. Anschließend werden anhand zweier Praxisbeispiele konkrete Situationen eines Kontraktgesprächs vorgestellt. Im Kern steht das Agieren des Supervisors.

Hierauf folgt ein Katalog möglicher Reflexionsfragen, um die Anfangsphase nach dem Kontraktgespräch zu analysieren.

Im letzten Teil des Artikels werden anhand des Mythos von „Theseus und Minotaurus im Labyrinth von Knossos“ und dem Bild des Ariadnefadens exemplarisch Aspekte des identitätsstiftenden Charakters der Anfangsdynamik für den Supervisor herausgearbeitet.

Einführung

Es hört sich so harmlos an: Erstkontakt. Im Rahmen von Akquisen sind Erstkontakte keinesfalls harmlos, sondern komplexe Beziehungsgeschehen. Meine Erfahrungen im Kontext der Kontaktaufnahme und der Gestaltung der Erst-/Kontraktssitzung sind geprägt von der Beziehungsdynamik, die sich zwischen mir als Supervisor und den Supervisanden gestaltet. Diese Dynamik beginnt mit dem ersten Moment der Kontaktaufnahme. Es entlädt sich eine Vielfalt von Eindrücken über die Supervisanden und Informationen aus der Arbeitswelt/Organisation, die für die Diagnostik einen hohen Stellenwert hat. Daher messe ich der Anfangssituation eines Beratungsprozesses eine große Bedeutung zu, die den ganzen Supervisionsprozess beeinflussen wird.

Diese Dynamik hat mich herausgefordert, sie zu analysieren, sie zu gestalten und darauf zu reagieren. Ich möchte sie in den Mittelpunkt dieser Arbeit stellen und anhand verschiedener Aspekte verdeutlichen, dass die Einstiegsdynamik einen identitätsstiftenden Charakter sowohl für den Supervisor als auch für den Supervisanden hat. In dem Maße, wie ich meine Ängste und Freuden, meine Fragen oder Übertragungen reflektieren konnte, eröffnete sich für mich das Thema dieser Arbeit, die im Untertitel lautet: Die Dynamik der Anfangssituation.

Standen anfangs meine Unsicherheiten, Erwartungen und Fragen im Vordergrund, so sehe ich heute in meiner Tätigkeit als Supervisor, dass der Prozess der Identitätsentwicklung als Supervisor immer mehr innere Freiräume schafft, um das zu entwickeln, was Heidi Möller wie folgt beschreibt: „Dennoch scheint das wichtigste zu sein, daß der Supervisor maximal in die Welt der Supervisanden einzutauchen vermag, um sich dann wieder in die exzentrische Position zu begeben, indem er das ihm neu begegnende System aus der Di-

stanz wahrzunehmen, zu strukturieren und zu verstehen sucht“ (Möller 2001, S. 29).

Vor dem Erstkontakt

Die Auseinandersetzung mit der Supervision findet für den Supervisanden schon vor dem ersten Kontakt statt. Der Supervisand muss sich seines Supervisionsbedarfs bewusst sein, oder er muss sich damit auseinandersetzen, dass er an einer vom Arbeitgeber beauftragten Supervision teilnehmen muss. Innere Abwehr oder Befürwortung einer Supervision wird sich schon hier einstellen. Der Supervisand muss „sich selber als ‚hilfebedürftig‘ definieren. Allein das kann eine solche Kränkung sein, dass einige (bewusst oder unbewusst) wünschen und eventuell herbeiführen, dass die Supervision scheitern möge (. . .)“ (Belardi 2005, S. 73).

Darüber hinaus muss sich der Supervisand gegebenenfalls folgendes überlegen:

- Was sind meine Themen/Konflikte? Was möchte ich in der Supervision klären?
- Was bedeutet für mich das Beratungssetting (Einzel-, Team- oder Gruppensupervision)?
- Wie finde ich einen geeigneten Supervisor?
- Werden verschiedene Supervisoren zur Vorstellung eingeladen?
- Möchte der Supervisand eine Frau oder einen Mann als Supervisor haben?
- Bin ich bereit, zum Supervisor zu fahren, oder soll er ‚vor Ort‘ arbeiten?
- Was darf die Supervision kosten? Wer bezahlt die Supervision?

Die (bewusste oder unbewusste) Beantwortung dieser formalen und persönlichen Fragen werden die Einstellung des Supervisanden grundsätzlich für den Erstkontakt prägen und auch sicherlich auf den weiteren Prozess Einfluss nehmen, denn „die Erfahrungen zeigen, dass wichtige Dinge schon passiert sind, *bevor* der Supervisor gerufen wurde“ (ebd.).

Daher wird der Supervisor sich u. a. folgende Gedanken machen:

- Wem begegne ich?

- Ist mir der Supervisand sympathisch? Was, wenn nicht?
- Habe ich genügend Feldkompetenz?
- Kommen mir ethische Bedenken im Blick auf die Organisation?
- Ist der Supervisionsauftrag leistbar?
- Will ich diese Supervision machen?
- Entsprechen die finanziellen Rahmenbedingungen meinen Vorstellungen?

Der Erstkontakt

Man könnte meinen, dass es beim Erstkontakt wie im Schwimmbad zugeht. Alle haben beschlossen, ins Schwimmbad zu gehen. Alle ziehen sich angemessene Kleidung an, begegnen sich, mustern sich und springen ins Wasser. Der Kopf bleibt sichtbar, aber das meiste der Person bleibt unter der Wasseroberfläche verborgen. Das unruhige Wasser, welches sich vom Hineinspringen noch nicht beruhigt hat und die Wasserspritzer lassen noch keine klare Sicht zu. Vielleicht ist der eine oder andere bewusst oder unbewusst untergetaucht und muss nach dem Auftauchen erst einmal Luft holen und sich orientieren, wo der eigene Ort im Becken ist und wo die anderen Mitschwimmer sich aufhalten. Und nun gilt es, sich über Wasser zu halten.

Der Sprung ins Wasser ist das Bild vom Eintauchen ins unbekanntes Land. Mir begegnen als Supervisor Menschen, die ich in der Regel vorher noch nicht gesehen habe. Bei Einzel- und Gruppensupervisionen gilt das gleiche für den Supervisanden. Auch er muss sich auf neue Begegnungen einlassen. Bei Teamsupervisionen kennen sich zwar die Mitglieder untereinander, aber der Supervisor ist das unbekannte Wesen in der Organisation. So kann der erste Kontakt von einer positiven Gespanntheit, genau so aber auch von Ängsten, Hoffnungen und Befürchtungen geprägt sein.

Bereits vor dem Beginn der ersten Sitzung beginnt die konkrete Beziehungsarbeit zwischen Supervisanden und Supervisor, sei es in einem Vorkontakt am Telefon oder sei es im unmittelbaren Vorfeld der Kontraktsitzung. Schon hier fließen viele Informationen über die Supervisanden zum Supervisor:

- Welches Bild vermittelt der Supervisand von sich am Telefon?

- Welche Stimme/Sprache hat er?
- Wie gestalten sich die ersten Absprachen zum Kontraktgespräch?
- Welche Informationen erhalte ich über die Person/Organisation?
- Wird der Supervisionsbedarf beschrieben?
- Wie ist das Auftreten des Supervisanden?
- Ist er pünktlich?
- Sind dem Supervisor die Personen, die ihm begegnen sympathisch, bzw. welche Phantasien lösen die Supervisanden beim Supervisor aus?
- Kann schon bei Gruppen- oder Teamsupervisionen ein Beziehungsmuster unter den Supervisanden wahrgenommen werden?
- Wie gestaltet sich der unmittelbare Kontakt zwischen Supervisor und Supervisanden im informellen Bereich?
- Wird der Supervisor erwartet? Ist ein Raum vorbereitet?

„All dies erfordert genaue Beobachtung und gibt wertvolle Hinweise, manchmal auch auf Dinge, die in der Supervision nicht angesprochen werden“ (Boeckh 2008, S. 32).

Dies alles gilt wohl auch für den Blick des Supervisanden auf den Supervisor, auf sein Erscheinungsbild und sein Agieren im Vorfeld der ersten Sitzung.

Bereits in dieser Phase kann sich schon die Frage nach dem Zustandekommen eines Kontrakts klären. Übertragungen und Gegenübertragungen beginnen, Abwehrmechanismen werden in dieser Phase schon (oder sind schon längst) aktiviert, die im Laufe eines Prozesses wirksam bleiben können.

Das Kontraktgespräch

Beim Erstkontakt geht es erst einmal ganz banal darum, sich kennen zu lernen. Beide Seiten tauschen Informationen aus über ihren beruflichen Hintergrund, über die Organisation, über die Erfahrungen mit Supervision und die Erwartungen an Supervision, bzw. an den Supervisor, über die Themen und Ziele des Supervisanden. Der Supervisor möchte möglichst viel über die Supervisanden erfahren, und gleichzeitig sollte der Supervisor darauf achten, dass die Anfangssituation nicht überlastet wird. Schon hier ist er darin gefragt,

den Kontakt prozesshaft zu gestalten, um aus dem Geschehen heraus Möglichkeiten für die zukünftige Supervision zu entwickeln. Der Supervisor muss im Blick haben, dass die Themen beim Supervisanden noch nicht klar formulierbar sind, und dass es vielleicht auch noch Zeit braucht, sich des eigenen Themas bewusst zu werden. Das zuerst eingebrachte Thema ist vielleicht der Teil des Supervisanden, der schon sichtbar werden darf, wobei das eigentliche Thema noch unter der Wasseroberfläche verborgen ist. Der Supervisor kann hier mit seiner Sensibilität für die ‚Wasserspritzer‘ von Anfang an hilfreich sein, damit der Supervisand Klarheit über das eigene Thema bekommt.

Davon ausgehend, dass der Supervisand sich im Beratungsprozess einer fremden Person, dem Supervisor, anvertrauen soll, wird deutlich, dass der Supervisand dem Setting erst einmal vertrauen muss. Er muss sich innerlich orientieren, ob und wann er sich bei den gegebenen Rahmenbedingungen und bei den Personen, die am Prozess beteiligt sind, öffnen kann. Wird der Supervisand zu einem Verhalten gedrängt, welches nicht seinem inneren Prozess entspricht, muss der Supervisor damit rechnen, dass dieser sich zurückzieht. „Supervisanden zu schnell in eine dann vermeintliche Klarheit zu drängen, speist sich aus der Unfähigkeit des Supervisors, die notwendige Anfangsverwirrung zu ertragen.“ (Möller 2001, S. 32). Auf der anderen Seite befindet sich der Supervisor auf dem Prüfstand. Der Supervisand möchte den Supervisor und seine Art zu Arbeiten kennenlernen. Dies kann für den Supervisor, zumal wenn er noch bei der Konstituierung seiner eigenen Berufsidentität ist, eine große Herausforderung sein.

Diese Anfangsproblematik möchte ich anhand von zwei Beispielen verdeutlichen:

Während des Kontraktgesprächs mit einer Gruppe von Sozialarbeitern war ich sehr bemüht, alles, was die Supervisanden sagten, zu verstehen, zu reflektieren und auf den Punkt zu bringen. Die Supervisanden hielten sich mit ihren Wortbeiträgen zu ihrem Supervisionsanliegen sehr zurück. Dies irritierte mich, da alle Sozialarbeiter Supervisionserfahrungen hatten und der Termin schon länger feststand. Je weniger die Supervisanden sagten, desto mehr bemühte ich mich (ich könnte auch sagen, ich be-drängte), dass diese ihr Thema klar benennen. In der Unsicherheit der Anfangssi-

tuation wollte ich Klarheit, die die Supervisanden mir nicht geben konnten. Ich wollte mich ‚über Wasser halten‘, anstatt mich mit den Supervisanden auf die ungeklärte Anfangssituation einzulassen und mich darin zu akzeptieren. „Klarheit kann nur das Ergebnis eines zumeist beschwerlichen gemeinsamen Suchprozesses und nicht dessen Voraussetzung sein“ (Möller 2001, S. 32). In der Reflexion dieser Situation wurde mir bewusst, dass ich mich an meiner Struktur, die ich mir im Vorfeld erarbeitet hatte, festhalten wollte. In dem Moment, als ich diese Struktur nicht mehr aufrechterhalten konnte, wurde ich unsicher. Diese Unsicherheit versuchte ich zu kompensieren, indem ich das ‚Ruder übernahm‘ und immer mehr Redeanteile hatte. Scala und Grossmann schreiben mit Blick auf die Gestaltung des Supervisionssettings: „Man beginnt in der ersten Sitzung drauflos zu arbeiten, in der guten Absicht dem Klienten zu zeigen, wie man arbeitet, um über diese Demonstration zu einer positiven Entscheidung für ein Arbeitsbündnis zu gelangen. Dies führt jedoch dazu, dass viele Fragen in Bezug auf die Settinggestaltung nicht gestellt werden, sondern dass beispielhafte Fallarbeit vorexerziert wird“ (Scala und Grossmann 2002, S. 86).

Während eines Kontraktgesprächs formulierte der Supervisand immer wieder, dass er eigentlich keine Probleme habe. Ich dagegen hörte verschiedene Themen heraus, die ich dem Supervisanden immer wieder anbot. Aber jedes Mal, wenn ich ein mögliches Thema für die Supervision benannt hatte, wechselte der Supervisand die Richtung unseres Gesprächs und hob einen anderen Aspekt seiner Arbeit hervor. Ich kann mich noch gut erinnern, wie ich in diesem Gespräch gearbeitet habe, um mit dem Supervisanden ein Thema zu finden – vermutlich mit den vorrangigen Ziel einen Kontrakt herzustellen, weniger um ihn zu verstehen. An meinem Verhalten wurde mir der Druck bewusst, mit dem ich ins Gespräch gegangen war: Ich war unterbewusst davon ausgegangen, dass hier nur ein Kontrakt zustande käme, wenn ein klar definiertes Thema formuliert würde. Dass das Thema für den Supervisanden eventuell noch gar nicht sichtbar, geschweige denn formulierbar war, erkannte ich erst später.

Hier habe ich erfahren, wie wichtig es ist, dass ich mich in meiner Person als Supervisor im Blick habe. Eigene Themen sollten im Prozess nicht übermächtig werden, das heisst die eigenen Themen dürfen den Blick auf den Supervisanden nicht verstellen und die Aufmerksamkeit

nicht von ihm ablenken. Sonst besteht von Seiten des Supervisors die Gefahr, dass der Prozess scheitert. Dem Supervisor muss bewusst sein, dass er die Verantwortung dafür trägt, dass der Kommunikationsprozess dem Supervisanden hilft (vgl. dazu Rogers 1983, S. 123).

Reflexion der Anfangsphase

Bevor der Kontrakt zustande kommt, wird der Supervisor die Anfangsphase reflektieren, um eine Entscheidung zu treffen, ob er in einen Kontrakt einwilligen wird. Wichtige Reflexionsfragen können dabei sein:

- Verspüre ich Lust, den Supervisionsauftrag anzunehmen? Bin ich neugierig auf die Organisation/den Supervisanden?
- Ist meine Beratungs- und Feldkompetenz für die formulierten Ziele seitens des Auftraggebers/des Supervisanden ausreichend?
- Sind die formulierten Ziele realistisch?
- Sind Veränderungen von Seiten der Organisation/des Supervisanden erwünscht und gewollt?
- Bin ich in der Lage, bei möglichen Krisen und Konflikten adäquat zu agieren?
- Ist meine theoretisch-methodische Ausrichtung gefragt? Sind meine Kompetenzen gefragt?
- Habe ich Sympathien oder Widerstände gegenüber der Organisation oder gegenüber dem Supervisanden entwickelt? Bin ich noch unvoreingenommen?
- Verfüge ich über genügend zeitliche Ressourcen, den Supervisionsprozess durchzuführen?

Desgleichen wird auch der Supervisand über das Erlebte nachdenken und seine Entscheidung über einen möglichen Kontrakt vielleicht anhand folgender Fragen fällen:

- War der Supervisor uns sympathisch? Nimmt er mich als Gegenüber ernst?
- Behielt er seine Profession hinsichtlich der Nähe und Distanz zu meiner Person?
- Konnte ich mich mit meinen Ansichten einbringen, ohne eine Bewertung befürchten zu müssen?

- War der Supervisor voreingenommen oder einseitig, ist er Allianzen eingegangen?
- Erfasste der Supervisor das Problem mitsamt seinen komplexen Anforderungen?
- War er in der Lage, verdeckte Ressourcen aufzudecken, bzw. zu reaktivieren?
- Wirkte der Supervisor authentisch? War seine theoretisch-methodische Ausrichtung in seiner Persönlichkeit spürbar?
- Wie ist seine Kommunikation? Ist er in seiner Sprache verständlich? Kann er die Kommunikation unter den Supervisanden fördern?
- Welche Bedeutung hat es für mich, dass der Supervisor ein Mann/eine Frau ist?
- War er in der Lage auch in schwierigen Phasen des Supervisionsprozesses diesen weiterzuführen? Ist er auch in der Lage, Prozesse gegen den Willen der Supervisanden anzustoßen, wenn dies dem Erreichen des Supervisionsziels hilft?
- Sind die Diagnose, die Methode und das Setting vorgestellt worden? Wurden sie so dargestellt, dass sie mir verständlich wurden? Kann ich „Ja“ dazu sagen.
- Sind klare Absprachen mit der Leitung/Personalabteilung getroffen worden, um Kompetenzschwierigkeiten zu vermeiden?
- Decken sich die formalen Kriterien, wie Qualifikationen, Berufserfahrung, Beratungs- und Feldkompetenz mit unseren Auswahlkriterien? Ist er Mitglied in einem Berufsverband?

Theseus und Minotauros im Labyrinth oder der Ariadnefaden des Supervisors

Wenn ich nun auf das supervisorische Arbeiten in der Anfangsphase blicke, möchte ich dies gern mit der Geschichte von Theseus und Minotauros aus der griechischen Mythologie tun.

Minos, der König von Kreta, beschuldigte die Athener am Tode seines Sohnes schuldig zu sein. Dafür verlangte er von den Athenern einen Tribut: Alle neun Jahre sollten sieben Jünglinge und sieben Jungfrauen geopfert werden. Sie sollten in das kretische Labyrinth von Knossos geführt werden, wo der Minotauros darauf wartete, sie zu verschlingen.

Theseus, der Sohn des Aigeus, des Königs von Athen, war eines der 14 Opfer, die den Weg ins Labyrinth gehen sollten und machte sich also mit auf den Weg nach Kreta.

Er erbat sich den Schutz von Aphrodite, der Göttin der Liebe. Sie wurde seine göttliche Begleiterin und sorgte dafür, dass sich die Königstochter Ariadne bei seiner Ankunft auf Kreta in ihn verliebte.

Ariadne war bereit, Theseus zu helfen, ihren Halbbruder Minotauros – halb Mensch, halb Stier – zu töten. Dies nahm Theseus an und versprach, sie zu heiraten. Ariadne hatte von Daidalos ein magisches Wollknäuel bekommen und sie erklärte Theseus, wie er mit Hilfe dieses Wollknäuels aus dem Labyrinth herauskäme: Das eine Ende des Fadens sollte er an dem Türstock am Eingang befestigt und beim Hineingehen in das Labyrinth das Knäuel langsam abrollen lassen, bis er zu dem schlafenden Ungeheuer käme. Der Faden würde ihm dann den Rückweg zeigen. Noch in der gleichen Nacht ging Theseus mit seinen Gefährten in das Labyrinth und fand den schlafenden Minotauros. Dort tötete er ihn. Am Faden der Ariadne entlang fand Theseus für seine Gefährten und sich den Weg aus dem Labyrinth zurück. Als er blutverschmiert wieder am Eingang auftauchte, umarmte Ariadne ihn. Dem ungeachtet führte er seine attischen Landsleute zum Hafen, um wieder zurück nach Athen zu segeln (vgl. Ranke-Graves 1984, S. 305 f.).

Nach Jaskolski begegnet „Theseus (...) im mystischen Dunkel des Labyrinths dem heiligen Monstrum (...), und er erstarrt vor dem Mysterium (...) dem schreckenerregenden und zugleich faszinierenden Geheimnis, dessen Offenbarung er in einer Mischung aus Furcht und Hingabe, aus Respekt, Begierde und Schrecken erlebt.“ In der Ambivalenz dieser Begegnung offenbart sich die Begegnung des Supervisors mit sich selbst. „Ich stelle mir vor: Je deutlicher Theseus sich der Eigenart seines Gegenübers bewußt wird (...), steigt in seinem Inneren ein erkennendes Lachen auf, ein Lachen, das Nähe und Distanz, Einverständnis und Protest bekundet. Schau an: der Mensch, das monströse Wesen, das ich selbst bin! (...) so ergründet Theseus das Geheimnis des Minotaurus als Triumph der Selbsterkenntnis“ (Jaskolski 1994, S. 73).

Der Supervisor muss sich selber in den Blick nehmen. Die Identität als Supervisor kann ich letztendlich nur in der Auseinandersetzung mit mir entwickeln. Die Wandlung vollzieht sich in der Begegnung

nung mit mir selbst, mit dem Unbewussten, dem Labyrinth in mir und dem darin verborgenen Verdrängten, mit den eigenen dunklen, verschlingenden und aggressiven Seiten. Hierfür steht der Minotaurus.

Welche Bedeutung der Selbstreflexion des Supervisors zukommt, beschreibt Möller wie folgt: „(...) in der Supervision muss auch der psychischen Einstellung des Supervisors viel Augenmerk gewidmet werden, da seine Gefühle, Hemmungen und Symptome während des Erhebungsprozesses ein Janusköpfiges Gesicht zeigen. Sie können auf der einen Seite den Erkenntnisprozess blockieren oder stören, sie sind aber auf der anderen Seite u. U. auch Abbilder der institutionellen Dynamik. Persönliche Unsicherheiten und Ängste müssen und können nicht im Zählen und Messen bewältigt werden, sondern können Erkenntnis gewinnend berücksichtigt werden“ (Möller 2001, S. 34).

Im Mythos spielt auch der Faden der Ariadne eine große Rolle. Theseus, der in der Mitte des Labyrinths steht, dreht sich nach dem Sieg über den Minotaurus um und will wieder hinaus gehen. Da er aber der erste der Geiseln war, die in das Labyrinth hineingegangen waren, war der Weg für Theseus jetzt versperrt. Kern geht bei seinen Überlegungen zum Ariadnefaden von dem kretischen Labyrinth aus, welches auf den Münzen der minoischen Kultur abgebildet ist. Die Proportionen dieses Labyrinths legen für ihn die Vermutung nahe, dass der Weg im kretischen Labyrinth zu eng sei, als dass man aneinander vorbeigehen könne. Dem Labyrinth käme ein Gefängnis-Charakter zu (vgl. Kern 1995, S. 53). Und diese Situation erklärt die Notwendigkeit des Ariadnefadens. Theseus kommt nur wieder aus dem Labyrinth, wenn die ganze Menschenkette sich herumdreht, und der, der bisher der letzte war, nun als erster alle hinausführt, das heisst auch Theseus am Ende der Menschenkette. In allen Überlieferungen wird davon gesprochen, dass Theseus den Faden benötigt, um wieder aus dem Labyrinth zu kommen.

In meinen Beispielen habe ich mich sehr angestrengt, ein ‚guter Supervisor‘ zu sein. Dabei habe ich die ‚Führung‘ übernommen und habe nicht die Supervisanden in angemessener Form ihre Wege gehen, bzw. mich von ihnen ‚führen‘ lassen. Theseus wird als Zuletztgehender zum Beobachter der Gruppe, er hat Zeit die Menschen vor sich wahrzunehmen. Seine Aufgabe besteht darin, zu schauen, dass keiner zurück bleibt, dass der Weg aus dem Labyrinth von allen

gegangen werden kann. Und letztendlich kann auch er nur so als Verwandelter seiner neuen Identität gerecht werden.

So ist die Aufgabe des Supervisors, die Supervisanden ‚gehen‘ zu lassen. Sie sind es, die ihre Themen und ihr Ziel der Supervision festlegen. Wenn ich mich als Supervisor zurücknehmen kann, haben die Supervisanden die Möglichkeit, sich in ihrer Art und Weise zu zeigen. Sie müssen nicht so sehr auf mich reagieren, sondern können als Supervisanden agieren und den Supervisionsprozess gestalten. Dies wiederum gibt dem Supervisor die Möglichkeit, die zu Beratern vertieft wahrzunehmen, sie im supervisorischen Arbeiten zu leiten und zu begleiten und darauf zu achten, dass der formale Rahmen gewahrt bleibt. Zudem gibt er sich die Möglichkeit, besser auf seine eigenen innerpsychischen Reaktionen auf das Geschehen zu achten und damit zu arbeiten. So käme der Supervisor aus dem Labyrinth, also aus dem Druck, ein ‚guter Supervisor‘ sein zu müssen, oder wie Möller schreibt: „Dennoch scheint das Wichtigste zu sein, dass der Supervisor maximal in die Welt der Supervisanden einzutauchen vermag, um sich dann wieder in die exzentrische Position zu begeben, indem er das ihm neu begegnende System aus der Distanz wahrzunehmen, zu strukturieren und zu verstehen sucht“ (Möller 2001, S. 29).

Resümee

Bei allem, was in einer Anfangssituation einer sich anbahnenden supervisorischen Beratung sowohl beim Supervisor wie auch bei den Supervisanden an innerpsychischen Prozessen ausgelöst wird, bei all dem, was an formalen Rahmenbedingungen geklärt werden muss, wird deutlich, was für eine immense innere Arbeit bei allen Beteiligten geleistet wird. Damit hat die Anfangsphase im Supervisionsprozess eine starke identitätsstiftende Funktion. Zudem wird der Supervisor immer weiter seine Identität entwickeln und verändern. Bei jedem Beratungsprozess wird er neue Erkenntnisse gewinnen, die ihn in seiner Profession fördern. Alle Identität ist nicht als Besitz anzusehen, sondern als Prozess, dessen sich der Supervisor in seiner Profession immer wieder vergewissern muss (vgl. Buchinger und Klinkhammer 2007, S. 156 f.)

Literatur

- Belardi, Nando (2005): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. 2. Aufl. München
- Boeckh, Albrecht (2008): Methodenintegrative Supervision. Ein Leitfaden für Ausbildung und Praxis. Stuttgart
- Buchinger, Kurt und Monika Klinkhammer (2007): Beratungskompetenz. Supervision, Coaching, Organisationsberatung. Stuttgart
- Jaskolski, Helmut (1994): Das Labyrinth. Symbol für Angst, Wiedergeburt und Befreiung. Stuttgart
- Kern, Hermann (1995): Labyrinth. Erscheinungsformen und Deutungen. 5000 Jahre Gegenwart eines Urbilds. 3. Aufl. München
- Möller, Heidi (2001): Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden. Stuttgart
- Ranke-Graves, Robert von (1984): Griechische Mythologie. Quellen und Deutung. Reinbek bei Hamburg
- Rogers, Carl R. (1983): Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. Frankfurt am Main
- Scala, Klaus und Ralph Grossmann (2002): Supervision in Organisationen. Veränderungen bewältigen – Qualität sichern – Entwicklung fördern. 2. Aufl. Weilheim und München.

Christoph Ralfs

Das Unbewusste in der psychodynamischen Beratung

Zusammenfassung

In dem vorliegenden Beitrag begründet der Autor, dass in der beruflichen Beratung das Verständnis unbewusster Anteile an den berufsbezogenen Konflikten der Klienten unerlässlich ist, um nachhaltige Entwicklungs- und Veränderungsprozesse zu ermöglichen. Anhand des Konzepts des Unbewussten von Sigmund Freud, seiner Theorie der Abwehrmechanismen und objektbeziehungstheoretischen Überlegungen wird verdeutlicht, wie unbewusste Konflikte vor allem aus den Beziehungserfahrungen mit den primären Bezugspersonen die Wahrnehmung und Gestaltung von Arbeitsbeziehungen, das Verständnis der beruflichen Rolle und die unternehmerischen Entscheidungen der Klienten prägen. An einem Fallbeispiel wird die Dynamik der Abwehrprozesse von aggressiven und libidinösen Trieben im Unbewussten, die mit frühen Beziehungserfahrungen verbundene Bildung von Selbst- und Objektrepräsentanzen und der Anteil dieser konflikthaften innerseelischen Prozesse an den berufsbezogenen Problemen eines Klienten beschrieben.

Einleitung

Viele von uns assoziieren mit dem Begriff des „Unbewussten“ Sigmund Freud und seine Psychoanalyse. Gleichwohl Freud der erste war, der

sich auf seiner Suche nach den Ursachen für seelische Erkrankungen wissenschaftlich mit dem Unbewussten auseinandergesetzt hat, beschäftigte und faszinierte das Unbewusste schon weit vor Freud das menschliche Denken. Die Aufklärung glaubte an die Wissenschaftlichkeit des Denkens, an den Sieg der Vernunft über die irrationalen, triebhaften und unbewussten Kräfte im Menschen, eine Maxime, in der wir Freuds berühmten Satz „Wo Es war, soll Ich werden.“ wieder finden können. Im Gegensatz dazu wurden in der Romantik gerade die irrationalen Wesensmerkmale im Menschen idealisiert. Das Interesse galt dem Individuum mit seinen Leidenschaften und Emotionen und mit seinen inneren Gegensätzen und Widersprüchen. So schrieb der Arzt und Maler Carl Gustav Carus (1846) in seinem Buch „Psyche“, dass der Schlüssel zur Erkenntnis vom Wesen des bewussten Seelenlebens in der Region des Unbewusstseins läge. Auch Friedrich Nietzsche sah im Unbewussten einen wesentlichen Teil des Menschen, dessen Worte und Taten er als Manifestationen unbewusster Gefühle und Triebe verstand (vgl. Ellenberger 1973).

Das Konzept des Unbewussten bei Freud

Die erste Phase: Das Affekt-Trauma Modell (1885 – 1897)

Beeinflusst durch den französischen Psychiater und Hypnotiseur Jean-Martin Charcot, der in seinen Untersuchungen von hysterischen Patienten zur Erkenntnis gekommen war, dass die hysterischen Symptome neben einem Defekt des Nervensystems mit zumeist unbewussten sexuellen Störungen und Problemen zusammenhingen, begann Freud, sich in seiner neurologischen Praxis zunehmend für neurotische Störungen zu interessieren. In seinen zusammen mit dem Wiener Arzt Joseph Breuer verfassten „Studien über Hysterie“ postulierte Freud (1895), dass die Symptome seiner hysterischen Patienten ursächlich mit realen sexuellen Traumata in Beziehung standen, an die sich die Patienten jedoch nicht erinnern konnten, die also unbewusst waren. Freud verstand die Symptome als Durchbruch aufgestauter emotionaler Kräfte, die durch einen innerpsychischen Abwehrvorgang vom Bewusstsein ferngehalten werden

und sich in entstellter Form (Dissoziationsphänomenen, Lähmungen, Schwindel, hysterischen Anfällen etc.) Ausdruck verschaffen. Reale traumatische Erlebnisse vorwiegend sexueller Natur sind im Falle neurotischer Patienten mit deren Moral- und Verhaltensstandards nicht in Einklang zu bringen. Die Erinnerungen dieser Erlebnisse und die damit verbundenen Affekte oder Gefühle werden ins Unbewusste verdrängt (Abwehrvorgang). Die mit diesen Erlebnissen verbundene affektive Energie drängt aber dazu, abgeführt zu werden (energetisches Prinzip) und findet im Symptom einen Weg, sich indirekt auszudrücken (Verschiebung). Die psychotherapeutische Behandlung sollte die traumatischen Erinnerungen durch Hypnose oder Suggestion wieder der bewussten Wahrnehmung zuführen, den Affektbetrag abreagieren und den zurückgewiesenen psychischen Inhalt in den bewussten Teil der Psyche integrieren.

Ferner gewann Freud die Erkenntnis, dass die Trennung zwischen bewussten und unbewussten Anteilen des Seelenlebens nicht nur bei den neurotischen Patienten, sondern bei allen Menschen vorkäme. Freud betonte in seinem erfahrungswissenschaftlichen Forschen zu dieser Zeit die Bedeutung der Sexualentwicklung, indem er die Psychopathologie der hysterischen, zwangsneurotischen, phobischen und teils psychotischen Patienten mit Erlebnissen sexueller Verführung in der Kindheit verband. Die damalige Annahme Freuds, dass verdrängte reale, also traumatische Erlebnisse die Ursache für neurotische Symptome seien, wird heute in dem intersubjektiven Ansatz in der Psychoanalyse wieder aufgegriffen. Dieser stellt weniger die intrapsychische Verarbeitung von libidinösen (Bedürfnis nach Liebe und Anerkennung) und aggressiven Trieben und die damit in Zusammenhang stehenden Konflikte in den Fokus, sondern wendet sich wieder mehr den realen Beziehungserfahrungen und deren Auswirkungen auf die Psyche des Menschen zu.

Das Topographische Modell (1897 – 1923)

Aus der weiterführenden Erfahrung mit Patienten, seiner Selbstanalyse, des damit verbundenen Studiums von Träumen in „Die Traumdeutung“ (1900) und dem Studium der Fehlleistungen in „Zur Psychopathologie des Alltagslebens“ (1901) gewann Freud die Er-

kenntnis, dass den von seinen Patienten vorgebrachten oder von ihm rekonstruierten Erinnerungen an sexuelle Verführungen keine realen Erfahrungen, sondern Wunschfantasien zugrunde liegen. Ein verdrängter (vom Ich verpönte) Wunsch kann sich als Symptom, Fehlleistung, Traum oder Kunstwerk Ausdruck verschaffen. Aus dem Studium der Perversionen entwickelte Freud in den „Drei Abhandlungen zur Sexualtheorie“ (1905) die Triebtheorie. Diese Arbeit verknüpfte die bewussten und unbewussten perversen Strebungen bei Erwachsenen mit der infantilen Sexualität in ihren unterschiedlichen Ausprägungen. Die psychoanalytische Theorie wurde zu einer Triebpsychologie. Vor allem aus dem Studium der Träume entwickelte Freud das topographische Modell mit seinen Aufteilungen in Unbewusst, Vorbewusst und Bewusst.

Im Unbewussten herrscht das *Lustprinzip*, von Freud auch als *Primärvorgang* bezeichnet. Archaische Triebe und Wünsche drängen nach Abfuhr und Befriedigung (Linderung schmerzhafter Spannung), koste es, was es wolle. Diejenigen Triebe und Wünsche, die eine Bedrohung für das Ich und damit unangenehmste Gefühle auslösen, erreichen das bewusste Erleben nur in verzerrter und zensierter Form. Das Vorbewusste enthält Wissen, Gedanken und Erinnerungen, die nicht abgewehrt werden müssen, aber im Moment nicht erinnerlich sind. Im System Vorbewusst und Bewusst herrscht das *Realitätsprinzip*, bzw. der *Sekundärvorgang*, d. h. Logik, Vernunft und das Wissen um die äußere Realität. Das bewusste Ich versucht – unter unvermeidlichen und unausgesetzten Konflikten – den Wünschen aus dem Unbewussten und den Anforderungen der Realität im Einklang mit seinen moralischen und ethischen Standards Rechnung zu tragen.

Der strukturelle Bezugsrahmen (ab 1923)

Bestimmte Grenzen im topographischen Modell, deren Erläuterungen den Rahmen dieser Arbeit überschreiten würden, bewogen Freud dazu, seine psychoanalytische Theorie mit der Veröffentlichung seines Buches „Das Ich und das Es“ (1923) substantiell weiterzuentwickeln. In seinem Strukturmodell unterteilte Freud den psychischen Apparat in drei Instanzen: Es, Ich und Über-Ich. Das Es entspricht

größtenteils dem Begriff des Unbewussten. Zum einen bildet es das Reservoir vornehmlich aus der Kindheit stammender, unbewusster sexueller und aggressiver Triebe und Triebwünsche, die unter der Herrschaft des Lustprinzips und des Primärvorganges stehen. Zum anderen beinhaltet es vom Ich verdrängte Inhalte, die vom Ich an der Bewusstwerdung gehindert wurden. Das Über-Ich ist eine psychische Instanz, die als Gewissen des Individuums sowie als Vermittler von Idealen funktioniert. Das Über-Ich wird von den Normen und Werten der Eltern sowie der Gesellschaft geprägt. Das Über-Ich, dessen Strenge aufgrund früher kindlich-archaischer Fantasien oft verstärkt ist, ist für die Entstehung von unbewussten oder bewussten Schuldgefühlen verantwortlich. Teile des Über-Ichs sind unbewusst, andere sind in Form von Idealen und Wertestandards dem Bewusstsein zugänglich. Die Funktion des Ichs ist die Kontrolle über Wahrnehmung und Handeln sowie über Triebimpulse und Triebwünsche. Dabei muss das Ich den Anforderungen und Einschränkungen der Realität Rechnung tragen und zwischen den Trieben, der Realität und dem Über-Ich vermitteln. Im Konflikt zwischen Es, Außenwelt und Über-Ich versucht das Ich, Probleme zu lösen, Kompromisslösungen zwischen widerstreitenden Ansprüchen auszuarbeiten (Abwehrmechanismen) sowie das Bewusstsein vor unangenehmen Erlebnissen zu schützen (Zensur).

Das Konzept des Unbewussten in der Objektbeziehungstheorie

Die *Objektbeziehungstheorie* von Klein, Winnicott und Bion beschäftigte sich weniger mit den Trieben und ihren unbewussten intrapsychischen Auswirkungen, sondern rückte die Erfahrungen in zwischenmenschlichen Beziehungen in den Fokus ihres Forschens. Kernberg machte es sich in seinen psychoanalytischen Studien zum Ziel, Triebtheorie und Objektbeziehungstheorie zu einem integrativen Ansatz zusammenzuführen. In der Objektbeziehungstheorie bezieht sich das Konzept des Unbewussten auf Erfahrungen aus frühen zwischenmenschlichen Beziehungen (primär mit den Eltern), die zumeist unbewusst sind und das Beziehungsgestalten und -erleben des Menschen entscheidend prägen. Diese frühen Erfah-

rungen finden Niederschlag in den so genannten Objektrepräsentanzen, den inneren Vorstellungen und Bildern von anderen Menschen und in den Selbstrepräsentanzen, den Vorstellungen von der eigenen Person, die sich aus dem eigenen Selbstbild und der Spiegelung der eigenen Person durch andere zusammensetzen. Die Beziehungs-Repräsentanzen enthalten die mit Affekten, Emotionen und Triebwünschen verbundenen Erfahrungen und Vorstellungen der Beziehung zwischen dem Selbst und den Objekten. Die genannten Repräsentanzen sind also bewusste und unbewusste Bestandteile der Persönlichkeit und beeinflussen Wahrnehmung, Denken und Abwehrorganisation des Menschen (vgl. Ermann 1999).

Das Konzept des Unbewussten in der Psychodynamischen Beratung

Obwohl die Psychoanalyse heute nicht mehr die Psychoanalyse Freuds ist und sich in ihrer Weiterentwicklung eine Verschiedenheit an theoretischen Ansätzen herausgebildet hat, ist die Existenz des Unbewussten als Grundannahme allen psychoanalytischen Theorien gemein. Auch in unserem alltäglichen Erleben ist das Unbewusste zu einem anerkannten Phänomen geworden, welches unser Denken und Handeln beeinflusst und unsere Erfahrungswelt prägt und mitbestimmt (vgl. Löwer-Hirsch 2003). Unter Psychodynamik verstehen wir „innerseelische Abläufe, die den Hintergrund des gesunden und gestörten Erlebens und Verhaltens bilden. Sie beruhen im Wesentlichen auf der Persönlichkeits- und Krankheitslehre der Psychoanalyse. Diese erforscht das Zusammenwirken zwischen unbewussten und bewussten seelischen Prozessen als Hintergrund des Erlebens und Verhaltens“ (Ermann 1999, S. 33). Psychodynamische Supervisions- und Coachingkonzepte fußen auf der Erkenntnis, dass unbewusste Prozesse im Einzelnen, in Teams und Gruppen einen entscheidenden Einfluss auf Arbeitsbeziehungen in Organisationen und Unternehmen haben und unternehmerische Entscheidungen wesentlich mitbestimmen. Dabei werden auch Arbeitsbeziehungen von den persönlichen Beziehungserfahrungen der Beteiligten geprägt, in deren Zentrum „das Streben nach Sicherheit,

Bindung und Autonomie, die Befriedigung von Triebbedürfnissen, das Streben nach Lust und Entspannung und die Abwendung von Angst, Überreizung und Frustration“ stehen (ebd.).

Wird Supervision vom Einzelnen oder von einem Unternehmen angefragt, kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass im Arbeitsleben der Betroffenen Konflikte, Probleme oder Belastungen bestehen, die der Einzelne oder die Organisation nicht oder nur schwer ohne Hilfe eines Dritten, eines professionellen Beraters glaubt, positiv verändern oder gar lösen zu können. Diese Konflikte können schon lange im Arbeitsbereich bestehen oder durch Veränderungsprozesse (berufliche Neuorientierung, strukturelle Veränderungen in Organisationen, Generationswechsel in einem Unternehmen, neue berufliche Rolle etc.) ausgelöst worden sein. Die Aufgabe speziell der psychodynamischen Beratung ist es nun – neben eher pragmatischen Ansätzen wie z. B. lösungsorientierten und unternehmensberaterischen Interventionen – die unbewussten Anteile an den für die Probleme und Konflikte verantwortlichen unbewussten Prozessen dem bewussten Erleben des Einzelnen, der Gruppe oder des Teams zugänglich zu machen, so dass Veränderungen der Wahrnehmung und des Verhaltens möglich werden. Vorgeformte, oft unflexible und starre, unbewusste Erlebnis-, Handlungs- und Wahrnehmungsmuster werden aufgedeckt und auf ihren Nutzen für die Ziele und Arbeitsaufgaben eines Einzelnen oder einer Organisation überprüft, so dass Veränderung und Progression stattfinden können. Dabei wird zum einen den mit den alten Mustern verbundenen Bewältigungs- und Abwehrkonstellationen Rechnung getragen, die sich als Widerstände der bewussten Wahrnehmung der eigenen Konflikte entgegenstellen können. Solche Konflikte sind möglicherweise mit schmerzlichen Affekten, Schuld- und Schamgefühlen oder Ängsten verbunden. Zum anderen ist das Verlassen alter Verhaltens- und Erlebensmuster für viele Menschen schwer, da Veränderungen und das Einlassen auf Neues oft alte (kindliche) Gefühle von Hilflosigkeit und Ohnmacht reaktiviert.

Der Einfluss unbewusster Konflikte auf Erleben und Handeln im Arbeitsprozess soll im Folgenden an einem Fallbeispiel verdeutlicht werden.

Fallbeispiel aus einem psychodynamischen Coachingprozess

Der Auftrag

Der Coachingauftrag für Herrn F. wird von seinem Personalchef erteilt. Er arbeite seit mehreren Jahren als Kreativdirektor in der Werbeagentur und leite ein Team, das ein bestimmtes Kundensegment betreue. Herr F. sei eine fachlich überaus kompetente und engagierte Führungskraft, deren Arbeit in der Agentur hoch geschätzt werde. Die Defizite des Klienten lägen in der Mitarbeiterführung. In seinem Team gäbe es zwischenmenschliche Konflikte und Probleme, die offenbar mit der Art und Weise, wie der Klient seine Mitarbeiter führe, im Zusammenhang stünden. Der Personalchef habe den Eindruck, dass es dem Klienten in seinem Team schwer fiele, Entscheidungsprozesse zu managen. Es werde zuviel „diskutiert und zerredet“, was notwendige Entscheidungsprozesse unnötig erschwere.

Vorbewusste und bewusste Themen

Herr F. kann seine Führungsschwäche bewusst wahrnehmen und thematisieren. Schon beim Einstellungsgespräch für seine derzeitige Position vor mehreren Jahren habe er eingeräumt, dass ihn auf der einen Seite die Möglichkeiten seiner Führungsaufgabe, die verantwortliche Konzeption und Durchführung eigener Vorstellungen und Ideen reize, er aber auf der anderen Seite dem Bereich der Mitarbeiterführung eher mit Vorbehalten entgegenehe und sich dort nicht wirklich kompetent erlebe. Er käme schon aufgrund seines geisteswissenschaftlichen Studiums aus einer eher basisdemokratischen Tradition, in der Führung eher mit autoritären und patriarchalischen Strukturen in Verbindung gebracht würde. Überhaupt schreibe er ungern Anderen vor, was sie zu tun hätten, er setze da lieber auf Eigenverantwortlichkeit und Selbststeuerung der Mitarbeiter. Der Klient muss aber einräumen, dass er in seinen Erwartungen an seine Mitarbeiter immer wieder enttäuscht werde, deren Engagement dem seinigen oft nachstehe. Dem Klienten kann bewusst werden,

dass seine Vorstellung von einer guten Beziehung mit der irrigen Annahme verbunden ist, der Andere möge seine Wünsche erkennen und erfüllen, ohne dass er sie verbalisieren müsse; eine Vorstellung, die aus einem idealisierten Konzept einer frühen nonverbalen Mutter-Beziehung herrührt.

Herr F. berichtet von seinem Vorgänger, der immer verfügbar gewesen sei und das Team quasi verwöhnt habe. Im Gespräch wird vertieft die Analogie zwischen elterlicher Erziehungsaufgabe und Mitarbeiterführung betrachtet. Geht es für Eltern darum, die Entwicklung der Kinder zu Autonomie und Selbständigkeit voranzubringen, so geht es für Führungskräfte darum, Eigenständigkeit, Initiative und Eigenverantwortung der Mitarbeiter im Sinne der Organisation zu fördern. Auch der Klient kann eigene Tendenzen ansprechen, immer zur Verfügung stehen zu müssen und Schwierigkeiten zu haben, sich – privat wie beruflich – abzugrenzen. Die Angst, sich in Beziehungen abgrenzen zu dürfen, kann mit Trennungs- und Verlustängsten in Zusammenhang gebracht werden. Der Klient kann aus eigenen Erfahrungen bestätigen, dass ‚Immer zur Verfügung Stehen‘ auch keine tragfähigeren oder besseren Beziehungen garantiere, im Gegenteil oft für Ärger und Aggressionen in der Beziehung Sorge. Herr F. räumt ein, dass er selbst Schwierigkeiten habe, Leistungen von seinen Mitarbeitern konkret einzufordern, da er selbst an sich strukturelle Defizite wahrnehme, wie Zeitmanagement und Pünktlichkeit. Dies gibt Gelegenheit, konkrete Arbeitsmethoden durchzuarbeiten, wie zum Beispiel Prioritäten setzen, Mitarbeitergespräche führen, Aufgaben und Arbeitsaufträge klar formulieren, Zeitfenster festlegen und Arbeitsabläufe evaluieren. Auch fiel es ihm äußerst schwer, Entscheidungen zu treffen, die im Team keinen allgemeinen Konsens fänden. Im Gespräch wird ihm bewusst, dass Entscheidungen immer das Risiko beinhalten, dass man Andere zurückweise und brüskiere und damit ihren Ärger und ihre Wut auf sich ziehe. Führen und Leiten verlange die Fähigkeit, auf Harmonie und Gleichklang verzichten und zwischenmenschliche Spannungen und Aggressionen aushalten zu können. Besondere Spannungen gäbe es speziell mit einem Mitarbeiter, der aufgrund seines schwierigen Charakters Arbeitsprozesse und Problemlösungen in fast destruktiver Weise erschwere und immer wieder durch inadäquaten Umgang

mit Anderen im Team für Unruhe und Irritationen Sorge. Darüber hinaus halte er sich nicht an Absprachen und stelle Entscheidungen und Arbeitsweise des Klienten teils offen und teils indirekt in Frage. Gerade gegenüber diesem Mitarbeiter falle es Herrn F. immer wieder schwer, sich durchzusetzen, seine Führungsautorität zu behaupten und Grenzen aufzuzeigen. Neben dem oben erwähnten Aushalten von Spannungen und Aggressionen, die Führung beinhalten, gibt dieser konkrete Konflikt die Möglichkeit, organisationalimmanente Konflikte und Abwehrmechanismen in der Agentur aufzudecken und durchzuarbeiten.

Das unbewusste Thema

Nach dem ersten Drittel des Coachingprozesses stellt Herr F. konkret die Frage nach den Gründen, warum es ihm persönlich so schwer falle, Entscheidungen zu treffen, Arbeitsleistungen verbindlich einzufordern und mit beruflichen Konflikten angemessen umzugehen. Gefragt nach frühen Beziehungserfahrungen, insbesondere in der Beziehung zu seinen Eltern, berichtet der Klient vor allem von seiner belasteten Beziehung zu dem autoritären und cholerischen Vater, der politisch rechts, nationalsozialistisch und faschistisch eingestellt gewesen sei. In der Übertragung auf seine Arbeitsbeziehungen kann bewusst werden, dass Herr F. in Konfliktsituationen immer wieder in die Situation des hilflosen und ohnmächtigen Sohnes gerät, dem es nicht möglich ist, mit dem übermächtigen Vater zu rivalisieren. Er identifiziert sich sozusagen unbewusst mit dem Aggressor in der *Opferrolle*, indem er im Konfliktfall die Rolle des wehrlosen und ängstlichen Opfers übernimmt, welches sich nicht behaupten und sich nicht wehren kann und darf. Darüber hinaus wird deutlich, dass der autoritäre Vater es dem Klienten unmöglich gemacht hat, Führung, Durchsetzung und autoritäre Entscheidung positiv zu besetzen. Würde der Klient nämlich führen und entscheiden, würde er Gefahr laufen, zum ‚Nazivater‘ zu werden, das heißt, sich mit dem Aggressor in der *Täterrolle* zu identifizieren.

Reflexion

Die Arbeit an den bewussten und vorbewussten Themen des Klienten war notwendiger und wichtiger Bestandteil der Beratungsarbeit; schließlich waren es Themen, die der Klient in den Prozess einbrachte. Dieser Coachingprozess jedoch wäre ohne das Verständnis der unbewussten Anteile am Selbst- und Beziehungserleben des Klienten unvollständig geblieben. Das heißt, dass die bewusste Wahrnehmung des psychodynamischen Geschehens in seinen Tiefenschichten – dem Unbewussten – notwendig gewesen ist, um die Konflikte des Klienten in seinen Arbeitsbeziehungen und in seiner Leitungsrolle zu verstehen und damit erst Entwicklungs- und Veränderungsprozesse möglich zu machen.

Aus triebtheoretischer Sicht befinden sich im Unbewussten (Es) des Klienten aggressive und libidinöse Triebwünsche gegenüber dem Vater, die aus einer hoch ambivalenten Vater-Sohn-Beziehung herrühren. In Beziehungen privater oder beruflicher Natur und besonders bei Konflikten in diesen Beziehungen werden diese Triebwünsche wieder belebt und drängen auf Abfuhr. Da diese Triebwünsche hoch ambivalent sind, werden sie vom Über-Ich des Klienten aufgrund von unbewussten Schuld- und Schamgefühlen verurteilt und vom Ich des Klienten aufgrund von unbewussten Ängsten, die diese Triebwünsche auslösen, abgewehrt. Durch den Primärprozess werden die mit dem Vater verbundenen Triebwünsche von ihrem ursprünglichen Vorstellungsgehalt (Vater) abgezogen und auf die jeweiligen Beziehungspartner (Konfliktpartei) übertragen, einen Vorgang, den wir im Unbewussten Verschiebung nennen. Der ursprüngliche Konflikt wird also zu einem Übertragungskonflikt. Für den Klienten bedeutet dies, dass er beispielsweise in einem konkreten Beziehungskonflikt im Arbeitsleben seine Aggressionen, seine libidinösen Wünsche, sowie die begleitenden Sorgen und Ängste nicht mehr mit dem Erleben in der Beziehung zum Vater in Verbindung bringen kann.

Im Vorbewussten werden die Triebwünsche mittels des Sekundärvorganges gebunden, das heißt, ihre Vehemenz und archaische Kraft wird mittels sprachlicher Symbolik und abstraktem Denkvermögen reduziert. „Mit Hilfe von Worten lässt sich die Gewalt der Triebwünsche zügeln und mildern“ (Sandler et al. 2003, S. 100). Auch

mittels Verdrängung können zu starke Affekte von den Triebwünschen getrennt werden und an ihrem weiteren Vordringen ins Bewusstsein gehindert werden. Die „modulierten“ und „entschärften“ Triebwünsche können nun weiter ins Bewusstsein vordringen, werden aber „auf dem Weg dorthin“ durch eine Art zweite Zensur im Vorbewusstsein noch einmal auf ihren Zugang zu Bewusstsein und Handeln überprüft. „Das Vorbewusste arbeitet (...) darauf hin, das Bewusstsein vor überwältigenden und unangenehmen Erlebnissen und das Individuum vor einer Art zu handeln zu beschützen, die sein Leben, seinen Ruf, seine Selbstachtung, sein Wertesystem etc. potentiell gefährden würde“ (Sandler et al. 2003, S. 103). Auch beim Klienten gab es unbewusste Tendenzen, eigene Einschätzungen und Sichtweisen zu verändern oder Toleranzen einzuräumen, um unangenehmen oder bedrohlichen Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen.

Ein weiterer Abwehrvorgang ist die Rationalisierung, die Tendenz, Verhaltensweisen durch rationale Gründe, sozusagen durch Scheinargumente, zu rechtfertigen. Im vorliegenden Fallbeispiel wurde der unbewusste Widerstand, zu führen und zu entscheiden, mit basisdemokratischer Gesinnung und der Ablehnung patriarchalischer und autoritärer Führungsstile begründet. Aus objekttheoretischer Sicht wird das Beziehungserleben des Klienten von negativen väterlichen Objektrepräsentanzen überschattet, die ihn im Konfliktfall innerpsychisch existenziell zu vernichten drohen. Aufgrund dieses unbewusst determinierten Beziehungsmusters erlebt er sozusagen im Anderen immer wieder unbewusst den Vater, der ihn des Eigenen beraubt und ihn in seiner Entfaltung beschneidet (kastriert). Dabei ist sein Selbsterleben gemäß seiner frühen Beziehungserfahrungen komplementär ausgerichtet: Je größer das Objekt wird, je mehr Raum es einzunehmen droht, desto kleiner und unbedeutender wird das eigene Selbst. Dieses Beziehungsmuster stellt sich nicht nur automatisch ein, wird also nicht nur passiv erlitten, sondern wird vom Betroffenen immer wieder in selbstschädigender Weise aktiv herbeigeführt und inszeniert: So wollte der Klient im Konfliktfall wiederholt seinen Posten räumen und sein eigenes Selbst sozusagen zur Disposition stellen.

Literatur

- Carus, Carl Gustav (1846): Psyche. Zur Entwicklungsgeschichte der Seele. Pforzheim
- Ellenberger, Henri F. (1973): Die Entdeckung des Unbewussten. Zürich.
- Ermann, Michael (1999): Psychotherapeutische und psychosomatische Medizin. Stuttgart
- Freud, Sigmund (1895): Studien über Hysterie. Frankfurt am Main (1992)
- Freud, Sigmund (1900): Die Traumdeutung. Frankfurt am Main (1992)
- Freud, Sigmund (1901): Zur Psychopathologie des Alltagslebens. Frankfurt am Main (1992)
- Freud, Sigmund (1905): Drei Abhandlungen zur Sexualtheorie. Frankfurt am Main (1992)
- Freud, Sigmund (1923): Das Ich und das Es. Frankfurt am Main (1992)
- Löwer-Hirsch, Marga (2003): Das Unbewusste in Organisationen und der intersubjektive Ansatz. In: West-Leuer, Beate und Claudia Sies (Hrsg.): Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung. Stuttgart, S. 25-43
- Sandler, Joseph/Holder, Alex/Dare, Christopher/Dreher, Ursula Anna (1997): Freuds Modelle der Seele. Gießen (2003)

Claudia Senn-Böning

Klingend öffnen sich Spiel * Räume in der Supervision

Identitätsstiftende Momente in der psychodynamischen Supervisionsarbeit unter Einbeziehung freier musikalischer Improvisation

Zusammenfassung

Die Autorin geht davon aus, dass psychodynamisch arbeitende Supervisorinnen mit ihrer häufig anzutreffenden „Patchwork-Berufsidentität“ eine wichtige (identifikatorische) Integrationsarbeit leisten, die den Supervisanden reflektiert zur Verfügung gestellt werden kann.

Anhand des von Winnicott (1971) beschriebenen „potential space“ – als Voraussetzung für lebenslange Identitätsbildung – zeigt die Autorin auf, wie durch den Einsatz der freien musikalischen Improvisation als musiktherapeutischer Methode ein solcher kreativer Raum eröffnet werden kann. Die Dimensionen Handeln, Erleben und Wahrnehmen in Verbindung mit Affekten sowie die Reflexion der beruflichen Qualität von Supervisanden werden zusammengeführt, erweitert und gestärkt.

Einleitung

Bei Anfragen nach Supervision wird häufig von Kunden die Frage gestellt: „Und nach welcher Methode arbeiten Sie?“. Oft fragte ich

mich, ob meine jeweilige Antwort dem entsprach, was die Kunden hören wollten und ob mein Angebot deshalb angenommen wurde? Meine Erfahrung zeigt, dass das supervisorische Angebot zumeist davon abhängt, mit welchem Selbstverständnis sich Supervisoren zeigen und wie die jeweils gelernten Methoden und theoretischen Verortungen zu ihren beruflichen Identitäten „passen“. Denn die berufliche Identität von Supervisoren entwickelt sich vielfach vor dem Hintergrund der je unterschiedlichen Ursprungsberufe. Die Berufswahl des Supervisors entspringt häufig der Idee, zu einem anderen Beruf etwas Neues hinzukommen zu lassen, entweder die Supervisionsarbeit als sogenanntes ‚zweites Standbein‘ zu nutzen oder ausschließlich der Profession des Supervisors nachzugehen. Für beide Formen bedarf es einer inneren Vernetzung der verschiedenen Berufe. Die Frage nach dem beruflichen Identitätsgefühl betrifft von daher Supervisoren in einer besonderen Weise. Man könnte sagen, viele Supervisoren haben so etwas wie eine „Patchwork-Berufs-Identität“. Es geht nicht darum, entweder die Rolle als ‚nur‘ Musiktherapeutin (wie in meinem Falle) *oder* als „nur“ Supervisorin einzunehmen, sondern eine Haltung zu entwickeln, mit der die professionellen Rollen als Musiktherapeutin *und* als Supervisorin Platz findet. Diese Rollen durchdringen sich naturgemäß und müssen demnach auch in ihrer Durchdringung benannt werden.

In der Ausbildung von Musiktherapeuten wird Supervision als Professionalisierungsmerkmal in der Literatur beschrieben. Berichtet wird vielfach von Schwierigkeiten, mittels Sprache die musikalischen Szenen zu ‚übersetzen‘ (vgl. Heimbucher und Weber 1996, S. 260 ff.).

Für meine Arbeitsweise bildet die Verortung im psychoanalytischen Denken eine Brücke zu dieser Übersetzungsarbeit. Diese ist nötig, da Musik und Sprache unterschiedlichen Symbolsystemen angehören.

Mit den Vorstellungen von Symbolbildungsprozessen, wie sie in der modernen Entwicklungspsychologie beschrieben werden, als Entwicklung hin zum Ausdruck verinnerlichter Beziehungserfahrungen, lassen sich u. a. Musikerleben beschreiben und psychische Strukturen wiedererkennen. Diesen Dimensionen gehen Handeln, Erleben und Wahrnehmen als ein Einheitsgefüge voraus, verbunden mit Affekten. Diese und andere Theorien, die die Entwicklung von Identitätserleben beschreiben, haben ihre Gültigkeit für die Ausübung

von Psychotherapie, für die Musik-Psychotherapie und eben auch für die Supervision.

Mein Interesse ist, auch für Supervisanden aus musiktherapiefernen Berufen, die freie musikalische Improvisation als erlebnisvertiefende Methode der Musiktherapie mit einzubeziehen. Obleser konstatiert: „Bei der psychoanalytischen Supervision arbeiten wir im Grunde wie in der Therapie, nur mit anderer Ausrichtung“ (2005, S. 2).

Als Voraussetzung, sich in fortschreitender Entwicklung und Professionalisierung noch als identisch mit den eigenen Wurzeln zu erleben, bedarf es einer Vorstellung von sich als Person, also des Blicks auf sich selbst und des Wissens, wie die anderen mich sehen. Dieses innere Bild sollte als stimmig erlebt werden können.

Es braucht dafür einen innerpsychischen Raum, wie es im Konzept des „potentiellen Raumes“, von Winnicott (1971, S. 52) beschrieben und von Ogden (1997) weiter ausgeführt wurde. Diese Gedanken hat Heltzel (2007a) auf die Supervisionsarbeit übertragen, um die Psychodynamik in der Supervisionsarbeit und in der Organisationsberatung zu verstehen. Löwer-Hirsch (2001) bezieht sich in ihrem Supervisionsverständnis auf neuere Erkenntnisse in der Psychoanalyse, die sich mit der Intersubjektivität befassen und vollzieht auf ihre Weise einen Brückenschlag für die Supervision. Das macht deutlich, wie aus psychoanalytischen Theorien Konzepte für die analytische Supervision abgeleitet werden können.

Ähnliches kann auch in der Musiktherapie und der Supervision mit musiktherapeutischen Methoden gelingen.

Im intersubjektiven Geschehen zwischen Supervisorin und ihren Supervisanden kann sich innerhalb der Arbeit für beide ein „potentieller Raum“ öffnen. Im gemeinsamen Prozess der gegenseitigen Anerkennung von Eigenständigkeit und Unterschiedenheit bei gleichzeitiger Bezogenheit vermittelt sich das Selbst mit dem Anderen. Darüber kann sich ein „potentieller Raum“ öffnen (vgl. Benjamin 2006, S. 68 ff.).

Dieser ist als Möglichkeitsraum für Symbolisierungen durch Differenz erfahrung, Realitätsunterscheidung und Fantasien ein entscheidendes Instrument der Professionalisierung in der Arbeit mit den Supervisanden.

Die Reflexion über das eigene Identitätserleben führt bei den Supervisanden neben der identitätsstiftenden Rollenübernahme im

beruflichen Kontext auch zu einer Förderung und Unterstützung im persönlichen Bereich.

Reflexionen über das eigene Handeln lassen sich verbinden mit dem Verfahren der freien musikalischen Improvisation als verdichtete Erlebensform in der psychodynamischen Supervisionsarbeit und erlangen im *gemeinsamen* Erkenntniszuwachs von Supervisorin und Supervisorin eine besondere Bedeutung.

Dem handelnden Subjekt wird ein unmittelbares Erleben von Affekten in der musikalischen Improvisation möglich und es kann durch das anschließende Sprechen erneut eine verstehende, hilfreiche Distanz dazu einnehmen. Dieses Wechselspiel zwischen Erleben und Reflektieren enthält eine identitätsstiftende Qualität.

Identitätsbildung als Merkmal von Professionalisierungsprozessen durch Supervision

Identität ist als subjektives Gefühl auf dem Boden meiner geronnenen Lebenspraxis und meines theoretischen Wissens zu erleben. Identität ist ein lebenslanger und stets im Wandel befindlicher Prozess, mit dem Blick auf mich selbst und durch den Blick der anderen auf mich. Somit ist die Ich-Identität zu sehen als eine Balance zwischen personaler und sozialer Identität.

Durch den Blick nehme ich die Gestalt des Anderen in mich auf, mein eigenes Selbstbild wird durch die Begegnung mit dem Anderen, seiner Gestalt, aber auch durch seinen Blick geprägt. Die Identitätsentwicklung lässt sich aber nicht verstehen als eine „ungebrochene Aufnahme des Bildes des Anderen“ (vgl. Küchenhoff 2004, S. 4). Sie erfordert die Identifizierung, die über den Blick des Anderen auf mich und die Introjektion durch das eigene Schauen auf den Anderen entsteht. Küchenhoff meint hier, dass es nicht einfach das reale Schauen selbst ist, was die Identifizierung ausmacht, sondern dass es um die Interpretation des Erlebten geht, während ‚der Andere‘ mich ansieht. Ich kann zum Beispiel im Gespräch mit Anderen erleben, ob meine Affektlage vom Gegenüber bewusst oder unbewusst motiviert nicht stimmig beantwortet wird, und zwar sowohl durch den Blick als auch durch die Art des Sprechens, der Gestik und der Mimik.

Es geht hier also um die Erfahrung in der Differenz. Differenz bedeutet hier: ein Zwischenraum, in dem die Erfahrungen in das je eigene Erleben eingeordnet werden. Dieser Zwischenraum entsteht aus und in der intersubjektiven Erfahrung, „die ihre intrapsychische Entsprechung in einem mentalen Raum hat und mit Winnicotts „potentiellen Raum“ oder „Übergangsraum“ eng verwandt ist“ (Benjamin 2006, S. 68).

Bei Lacan ist das Konzept des Spiegelstadiums beschrieben als Identifizierung des Säuglings mit dem visuellen Bild des Anderen, des Gegenübers oder des Spiegelbildes; durch diese Identifizierung wird eine Vorstellung der eigenen Gestalt in sich aufgenommen und subjektiv verarbeitet. Dieses eigene Bild bedarf der Anerkennung und der Benennung durch die den Säugling umgebenden Bezugspersonen, die ihn zum Beispiel beim Namen nennen. Aber es bleibt eine Differenz im Erleben: „(...) Wir müssen uns erst aneignen, womit wir uns identifizieren“ (Lacan in Küchenhoff 2004, S. 5). Somit erfolgt keine deckungsgleiche Aneignung des Blickes des Anderen. Identität bedeutet Dynamik und Prozess und ist „keine Aneignung bestimmter Eigenschaften, sondern hat damit zu tun, wie Differenzerfahrungen verarbeitet werden können“ (Küchenhoff 2004, S. 5).

Ein *Beispiel* aus einer Gruppensupervisionssitzung soll hier veranschaulichen, wie die aus der Supervision bekannten Spiegelphänomene in dieser Situation ihren Ursprung nahmen und im Sinne einer Professionalisierung identitätsstiftend verarbeitet werden konnten:

Zu Beginn von Gruppensupervisionssitzungen habe ich die Möglichkeit für eine kurze musikalische Improvisation als Anfangsritual für das momentane Befinden und des „Sich-den-anderen-tönend-darin-Zeigens“ eingeführt. Wer mag, kann kurz zu der entstandenen Musik etwas sagen.

Die Teilnehmerin K. gibt ihren Eindruck wieder: „Ich wollte so gern mal laut werden, das ging aber immer nicht.“ Im weiteren Verlauf berichtet eine andere Supervisandin aus einer musiktherapeutischen Arbeit mit einem autistischen Jungen, der häufig starke Wutausbrüche zeigt. Spontan greift K. ein: „Ich würde jetzt gern ganz laut improvisieren!“

K. berichtet später aus ihrer Arbeitssituation als Musiktherapeutin in einem Hospiz; sie hat keine konkrete Frage für die heutige Sitzung mitgebracht, aber den Wunsch, „einfach davon zu erzählen.“ Sie

beschreibt das Klientel im Hospiz, den Umgang des Personals mit den Schwerstkranken und Schwerstbehinderten, dem Sterben. Als besonders wichtig stellt sie die große Lebensfreude innerhalb der Einrichtung heraus, die von den Pädagogen, Krankenpflegekräften und anderen Therapeuten hergestellt würde.

Musiktherapie findet dort einmal wöchentlich für vier Stunden statt. Die Leiterin möchte, dass K. den Patientinnen die Musik „einmal anders nahe bringt.“ Beim Zuhören breitet sich in mir und der Gruppe eine zunehmend lähmende Schwere aus. Die Gruppe stellt Fragen, versucht dieser Schwere auf den Grund zu gehen, um vor allem diese affektiv aufgeladene Situation bewältigen zu können.

Gegen Ende der Supervisionssitzung kommt die Frage auf, ob es auch um die Daseinsberechtigung dieser Schwerstkranken und Sterbenden gehen könnte. Es darf die darin tabuisierte Frage nach den Tötungsfantasien sowohl der Angehörigen dieser Patientinnen als auch der sie betreuenden Pflegekräfte in den Raum kommen.

Nach ihrem ersten Schrecken über diese Benennung wirkt K. fast erleichtert, und es wird jetzt deutlich spürbar, woher diese Schwere gerührt hat.

Stellvertretend für ihr Team und die sich in der Supervisionsgruppe spiegelnde Hospizdynamik drückt K. zunächst ‚szenisch‘ folgendes aus: Ich wäre so gern laut geworden, das ging aber nicht. Übersetzt heißt das für mich: Ich wollte so gern da sein und vollständig gehört (und gesehen) werden, mit allem, was mich ausmacht, damit ich mich in mir identisch fühlen kann. Es kann aber gleichzeitig auch bedeuten, dass die Haltung der Hospizmitarbeiterinnen, Lebensfreude zu schenken mittels Aktivität und Lautstärke, die andere Seite des Daseins der Schwerstkranken verdecken muss.

Es ist ein Spannungsfeld zwischen einerseits „Lebensfreude schenken“ und andererseits den Tod mental mit einzubeziehen und dabei die belasteten Angehörigen (und die Mitarbeiterinnen) mit ihren möglichen Tötungsfantasien wahrzunehmen. Dies beides in sich auszuhalten und für die Gesamtdynamik der Hospizarbeit im Sinne des Containments von Bion „bereitzustellen“, wurde K. erst jetzt deutlich. Durch das Getrennthalten dieser anstrengenden Gefühlswelten war K. immer wieder mit der Bedeutung bzw. der Bedeutungslosigkeit ihrer eigenen Arbeit und Identität als Musiktherapeutin beschäftigt. Das zeigte sich in ihren Äußerungen, ohne dass es

ihr bewusst war. Als ihr dieser Zusammenhang deutlich wurde, war sie sehr angerührt und fuhr erleichtert nach Hause. Hier lässt sich die Spiegelung geronnener Lebenspraxis der Klientinnen und der Organisation nacherleben, die über den Ausdruck der Supervisorin K. gebrochen in der Gruppe in Erscheinung tritt. *Dazwischen* liegt unsere Begegnung in der Gruppe, die einen kreativen Raum öffnet; dieser Raum ermöglicht K., identitätsstiftende Gefühle in Bezug auf ihre Professionalität zu *erleben*.

Diesen immer wieder neuen Erlebensprozessen liegen entwicklungspsychologisch gesehen wichtige Voraussetzungen zugrunde. Eine dieser Voraussetzungen ist die Entwicklung des „potentiellen Raumes“.

Aspekte des „potentiellen Raumes“ als Erlebnis- und Erfahrungsbereich von Identität und Kreativität

Der ursprünglich von Winnicott entwickelte Begriff des „potencial space“ meint die Vorstellung eines inneren Raumes, der verstanden werden kann als ein „Gemütszustand, dem dialektische Beziehungen zu Grunde liegen, angesiedelt zwischen Fantasie und Realität“ (Ogden 1997, S. 2).

Winnicott führt aus: „Ich habe die Begriffe Übergangsobjekte und Übergangsphänomene eingeführt, um einen intermediären Raum zu kennzeichnen, den Erlebnis- und Erfahrungsbereich, der zwischen dem Daumenlutschen und der Liebe zum Teddybär liegt, zwischen der oralen Erotik und der echten Objektbeziehung, zwischen der ersten schöpferischen Aktivität und der Projektion dessen, was bereits introjiziert wurde, zwischen anfänglicher Unkenntnis einer Dankespflicht und dem Gewahren dieser“ (Winnicott in Neubaur 1987, S. 72). „Meines Erachtens ist noch ein dritter Aspekt notwendig (...)“ (ebd., S. 73). „Dieser dritte Bereich des menschlichen Lebens (...) ist ein intermediärer Bereich von Erfahrungen, in den in gleicher Weise innere Realität und äußeres Leben einfließen“ (ebd., S. 73).

Dieser Raum ist eine Umschreibung für ein inneres Erleben in einem *gemeinsamen* Beziehungs- und Affektgeschehen, das seinen Ursprung in der frühen Mutter-(Vater)-Kind-Beziehung hat. Hier wird die Erfahrung von Getrenntsein in der Einheit und die Einheit

im Getrenntsein unmittelbar erlebbar. So entstehen erste primäre trianguläre Strukturen: „Jeder Pol erzeugt seinen Gegenpol, prägt und negiert. Ein solcher dialektischer Prozess wird durch einen Entwicklungsfortschritt erlangt, d. h. durch die Entwicklung vom ‚unsichtbaren Einssein‘ der Mutter-Kind-Einheit zum subjektiven ‚Dreisein‘ von Mutter-und-Kind“ (Ogden 1997, S. 3).

Dies ist eine Beschreibung einer Vorstellung, wie im Verlauf des menschlichen Lebens – lebenslang – Identität und Kreativität entstehen.

Dieser innere Raum ist eine Ressource, die es in der Entwicklung ermöglicht, Bedeutungen in repräsentativen Symbolen zu erschaffen. In diesen Symbolen sind ganzheitliche, mit allen Sinnen erfasste Situationserfahrungen mit meiner Umwelt im Episodengedächtnis gespeichert.

Zur Etablierung des potentiellen Raumes gehört auch, dass Aggressivität im Sinne des Durchsetzens und Empfindens von Selbstwirksamkeit auf angemessene Weise in der frühen Entwicklungszeit beantwortet wird und dass das Kind mit seinen aggressiven Impulsen in der es umgebenden Beziehungswelt gehalten wird. Angemessen heißt hier, dass die begleitenden Bezugspersonen Aggression als Entwicklungsschritt anerkennen, im Beziehungskontext entsprechend beantworten und dabei die Beziehungskontinuität gewährleisten können. Gelingt dieses zwischen dem Kind und seinen Bezugspersonen, so wird diese Erfahrung als zum Selbst gehörend erlebt. Es ist die Erfahrung, als Kind die Grenze *mit bewirkt* zu haben. Wenn die Beziehungsumwelt negativ auf die kindliche Destruktivität reagiert, können Unterscheidungs- und Durchsetzungsprozesse als Übergriffe erlebt werden. Sie führen gegebenenfalls zu einem seelischen Rückzug, bzw. zur Schwächung der Sicherheit, etwas bewirken zu können.

Dieser theoretische Aspekt des „potentiellen Raumes“ lässt die Metapher vom Raum tiefenpsychologisch gesehen als sehr passend erscheinen, da Vorstellungen vom seelischen Geschehen häufig in Begriffe von Räumen gefasst sind, wie zum Beispiel mein „innerer Raum“, der „seelische Raum“. Wenn Freud davon spricht, dass man nur über Metaphern Zugang zum Seelischen hat (vgl. Buchholz 2008, S. 556), dann gilt für den Umgang mit schwierigen Prozessen im beruflichen Alltag genau diese Raummetapher, die Festgefahrenes

wieder spielerisch zum Öffnen bringen kann (vgl. Heltzel 2007a, S. 8) – mit oder ohne Instrumente.

Lempa beschreibt den potentiellen Raum als „ein Gefühl, ein Zutrauen in die eigene Fähigkeit, die Welt zu bewohnen“ (Lempa 2007, S.42). Daran anknüpfend wurde in einem Supervisionsprozess folgendes deutlich:

Beispiel

Die Supervisorin ist als Therapeutin seit ca. 15 Jahren in einem psychosozialen Beratungsteam einer Entsorgungsfirma tätig. Bis zu ihrer Elternzeit arbeitete sie gut mit ihrem männlichen Kollegen zusammen. Gemeinsam entschieden sie sich für eine Therapeutin, die sie in der Elternzeit vertreten sollte. Diese neue Kollegin zog nun in den Arbeitsraum der Supervisorin ein. Als sie nach einem Jahr aus ihrer Elternzeit zurückkehrte, fand sie den Raum unverändert vor. Es sah dort aus wie ein Jahr zuvor. Ebenso wie ihren Raum hatte die Supervisorin seinerzeit auch ihre Klienten an die neue Kollegin „abgetreten“.

Bei ihrer Rückkehr erlebte sie, ohne eigenen Raum und Klienten zu sein. Sie konnte nur arbeiten, wenn die beiden Kollegen nicht in ihren Räumen anwesend waren. Nur zu diesen Zeiten konnte sie die beiden Räume abwechselnd für ihre Arbeit nutzen.

In einer Supervisionssitzung berichtete die Supervisorin in dieser Arbeits- und Raumsituation von ihren zunehmenden Schwierigkeiten im Umgang mit ihrem Kollegen und der neuen Kollegin.

Im Anschluss an ihre Schilderung improvisieren wir zu zweit über die von ihr dargelegte Situation. Am Ende der Improvisation verharrt sie auf dem Boden auf einem Sitzkissen; mit akzentuiertem Protest in Stimme und Bewegung spricht sie aus: *„Ich will nicht mehr auf dem Boden sitzen, ich will aufstehen!“* Dieser Satz gleicht einer Durchsetzungsmetapher. Folgendes war passiert:

In dieser Improvisation war der Supervisorin ihr Ärger über die momentane Arbeitssituation spürbar geworden. Gleichzeitig konnte sie die in ihr verborgen gebliebene tief liegende Wut, die zu ihrem biografischen Hintergrund gehört und aktiviert wurde, erkennen. Die Wut wurde zwar in den biografischen Zusammenhang gebracht, aber nicht weiter bearbeitet, da der berufliche Kontext im Fokus stand.

Einige Wochen später – inzwischen war das Team wegen einer Renovierung vorübergehend in einen Container mit drei unterschiedlich großen Räumen umgezogen – fiel ihr die Entscheidung leicht, den größten Raum für sich allein in Anspruch zu nehmen. Von den Kollegen wurde ihr dies auch zugestanden. Durch die Erfahrungen in der Supervisions-sitzung konnte sie offensichtlich ihre Position im Team realistischer einschätzen und so zu dieser für sie mutigen Entscheidung kommen. Ihr Kollege äußerte weiterhin seine große Wertschätzung für die von ihr in den Jahren zuvor geleistete Arbeit. Für ihn war es geradezu selbstverständlich, dass ihr der größere Raum zustand. Ihr wurde darüber bewusst, dass nicht die anderen ihr etwas wegnehmen wollten, sondern dass sie selbst aufgrund biografischer Hintergründe die Befürchtung hatte, sie dürfe nichts für sich in Anspruch nehmen.

Die Supervisandin hat über die Erfahrung in der Supervisions-sitzung in sich einen Übergangsraum (wieder) entdeckt, der ihr Vertrauen stärkte, sich wieder selbstbehauptend und eigenmächtig handelnd in ihrer Welt bewegen zu können.

Heltzel beschreibt Ähnliches, wenn er nach einer von ihm geleiteten Teamsupervision dem anwesenden, über die gelungene Sitzung verwunderten Chef entgegnet: „Genau so ginge es (eben) (Anm. d. Verf.) in der Supervision, alles Wichtige sei schon da und müsse nur noch einmal neu „gefunden werden“ (Heltzel 2007a, S. 7).

Das Kreative liegt darin, aus dem in der Realität vorgefundenen Material etwas Eigenes und damit Identität zu kreieren.

Möglichkeiten von freier musikalischer Improvisation

Situation

Eine Supervisandin stellt (in einer Supervisionsgruppe mit sieben Musiktherapeuten) eine stationär untergebrachte depressive Patientin vor. Im Verlauf des Erzählens entsteht in der Gruppe eine Atmosphäre der Leere und Langeweile. Schweigen breitet sich aus. Ich schlage vor, dieser Atmosphäre mit musikalischer Improvisation auf die Spur zu kommen. Nichts geschieht, endlich entschließen sich zwei Supervisandinnen, meinen Vorschlag in die Tat umzusetzen. Die Anderen möchten nicht improvisieren und hören zu. In die

leise Musik, in der jede Spielerin in sich gekehrt, abwesend und körperlich abgewandt wirkt, ertönt von einer der beiden Spielerinnen ein donnernder Paukenschlag – mit einem sofortigen und erneuten Rückzug in das leise und monotone ‚Geklimper‘. Eine der beiden Spielenden beschreibt nach dem musikalischen Spiel sich gefühlt zu haben wie ein fast explodierender Dampfkessel in höchster Alarmstufe. Es sei körperlich kaum auszuhalten gewesen. Nun kommt wieder Leben in die Gruppe. Im Gespräch wird deutlich, dass es die starke Wut der Patientin war, die sie mit ihrer Depression abzuwehren versuchte. Ohne Worte konnte diese Wut stellvertretend für die Patientin in der Supervisionssitzung erklingen.

Ähnlich wie in dieser supervisorischen Fallarbeit gibt es häufig Schilderungen von Supervisor:innen über Situationen, in denen das Beziehungsgeschehen nicht verstanden wird. Oft fehlt vor allem der Zugang, in der Situation angemessen reagieren oder sich vorzustellen zu können, wie die gemeinsam gestaltete Beziehung im weiteren Prozess einen genügend großen Raum herstellen und erhalten kann. Bedingt ist dieser fehlende Spiel- und Vorstellungsraum häufig durch innere Verwicklungen in der Klienten-Supervisor:innen-Situation, die eine genügende Distanz des Supervisor:innen zur Reflexion verhindern.

Zumeist sind es die „ausgesparten, abgewehrten, verlorengegangen und abgespaltenen Affekte“, die dazu führen, dass „etwas ins Stocken (gerät), Lähmung und Sprachlosigkeit (sich ausbreiten)“ (Heimbucher und Weber 1996, S. 262).

Ich gehe davon aus, dass es sich in solchen Situationen wie der beschriebenen um vorsprachliche Szenen handelt, die in der Supervision das Abgespaltene mittels der freien musikalischen Improvisation in einen Zwischen- oder Einigungsraum gelangen lassen, so dass eine Symbolisierung bzw. eine Resymbolisierung stattfinden kann.

Die Übertragungs- und Gegenübertragungsanalyse im intersubjektiven Kontext von Praxissituation und Supervision zu betrachten heißt: Je beweglicher der innere Raum der Supervisor:in ist, Affekte und Ambivalenzen auszuhalten, auszuloten, Kenntnis und Respekt zu haben vor eigenen Ängsten und den in ihnen gebundenen Feindbildern, desto effektiver kann die Supervisor:in diese Themen bei ihren Supervisor:innen erkennen und aufzeigen helfen. Ein größerer Handlungsspielraum in der Arbeit wird die Folge sein.

In dem vorherigen Beispiel lässt die Patientin über die Supervisorin mitfühlen, wie immens groß die innere Spannung ist. Es geht u. a. um die ‚Erlaubnis‘ sich zu zeigen, welche die Supervisorin mit der Pauke stellvertretend für ihre Patientin zum Ausdruck bringt, die der Patientin aber selbst (noch) verwehrt ist und höchst ambivalent zu sein scheint.

Diese Szene der inneren Spannungen und Ambivalenzen wird gehalten durch das Zutrauen der Gruppe in die eigene Fähigkeit, Veränderungen im Sinne ihrer Klienten zu gestalten, und dieses Zutrauen ist wiederum verankert im „potentiellen Raum“ der Supervisorin.

„In der Teambesprechung stellt der Supervisor die Balance bei differierenden Standpunkten her, integriert widersprüchliche Aspekte, hält Gegensätze aus und stellt damit ein Modell für das Team und seine Mitglieder her. Ambivalenz als notwendiges Moment psychodynamischer Arbeit (wie überhaupt des Lebens) steht im Mittelpunkt des Interesses“ (Heltzel 2007b, S. 26).

Diese Ambivalenzen können in der musikalischen Improvisation gleichzeitig klingend hörbar werden und so in einen Vermittlungsprozess münden. Im Anschluss kann es dann im Gespräch darüber zu einer Integration kommen.

Dazu noch ein *Beispiel* aus einer Balintgruppeneinheit unter Einbeziehung von freier musikalischer Improvisation. Es standen unterschiedlichste Instrumente zur Verfügung, die alle leicht spielbar waren gerade auch für Menschen, die kein Instrument erlernt hatten und die nun die vor ihnen stehenden Instrumente nicht kannten. Nach der verbalen Darstellung der Szene aus einer Beratungssituation wurden die Spieler aufgefordert, ihre freien Assoziationen zu den von ihnen wahrgenommenen Konflikten auf den Instrumenten spielerisch zum Ausdruck bringen.

Drei der sechs Spielerinnen und Spieler spielten fast gar nicht und waren sehr niedergedrückt, sichtlich angestrengt, während die anderen fröhlich den scheinbaren Erfolg der Beratung und seine möglichen Folgen in Töne umsetzten.

Durch das anschließende Gespräch in der Gruppe konnte herausgearbeitet werden, dass die Hälfte der Spieler musikalisch einen fehlenden Teil aus der Falldarstellung eindrucksvoll, mimisch, gestisch und dabei affektiv aufgeladen darstellten und neben den Teil setzten,

der scheinbar gut zu den Erzählungen des Beraters passte. Dieser fehlende Teil in der Falldarstellung waren mehrere nicht in der Beratungssituation anwesende Mitarbeiter, die konflikthaft dem Vorgesetzten in dieser Angelegenheit gegenüberstanden. Sie fanden aber eben keine Erwähnung in der Erzählung des Beraters und meldeten sich nun durch die musikalische Dynamik zu Wort. Durch das musikalische Geschehen und die anschließende Reflexion erinnerte der Berater wieder diesen Konflikt in der Organisation.

Hier wirkte eine institutionelle Dynamik, die sich als Spiegelphänomen der Organisation in dieser freien musikalischen Improvisation gezeigt hat. Für alle war es außerordentlich eindrucksvoll, wie sich gerade nicht Gesagtes ‚hörbar‘ machen ließ.

„Der Supervisor, der eine Beziehung zu einer Institution aufnimmt, ist der Katalysator institutioneller Bedeutungen. Sie kommen ans Licht, indem die Mitarbeiter der Institution sich an ihm als einem Fremdkörper abarbeiten: ihn zu integrieren, auszustoßen, einzugrenzen, in bestimmte Richtungen zu lenken versuchen. (...) Institutionelle Analyse und Selbstanalyse des Supervisors sind nicht zu trennen“ (Wellendorf 2000, S. 35).

In diesem Fall wäre es nun die Aufgabe der Supervisorin, mit dem Supervisanden auf diese beiden Aspekte hinarbeiten und die möglichen Konflikte im Team verstehbar werden zu lassen und dem Ungesagten Worte zu geben.

Exkurs zur freien musikalischen Improvisation als musiktherapeutische Methode

Freier musikalischer Ausdruck diente in allen Zeiten der Menschheitsgeschichte dazu, heilend und selbstheilend zu wirken. Schon in der Bibel wird im 1. Samuel 16, 23 beschrieben: „Wenn der Geist Gottes über Saul kam, so nahm David seine Harfe und spielte mit seiner Hand, so erquickte sich Saul und es ward ihm besser und der böse Geist wich von ihm.“

Freie musikalische Improvisation ist im Laufe der letzten Jahrzehnte sowohl zu einer eigenen Kunstform als auch zu einer der wichtigsten Methoden in der aktiven Musiktherapie geworden. In den theoretisch sehr unterschiedlich ausgerichteten Konzepten in-

nerhalb der Musiktherapie als künstlerischer Psychotherapieform wird die für jeden Menschen je unterschiedliche psychologische Bedeutung von Musik berücksichtigt und erklärbar.

Das Verfahren der musiktherapeutischen Improvisation ist vergleichbar mit dem in der Psychoanalyse geltenden Verfahren der freien Assoziation. In beiden drückt sich die momentane Verfassung dadurch aus, dass entweder etwas frei ausgesprochen wird oder an den Instrumenten ertönt, was der Person in den Sinn kommt.

Am meisten verbreitet ist es, die Analyse des musikalischen Materials mit phänomenologischen, tiefenhermeneutischen und psychoanalytischen Ansätzen zu verstehen (vgl. Weymann 1996, S. 136).

Bei der Philosophin Langer heißt es: „Musik ist nicht unmittelbarer Selbstaussdruck, sondern die Formulierung von Gemütsbewegungen, Stimmungen, geistigen Spannungen und Entschlüssen“ (Langer 1965, S. 221). Und weiter: „Daß musikalische Strukturen logisch betrachtet bestimmten dynamischen Organisationsformen der menschlichen Erfahrung ähnlich sind, ist eine gesicherte Tatsache“ (ebd., S. 223). Aus der neueren Entwicklungspsychologie lässt sich dies auch vielerorts herauslesen, wie zum Beispiel bei Stern, Dornes u.s.w.

Der Musikwissenschaftler Christian Kaden bezeichnet das Verfahren der (musikalischen) Improvisation als syntaktischen Schwebestand; es werden Momente der Uneindeutigkeit erzeugt, an denen es „so und auch anders“ weitergehen kann (Kaden in Weymann 2006, S. 176). Wenn Weymann (2006) ausführt, dass die Kreativität die Bedingungen des seelischen Lebens bestimmt, realisiert, produziert, so klingt hier genau jene Verbindung zum „potentiellen Raum“ im Sinne Winnicotts an: Die Schwebelage zwischen Realität und Fantasie ist ein wichtiges Element, welches Mutter und Kind in ihren Interaktionen, die sie gemeinsam erfinden, verbindet.

Mit der Bereitschaft zu improvisieren gebe ich mich diesen freien Assoziationen – so gut ich eben kann – hin. Die Spieler gehen mit den Instrumenten so um, wie sie auch im Alltag auf die Welt mit ihren Dingen und Personen zugehen.

Das Improvisieren fungiert als fortgesetzter Lösungsversuch für dieses letztlich unlösbare Problem der Identitätsbildung und der damit verbundenen Notwendigkeit unablässiger Verwandlung (vgl. Weymann 2006).

Durch das Mitspielen der Supervisorin oder auch der gesamten Gruppe entsteht ein Gesamtprodukt, welches nicht Symptom, sondern symbolischer Ausdruck ist.

In der zumeist gemeinsam von Therapeutin / Klientin oder auch Supervisorin / Supervisandin ausgeführten musikalischen Improvisation werden innerpsychische Muster hörbar, die sowohl zur Supervisandin gehören als auch als Spiegelphänomene zum Übertragungs- und Gegenübertragungsgeschehen aus der Arbeitsbeziehung der Supervisandin zu ihren Klienten bzw. zu ihrer Organisation verstanden werden können. Zugleich wird das musikalische Produkt zum Ausdrucksfeld von Szenen. Musik in ihren materialen Strukturen wird damit zu einem präsentativ organisierten Symbolsystem.

Das Produkt der freien musikalischen Improvisation wird in der Supervision von der Supervisorin und der Supervisandin betrachtet. Die Perspektive darauf ist etwas gemeinsam Hergestelltes und ist entsprechend den jeweiligen Settings und Beziehungen unverwechselbar. In diesen Beziehungen wird die Improvisation zu einem dritten Ort, auf den beide schauen können. Im Sinne der intersubjektiven Triangulierung nach Benjamin ist das, was im Prozess zwischen den Spielenden entsteht dasjenige, was sie „das Dritte“ nennt.

Ich wünsche mir, dass ich mit dieser Herangehensweise und dieser inneren Haltung sowohl mir als auch meinen Supervisandinnen den Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Freude an der Arbeit ermöglichen kann.

Literatur

- Benjamin, Jessica (2006): Tue ich oder wird mir angetan? Ein intersubjektives Triangulierungskonzept. In: Altmeyer, Martin und Helmut Thomä (Hrsg.): Die vernetzte Seele. Stuttgart, S. 65-107
- Buchholz, Michael B. (2008): Worte hören, Bilder sehen – Seelische Bewegung und ihre Metaphern. In: Psyche. Heft 6, S. 552-580
- Heimbucher, Brigitte und Madeleine Weber, (1996): Verstehen oder Erhören? In: Musiktherapeutische Umschau. Themenheft Supervision, S. 260-274
- Heltzel, Rudolf (2007a): Übergangsräume in der Supervision und Organisationsberatung. In: NAPPO 15. Mitgliederbrief der Norddeutschen Arbeitsgemeinschaft Psychodynamische Psychiatrie e.V., S. 5-12

- Heltzel, Rudolf (2007b): Buchankündigung. In: NAPPO 15. Mitgliederbrief der Norddeutschen Arbeitsgemeinschaft Psychodynamische Psychiatrie e.V., S. 26
- Küchenhoff, Joachim (2004): Sehen und Gesehen-Werden: Identität und Beziehung im Blick. Plenarvortrag am 28.4.2004 bei den Lindauer Psychotherapiewochen, <http://www.lptw.de/archiv/vortrag/2004/kuechenhoff.pdf> (zuletzt gelesen am 14.06.2011)
- Langer, Susanne K. (1965): Philosophie auf neuem Wege. Frankfurt (1987)
- Lempa, Günther (2007): Überlegungen zu D.W. Winnicotts Psychosestheorie und Behandlungstechnik. In: Forum der psychoanalytischen Psychosestherapie. Band 18, S. 40-52
- Löwer-Hirsch, Marga (2001): Intersubjektivität und Supervision. In: Oberhoff, Bernd und Ullrich Beumer (Hrsg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Münster, S. 49-64
- Leubaur, Caroline (1987): Übergänge. Spiel und Realität in der Psychoanalyse Donald W. Winnicotts. Frankfurt M.
- Obleser, Horst (2005): Interaktionelle Aspekte der psychoanalytischen Supervision. In: Semestereröffnungsvortrag am Psychoanalytischen Institut „Stuttgarter Gruppe“ e.V. am 8.4.2005, S. 1-11, http://www.obleserpraxis.de/2_mag/pdf/Obleser_Interaktionelle_Aspekte_der_Supervision_2005.pdf (zuletzt gelesen am 14.6.2011)
- Ogden, Thomas (1997): Über den potentiellen Raum. In: Forum der Psychoanalyse. 13, S.1-18
- Wellendorf, Franz (2000): Supervision als Institutionsanalyse und zur Nachfrageanalyse. In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 2. 2. überarb. Aufl. Berlin, S. 30-40
- Winnicott, D.W. (1971): Vom Spiel zur Kreativität. Stuttgart (1979)
- Weymann, Eckhard (1996): Improvisation. In: Decker-Voigt, Hans-Helmut und Eckhard Weymann (Hrsg.): Lexikon Musiktherapie. Göttingen, S. 133-137
- Weymann, Eckhard (2006): Schwebeverfassung. Untersuchungen zum Wirkungsraum der musikalischen Improvisation. In: Tüpker, Rosemarie und Armin Schulte (Hrsg.): Tonwelten: Musik zwischen Kunst und Alltag. Zur Psycho-Logik musikalischer Ereignisse. Gießen, S. 175-188

Das Erzählen von fremden Geschichten als Methode in der psychodynamischen Supervision – hier eine Filmerzählung: „Blade Runner“³

Zusammenfassung

Arbeitsorganisationen und deren Mitglieder entwickeln in ihrem Arbeitskontext mitunter Störungen und Verwicklungen, die zumeist auf individuellen inneren, unbewussten Einstellungs- und Erlebensmustern beruhen. Den Bemühungen, diese im Rahmen von psychodynamischer Supervision aufzudecken, stehen oft genau diese inneren Muster im Sinne von schwer verstehbaren Widerständen oder auch Übertragungsphänomenen entgegen. Mit der Beschreibung eines Supervisionsprozesses möchte ich exemplarisch eine Methode vorstellen, das Erzählen ‚fremder‘ Geschichten, mit der es gelingen kann, solche schwierigen Supervisionssituationen auf kreative Weise auflösbar zu machen.

3 Der Beitrag erschien zuerst in: Freie Assoziation Zeitschrift für das Unbewusste in Organisation und Kultur, 14. Jg., Heft 1/2011, S. 7-16. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Psychosozial-Verlages, Gießen.

Einleitung

Psychodynamische Supervision als Instrument beruflicher Beratung fokussiert einerseits die eigenen inneren, in aller Regel unbewussten Strebungen und Instanzen in einer Person, aber auch in einem Team oder einer Gruppe. Sie wirken mit all ihrer Potenz zu Verstrickungen und Konflikthaftigkeiten und prägen so maßgeblich das Erleben, Handeln und Verhalten in Arbeitssituationen und -beziehungen. Die psychodynamische Supervision fokussiert aber auch die äußeren Realitäten von Arbeitsorganisationen, die regelhaft ebenfalls kaum durchschaubare, eigene innere Gesetzmäßigkeiten vorweisen (vgl. West-Leuer 2003). Das Aufdecken irrational erscheinender, individueller Interaktions-, Erlebens- und Denkmuster dient der Bewusstmachung im Sinne der Schaffung einer rationalen Erklärbarkeit dieser Phänomene. Hierdurch kann der Supervisand die Möglichkeit zu einem veränderten Umgang mit zuvor noch unbewussten Vorgängen finden – und damit einen Weg aus eigenen, oft leidvoll erlebten Verstrickungen im Arbeitskontext.

Dabei ist es für den Supervisanden häufig schwierig, in der Arbeitssituation ‚Supervision‘ über eigene, innere Vorgänge zu sprechen. Intrapyschisch treten Widerstände auf, aus Angst davor, er selbst könnte zum Gegenstand der Supervision werden – und nicht sein Fall – oder auch aus Angst vor zu belastenden Affekten, wie Neid und vor allem Scham. Jede Art von Interpretation oder gar Deutung des Handelns eines Supervisanden kann für diesen eine massive Schamquelle darstellen (vgl. Hilgers 2006). Zugleich existieren in der Supervisionssituation interpersonell die gleichen Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene wie in der Psychotherapie und führen auch hier zur Aktivierung entsprechender Abwehrformen und Widerstände. Im Unterschied zur Psychotherapie bleibt in der Supervision weniger Zeit zur Widerstandsbearbeitung, da die vereinbarte Sitzungsanzahl häufig unter den Möglichkeiten der Behandlung im Rahmen der Richtlinienpsychotherapie liegt. Darüber hinaus ist das angestrebte Regressionsniveau auch ein anderes und nur sinnvoll und indiziert, wenn es einem definierten Ziel dient, also der beruflichen Qualifizierung.

In der vorliegenden Arbeit möchte ich daher an einem konkreten Beispiel einer Einzelsupervision eine Methode darstellen, mit der es

möglich sein kann, zwischen Supervisand und Supervisorin einen größeren, weiteren Raum zu eröffnen. In diesem „Erzählraum“ (Kast 2006, S. 40) gewährt – und erhält – der Supervisand durch seine individuelle Narration Einblick in die eigene irrationale Welt, jenseits von Bewältigungs- und Abwehrmechanismen.

Faszination Narration

In der Psychoanalyse wird das Erzählen ‚eigener‘ Geschichten in Form von Träumen therapeutisch genutzt. Schon in früheren Kulturen hatte das Erzählen von Träumen seine Bedeutung als Botschaften der Götter, so wie im ersten schriftlich überlieferten Traum aus dem Gilgamesch-Epos, der Traumdeutung im Alten Ägypten oder in der griechischen Literatur, in der die Götter direkt zu den Menschen sprachen. In der Neuzeit setzten sich unter anderem Dichter und Philosophen mit eigenen Träumen auseinander.

Aber auch ‚fremde‘ Geschichten, wie Märchen, Mythen, Fabeln und Parabeln hatten von je her ihre starke Bedeutung. Sowohl im europäischen als auch im orientalischen Raum dienten sie nicht nur der Unterhaltung, sondern sie hatten auch die Funktion einer ‚Volkspsychotherapie‘, die sich bereits vor Entwicklung der modernen Psychoanalyse etablierte. Peseschkian (1997) beschreibt diese fremden Geschichten in ihrer Bedeutung vor allem im orientalischen Raum als Lebenshilfe in Verbindung mit Zeitvertreib und Vergnügen. Eine Lieblingsfigur vieler orientalischer Geschichten ist der Mullah, ein Volksprediger, der auf seinem Esel durch das Land zieht und Geschichten erzählt, – mit einer ähnlichen Bedeutung wie der Hofnarr in der westlichen höfischen Gesellschaft des Mittelalters oder der Witzeerzähler in modernen Diktaturen.

‚Fremde‘ Geschichten dienen jedoch nicht nur als Ratgeber oder gar als Ventil für Affekte. Geschichten, die uns sehr berühren und packen, sagen auch etwas über uns persönlich aus, über unsere Sehnsüchte, Wünsche, menschlichen Haltungen. Bei genauerer Betrachtung sagen uns diese Geschichten auch etwas über unsere Probleme, die stellvertretend an anderen Menschen deutlich werden (vgl. Kast 2002).

Die innere Repräsentanzenwelt eines Individuums kann man sich auch als Theaterbühne vorstellen, auf der die Themen der unbewuss-

ten Konflikte mit Hilfe der „inneren Objekte“ und des Selbst dargestellt werden. So wie ein Zuschauer im Theater durch die Inszenierung in seinem Fühlen und Denken bis in sein Verhalten hinein beeinflusst sein kann, so wird das bewusst handelnde und fühlende Ich beeinflusst durch die Konfliktszenierungen in seinem eigenen Inneren (vgl. Ermann 1997).

Demzufolge kann im Erzählen von Geschichten etwas über das eigene Ich deutlich werden. Dabei erzählen wir unsere Geschichten entsprechend der Erzählsituation in unterschiedlicher Weise und gestalten diese somit immer wieder neu. Je nachdem, wem wir diese erzählen, wie viel oder auch wie wenig Interesse unserer Geschichte entgegengebracht wird, werden wir die Geschichte etwas anders erzählen. Es kann aber auch sein, dass wir in unterschiedlichen Situationen unterschiedliche Geschichten erzählen, je nachdem, an welche unbewussten Konflikte und Phantasien diese Situation heranreicht. So kann es auch für die Arbeit in der psychodynamischen Supervision sehr fruchtbar sein, das Erzählen von Geschichten zu nutzen, um unbewusste Erlebens-, Einstellungs- und Verhaltensmuster des Supervisanden aufzudecken und somit einen tieferen Einblick in seine innere Repräsentanzwelt zu erhalten, hier bezogen auf bestimmte Arbeitskontexte oder auch Übertragungsaspekte in der Beziehung zwischen Supervisand und Supervisorin.

Die Methode

Wie in der Psychotherapie, so kann es auch in der supervisorischen Arbeit zu Momenten kommen, in denen diese Arbeit zu stocken scheint, irgendetwas dreht sich fest. Dies sind erfahrungsgemäß Situationen, in denen abgewehrte bzw. abgespaltene Affekte angesprochen sind und nun deren Abwehrmechanismen die Regie übernehmen, die sogenannten ‚frühen‘ Anteile, die sich dann bis hin zur sprachlichen Leere ausbreiten können. Um in diesen Situationen eine neue Möglichkeit für Symbolisierung – also doch sprachlichen Ausdruck – finden zu können, wirkt die Anwendung von eher imaginativen Elementen oft hilfreich, wie zum Beispiel das Erzählen ‚fremder‘ Geschichten.

In meiner Arbeit als Supervisorin favorisiere ich die Nacherzählung von subjektiv zur Situation passenden oder gar sogenannten Lieblingsfilmen. Filme sind allgemein zugänglich und wirken deshalb auf der manifesten Ebene wenig verfänglich, da sie als ‚fremde‘ Geschichten zunächst nichts mit dem eigenen Ich zu tun zu haben scheinen. Damit sind sie in Situationen innerer Konflikthaftigkeit, die mit Sprachlosigkeit einhergeht, in aller Regel gut erzählbar, weil vermeintlich fremd und für die Abwehr nicht zu bedrohlich.

Wenn wir davon ausgehen, dass auch die ‚fremden‘ Geschichten, die uns berühren und begleiten, viel über die eigene innere Repräsentanzenwelt zeigen können, so stellt das Nacherzählen von aktuell ‚einfallenden‘ oder gar von länger begleitenden Lieblingsfilmen eine gute Möglichkeit dar, den verlorengegangenen oder abgespaltenen Affekten über diesen Umweg doch Ausdruck verleihen zu können. Dabei kommt es darauf an, die Erzählung in einer freundlich-offenen und entspannten Atmosphäre möglichst spontan anzuregen, ohne lange Vorüberlegung und Vorbereitung des Supervisanden. Nachfolgend betrachten wir gemeinsam das, was für den Supervisanden besonders bedeutsam ist sowie die Szenen, an denen Identifizierung stattfindet. Voraussetzung für eine fruchtbare Arbeit mit ‚fremden‘ Geschichten ist selbstverständlich die Bereitschaft des Supervisanden, sich auf diese, dann doch letztlich ‚seine‘ Geschichte einzulassen und sie zu präsentieren.

Auf der anderen Seite bedarf es einer interessierten Supervisorin, die in entsprechender Atmosphäre angeregt zuhört und willens ist, sich in die Welt der Geschichte oder hier besser des Films einzulassen. Sich einzulassen bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass die Supervisorin in einem teilnehmenden Zuhören der Nacherzählung des Films diesen erst einmal in seiner Gesamtheit wirken lässt, mitsamt seinen Bildern und Emotionen, die dieser transportiert oder verändert und mit seiner ganzen Stimmung, die er hinterlässt. Dabei entstehen auch eigene Vorstellungen, und die Supervisorin kann an ihr bedeutsam oder aber unklar erscheinenden Stellen nachfragen. Auf diese Weise gibt sie dem Supervisanden den nötigen Raum, mit seiner Filmerzählung Einblick in seine innere Affektwelt zu geben. Würde die Supervisorin diesen Raum nicht gewähren, sondern sich eher zu rasch auf sie selbst interessierende

einzelne Details und deren Reflexion stürzen, so würde sie sowohl diesen tiefen Einblick, wie wohl auch die oft interessanten und kreativen Ausgestaltungen des erzählenden Supervisanden versäumen. Um als Supervisorin ausreichend Raum, also Platz für den Supervisanden und seine Erzählung zur Verfügung stellen zu können, ist es dabei unabdingbar, über genügend eigenen, inneren Raum zu verfügen. Damit ist der innere Reflexions- und Erkenntnisraum gemeint, in dem sich eigene Strebungen und Impulse und vor allem eigene Konflikthaftigkeiten paaren mit der Fähigkeit, diese inneren Themen mit all den im Außen entstehenden Spannungen und Ambivalenzen zu halten – und dann auch noch von denen des Supervisanden unterscheiden und trennen zu können. Je mehr Selbsterkenntnis die Supervisorin über die eigenen inneren Vorgänge besitzt, desto mehr Raum kann sie gewähren und umso mehr kann sich in diesem Raum entwickeln.

Grundsätzlich erzählen wir sicherlich nicht jedem eine Geschichte, und ein und dieselbe Geschichte erzählen wir verschiedenen Menschen in unterschiedlicher Art und Weise. Reagiert der Zuhörer eher sachlich betont, werden wir auch eher sachlich erzählen, überlässt er wenig Raum durch schnelles, Detail haftendes Nachfragen, werden wir wohl eher knapp erzählen. Bei einem Raum gebendem Zuhörer erzählen wir vielleicht freier und mehr, und bei einem emotional betonten Zuhörer verbinden wir uns wahrscheinlich leichter mit den Emotionen in der Geschichte und erzählen diese entsprechend ausführlicher. Gelingt es dann durch die (Film-)Erzählung in einen gemeinsamen Vorstellungsraum einzutreten, so kann dieser zu einem gemeinsamen ‚Erzählraum‘ werden. In diesem Erzählraum entwickelt sich im günstigen Fall ein gemeinsames Beziehungs- und Affektgeschehen zwischen Supervisorin und Supervisand, mit der Möglichkeit des Entstehens von etwas Neuem, etwas Gemeinsamen. Dieses Intersubjektive bietet außerhalb der Rigidität ehemals vorherrschender Abwehrmechanismen dem Supervisanden neue Erfahrungen und Möglichkeiten der Entfaltung; es eröffnet ihm damit größere Handlungsspielräume für seinen Arbeitskontext und für seine persönliche Entwicklung und damit für sein berufliches und privates Gestalten.

Im Spannungsfeld zwischen Psychotherapie und Supervision

Herr T. ist Psychiater und Psychotherapeut und arbeitet seit neun Jahren als ärztlicher Psychotherapeut in erfolgreicher, eigener Praxisniederlassung. Seit zwei Jahren befindet er sich in nebenberuflicher Ausbildung zum Supervisor. In der Supervision mit ihm geht es um die Arbeit und das Thema der eigenen Rollenintegration. Dabei fällt im Verlauf der Ausbildung und Supervision die Diskrepanz zwischen erfolgreich akquirierten und bearbeiteten Prozessen und dem Mangel an Freude darüber auf. Im Gegenteil wirkt Herr T. eher angestrengt, fast gequält, vor allem in seinem Bemühen die beiden Tätigkeitsfelder Psychotherapie und Supervision streng auseinander zu halten. Ihn treiben Fragen wie: „Wann bin ich Psychotherapeut, wann Supervisor? Wie bin ich als Psychotherapeut, wie als Supervisor? Darf ich als Psychotherapeut auch Supervisor sein? Darf ich als Supervisor Psychotherapeut sein? Kann ich noch Psychotherapeut sein, wenn ich Supervisor bin?“ Bei dem Versuch, die beiden beruflichen Rollen strikt zu trennen und dem Hadern darüber, entstanden Ideen wie:

- in Supervisionssituationen ein besonderes Bild, ein ‚Supervisionsbild‘ aufzuhängen
- andere Schuhe, also ‚Supervisionsschuhe‘ anzuziehen
- die Papiertaschentücher, die er für Patienten vorhält, in Supervisionssitzungen bewusst wegzuräumen
- die gewohnte Therapiesitzordnung in der Supervision zu verändern.

Ein Konflikt entstand für ihn auch dadurch, dass die Frage aufkam, ob er Werbematerial für seine Supervisionstätigkeit in seiner Praxis auslegen könne oder nicht. Im Laufe des Prozesses sprach er davon, dass ihm all diese Überlegungen, besonders das Akquirieren und schließlich die Supervisionsarbeit insgesamt zu aufwendig und zu viel seien. Er begründete dies im Abwehrmodus der Rationalisierung mit der hohen Nachfrage nach psychotherapeutischen Behandlungen in seiner Praxis und dem aktuell verstärkten Arbeitsaufkommen in diesem Bereich. Es breitete sich allmählich eine Atmosphäre miteinander konkurrierender Tätigkeiten aus, die für Herrn T. offenbar nicht nebeneinander bestehen konnten oder durften. Darin

wurde dann seine Einstellung deutlich, dass die Supervisionstätigkeit die psychotherapeutische Tätigkeit regelrecht stört und durch kleine Randbemerkungen deutete sich seine Tendenz an, die Supervision ganz aus seiner Praxis heraus zu halten und damit aufzugeben. Eines Tages thematisierte Herr T. seine Lektüreerfahrung in der Ausbildung. Im Gespräch wurde deutlich, dass er sich mit der Gratwanderung zwischen seinen Professionen auseinandersetzte. Vor allem beschäftigte ihn die ‚Gefahr‘ der Therapeutisierung in Supervisionen durch ‚wilde Supervisoren‘. Damit waren Supervision anbietende Psychotherapeuten ohne Supervisionsausbildung gemeint. Für Herr T. schien dieser Text deutlich Überich-Funktion anzunehmen. Er harderte insbesondere mit der Stelle: „Supervision stellt, da sie ihre Wurzeln in psychotherapeutischen Verfahren hat, eine Gratwanderung dar (...)“ (Möller 2003, S. 40). Dabei wirkte es fast, als suche er krampfhaft nach dem für ihn „richtigen Abhang“ rechts oder links neben dem Grat. Die Frage war dann auch: „Gibt es einen Abhang mit einem gangbaren Pfad? Oder würde es nur den Absturz zur einen oder anderen Seite geben?“ Herr T. verstand sich nicht und fühlte sich nicht verstanden. Als Gegenübertragung spürte ich in den Supervisionssitzungen zunehmend Unverständnis, Anstrengung und Müdigkeit sowie Strengeimpulse. Herr T. schien in einem inneren Dilemma widerstreitender Impulse und Strebungen gefangen, mit einer rigiden Abwehr, die das eigentliche affektive Erleben nicht zugänglich werden ließ.

In dieser stockenden Supervisionssituation fragte ich ihn, ob ihm spontan ein Film einfallt. Ziemlich rasch erzählte er den Inhalt des Science-Fiction-Films „Blade Runner“.

„Blade Runner“ – Die Erzählung

Herr T. erzählte, der Film sei einer seiner Lieblingsfilme, es sei ein Film aus dem Jahre 1982, der inzwischen Kultstatus erlangt habe (Deeley et al. 1982).

Die Geschichte spielt im Los Angeles des Jahres 2019. Nach einem großen Krieg liegt über der Stadt eine verseuchte Staubschicht, welche die Sonneneinstrahlung verhindert, es ist dunkel und es regnet ständig, alles wirkt unwirtlich.

Fast alle Tiere sind ausgestorben, so dass auf die Produktion leibensechter, künstlicher Tiere zurückgegriffen wird, die als Prestigeobjekte angestrebt werden und kaum erschwinglich sind. Die Stadt wirkt entseelt, ganze Häuserblocks stehen leer und verrotten. Die Menschen wirken familien- und beziehungslos, wie Getriebene und Isolierte. Die Ressourcen der Erde sind ausgebrannt, die Zukunft liegt in außerirdischen Kolonien. Dort wartet ein besseres Leben in gesunder Atmosphäre. Aber nicht jeder kann dort hin, nur ausreichend Gesunde und Intelligente. Diese bekommen als Lockmittel künstliche Arbeitssklaven, sogenannte Replikanten, an die Seite gestellt. Dies sind künstliche, industriell hergestellte Humanoide, die von echten Menschen äußerlich kaum zu unterscheiden sind, lediglich in ihrem emotionalen Erleben sind sie anders. Darüber hinaus haben sie eine auf vier Jahre begrenzte Lebensdauer.

Der Hauptprotagonist, Rick Deckard, ist Ex-Polizist und gehörte früher als „Blade Runner“ zu einer Spezialeinheit, deren Aufgabe darin bestand, aus den Kolonien entflozene Replikanten zu eliminieren. Aus Gewissensgründen hatte er den Job aufgegeben, wird nun aber unter Drohungen genötigt, diesen wieder aufzunehmen. Denn einige als gefährlich eingestufte Replikanten haben in den Kolonien einen blutigen Aufstand angezettelt und sind nun auf die Erde gekommen, um dem „Schöpfer“, nämlich ihrem Konstrukteur, eine längere Lebensdauer abzuverlangen. Der Blade Runner fügt sich und beginnt mit der Suche, findet jeden einzelne der Replikanten und beseitigt fast alle. Bei diesem Job verliebt er sich jedoch in einen der weiblichen Replikanten und entdeckt, dass diese sehr menschlich sind, kaum anders als er. Gewissenbisse regen sich erneut. Im Weiteren stellt sich für ihn die drängende Frage, ob er wirklich ein echter Mensch ist, oder ob er etwa selbst ein Replikant sein könnte. Am Ende des Films flieht er mit seiner Geliebten aus dieser düsteren Atmosphäre, sie wollen weit weg, in den Norden.

Konfliktinszenierungen – der Film als innere Bühne

Herr T. wirkte bei der Erzählung des Films sehr berührt und bewegt, es schien ihm sehr nahe zu gehen. Beim Zuhören entstanden aber in mir Vorstellungen wie: düster, dunkel, kalt und emotionslos, gewalt-

tätig. Dieser Gegensatz schien mir Ausdruck dessen sein zu können, was in der Supervisionssituation bislang nicht klärbar war: nicht benennbares emotionales Erleben gegenüber einer rigiden Abwehr. Erst durch die Erzählung einer ‚fremden‘ Geschichte kam es bei dem Supervisanden spürbar und sichtbar zu einer Berührung mit den abgewehrten Emotionen, die zunächst jedoch noch nicht weiter benennbar waren. In der weiteren Betrachtung konkretisierte sich dieser Eindruck durch ein Wirkenlassen der Stimmung und dessen, was Herr T. im Film als für ihn bedeutend erlebte. So konnten die vorrangigen internalisierten Konflikte herausgearbeitet und benannt werden, die in ihrer Wirksamkeit die Supervision zum Stocken gebracht hatten. Besonders deutlich konnten dabei Identitätskonflikte bzw. Selbstkonflikte werden (vgl. Arbeitskreis OPD 1998). Die Frage nach der eigenen Identität, die sich sowohl in der Filmerzählung als auch real für Herrn T. während der Ausbildung wie ein roter Faden durchzog, führte zum Widerstreit bewusst und unbewusst erlebter sozialer, emotionaler und beruflicher Teilidentitäten.

Hierzu berichtete Herr T. über seine berufliche Sozialisation als Arzt, in der das Phänomen der Subkultur mit all seinem Wirken eine subjektiv große Rolle spielte. Als Arzt hat er in Organisationen des öffentlichen Gesundheitswesens mit zumeist klassischen bürokratischen Organisationsstrukturen gearbeitet, die mit ihren charakteristischen Merkmalen, zum Beispiel starren Hierarchieebenen und Abteilungsbildungen, divergenten Arbeitsprozessen und eindeutigen Geschlechterverteilungen bestimmter Tätigkeiten bzw. Positionen per se schon dazu neigen, Subkulturen herauszubilden. Als Subkultur ist hier eine spezielle Profession gemeint, die zur Aufgabenerfüllung eine spezielle professionelle Ausbildung erfordert, deren Zugehörigkeit bereits Orientierung vorprägt und ein Gemeinschaftsgefühl stiftet, welches dann auch losgelöst von einzelnen Organisationen fortbesteht. So gibt es ‚die Ärzte‘, ‚die Pfarrer‘, ‚die Juristen‘. Innerhalb dieser subkulturellen Orientierungen gibt es eigene Regeln und Gesetzmäßigkeiten – häufig mit der Folge einer rigiden Prägung. Eine dieser Gesetzmäßigkeiten kann beispielsweise sein, dass die für eine Subkultur spezifischen Regeln nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen beherrscht werden und nicht durch etwas Neues, Fremdes von außen ‚infiziert‘ werden dürfen. Anders gesagt, muss eine bestimmte Kompetenz nachgewiesen werden, um dazugehören

zu dürfen. Beim Zusammentreffen mit anderen Professionen kann es zur Ausbildung von Gegenpaaren kommen, die jeweils Ausschließlichkeit suggerieren, um damit dem ‚Gegenpart‘ eine Öffnung versagen. So verhält sich ‚die Schulmedizin‘ oft dichotom zu ‚der Alternativmedizin‘ (vgl. Schreyögg 2006).

Vor diesem Hintergrund stellte die Ausbildung und damit ‚die Supervision‘ für Herrn T. offenbar einen solchen Gegenpart zu seiner bisherigen Profession dar, durch den er zunehmend in Loyalitätskonflikte kam. Die dazugehörige Angst wurde dabei durch Überspielen abgewehrt, wobei das Arbeitspensum in der identitätsstiftenden Funktion als Arzt und Psychotherapeut erhöht wurde. In der Selbstidealisierung, ‚immer im Dienst‘ sein zu müssen, konnte der ‚Feind‘ Supervision zunehmend ausgeklammert werden. Bei der Reflexion des Umgangs mit den eigenen Gesetzmäßigkeiten und Regeln seiner Subkultur konnte auch ein weiterer internalisierter Konflikt herausgearbeitet werden: Kontrolle versus Unterwerfung (vgl. Arbeitskreis OPD 1998). In Analogie zu dem Blade Runner, der sich genötigt fühlte, wieder in den Polizeidienst einzutreten und analog zur Entscheidungsfindung, ob jemand zu den Auserwählten für ein besseres Leben in den neuen Kolonien gehörte – so ging es offenbar auch für Herr T. im Umgang mit seinen beruflichen Teildentitäten um ein Entweder – Oder. In diesem Zusammenhang traten bei ihm dann Phantasien über subkulturelle Verhaltensregeln auf – mit einem vermeintlichen Entscheidungszwang. Was geht und was geht gar nicht? Was darf ich und was darf ich gar nicht?

Durch die Reflexion der starr wirkenden, internalisierten Regeln – nur wer spezielle Methoden und Fähigkeiten beherrscht und durch Abschluss/Zertifikat nachweisen kann, erlangt Zugehörigkeit zu einer speziellen Profession – kann die Konflikthaftigkeit von Herrn T. nun besser verstanden werden. Ihm wurde allmählich bewusst, dass er vor der für ihn ungewöhnlichen und offenbar irritierenden Aufgabe stand, als Anfänger in seiner Ausbildungssituation bereits den Titel Supervisor führen zu dürfen. In diesem Dilemma zwischen Versuchung und Verbot oder – anders ausgedrückt – angesichts der Anforderung, sich im Kleinsein (Anfängerstatus) ausreichend groß fühlen zu können (schon Supervisor zu sein), wirkte offenbar ein regressiver Mechanismus, der zur Abwehr von Angst, von Scham- und Schuldgefühlen führt. Über Projektion ins Außen war es ihm gelungen, ‚das

Böse' oder vielmehr ‚das Störende' in die Supervisionstätigkeit hinein zu verlagern, weg von seinen verbotenen Impulsen, etwas Eigenes, Neues machen zu wollen. Herrn T. wurde bewusst, dass auch für die Menschen in seiner Filmerzählung nicht das Eigene, mit dem die Erde ausgebeutet wurde, zu spürbaren Zweifeln und Schuld- und Schamgefühlen führte, sondern durch Projektion des ‚Gefährlichen', des ‚Bösen' auf die Replikanten abgewehrt werden musste.

Der Abwehrmechanismus der Projektion führt zu einer Verhärtung in der eigenen Haltung. Die internalisierten, strengen Regeln und Normen darüber, was sein darf und was nicht, dienen der Selbstregulierung und Selbstkontrolle, einhergehend mit stiller Abwertung des Anderen – der Replikanten wie der Supervisionsarbeit. Diese Abwehrform wird begleitet vom Widerstand gegen Autoritäten: im Film gelebt durch die Replikanten und in Realität gegen mich als Supervisorin in offensichtlich negativer Übertragung, so dass mir zunächst kein Zugang zur Innenwelt des Supervisanden ermöglicht wurde. Dabei wirkte er durch seine strenge Abwehr ähnlich isoliert wie die von ihm so beschriebenen, beziehungslosen Protagonisten im Film. Dazu passten auch meine Gegenübertragungsempfindungen in der stockenden Supervisionssituation, meine Anstrengung und meine Strengeimpulse, die so wenig Sinnlichkeit zuließen. Sinnlichkeit und Erotik fanden auch in seiner Filmerzählung wenig Platz, hier blieb es atmosphärisch eher kalt und unlebendig (keine Sonne, keine Tiere, künstliches, kontrolliertes Leben, keine Freude). Bedürfnisse und Sehnsüchte wurden nicht angesprochen. Auch zu diesem Thema fand Herr T. in sich einen Bezug. Er erkannte, wie wenig Raum seine innere Konflikthaftigkeit für lustvolle Strebungen und Impulse bereithielt. Freude an der beruflichen Tätigkeit, an der Supervision und Lust daran zu haben, etwas auszuprobieren, aber auch die Arbeitsbeziehungen zu seinen Supervisanden lustvoll besetzen zu wollen, sich damit wohl fühlen zu wollen, war für ihn bis dato im Gefangensein der eigenen Konflikte kaum möglich.

In diesem Prozess wurde es für Herr T. allmählich möglich, seine Situation anders zu verstehen, seine Abwehrmechanismen zu erkennen und diese in Verbindung zu seinem Handeln und Denken in der realen Ausbildungssituation zu bringen. Er erlebte diesen Prozess als befreiend, auch wenn er sich dadurch mit zum Teil recht

schmerzhaften Erkenntnissen und Affekten auseinandersetzen musste.

Die Ausgangssituation jetzt neu verstehend, fallen ihm aus seiner beruflichen und auch persönlichen Erfahrung andere Situationen ein, in denen er in ähnlich konflikthafte Erleben geriet und in denen er seiner Abwehr entsprechend nur eine harte Position einnehmen konnte. Mit diesem Erkennen kam es überwiegend zu einer Neubewertung dieser Situationen, wobei er sich hier dann auch mit verpassten Chancen auseinandersetzen musste, dies aber auch mit einer humorigen Haltung gegenüber den sich wiederholenden Mustern tun konnte. Dabei verstand er die aktuelle Situation im Sinne einer beruflichen und persönlichen Entwicklung, die ihm nun neue Handlungsräume im Umgang mit dieser und vermutlich auch zukünftigen schwierigen Lebens- und Arbeitssituationen ermöglichte.

Identität und Rollenintegration

Durch das Erzählen seiner ‚fremden‘ Geschichte und über das Erspüren und den gemeinsamen Dialog darüber konnte sich zwischen Herrn T. und mir in der Supervisionssituation der sogenannte ‚Erzählraum‘ entwickeln. Im gemeinsamen Verweilen darin wurde es für Herrn T. möglich, ‚etwas‘, das sich außerhalb seiner rationalen, erzählbaren Welt befand, in diesen Raum hinein zu holen. Dazu nutzen wir die in diesem Raum entstehenden Bilder, Vorstellungen und Interpretationen. Dieses ‚Etwas‘ ist das zuvor unbewusste Material, das viel über widerstrebende Mechanismen und abgewehrte Affekte erfahren lässt und damit hilft, aus emotionalen Verstrickungen heraus zu finden.

So erhält Herr T. durch die Entwicklung des ‚Erzählraums‘ die vertiefte Möglichkeit, sich neue Erfahrungsräume zu eröffnen – mit Erfahrungen außerhalb der gefangenen, irrationalen Welt. Erfahrung schafft bekanntlich erst Wissen. Wissen, das Herr T. in unserer weiteren Supervisionsarbeit dazu nutzte, seine erwachsenen Ich-Anteile zu stärken, sich mit seinen beruflichen und auch sozialen Teilidentitäten auseinander zu setzen und eigene Positionen zu finden, die zunehmend unabhängig von einem rigiden Überich seinen Raum einnehmen. Dabei kam es in der fortlaufenden Ein-

zelsupervision auch zur vertieften biographischen Arbeit mit stellenweise auch psychotherapeutischen Elementen. Nach Auflockerung der rigiden Abwehrmechanismen erlebte er dies als Bereicherung. So konnte er mich hier als Modell für eine mögliche Integration verschiedener beruflicher Rollen und Kompetenzen erleben und sich so mehr Autonomie und Angstfreiheit im Umgang mit dem eigenen Repertoire erarbeiten.

Literatur

- Arbeitskreis OPD (Hrsg.): Operationalisierte Psychodynamische Diagnostik OPD-2. 2. korrigierte Aufl. Bern (1998)
- Deeley, M. (Produktion)/Fancher, H. und D. Peoples (Buch)/Scott, R. (Regie) (1982): Blade Runner [Film]. United States: Warner Bros. Pictures
- Ermann, Michael (1997): Psychotherapeutische und psychosomatische Medizin. 2. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart
- Hilgers, Micha (2006): Scham. Gesichter eines Affekts. 3. überarb. Aufl. Göttingen
- Kast, Verena (2002): Märchen als Therapie. 4. Aufl. Düsseldorf
- Kast, Verena (2006): Träume. Die geheimnisvolle Sprache des Unbewussten, 2. Aufl. Düsseldorf
- Möller, Heidi (2003): Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden. 2. Aufl. Stuttgart
- Peseschkian, Nossrat (1976): Der Kaufmann und der Papagei. Orientalische Geschichten als Medien in der Psychotherapie. Frankfurt am Main
- Schreyögg, Georg (2006): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. 4. Auflage Wiesbaden
- West-Leuer, Beate (2003): Von Ist-Zustand zu Ist-Zustand: Coaching als spiraler Prozess. In: West-Leuer, Beate und Claudia Sies (Hrsg.): Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung. Stuttgart, S. 95-124

Von der Angst, Supervisorin zu sein⁴

Psychoanalytisch-intersubjektive Supervision in der Suchttherapie

Zusammenfassung

Supervision macht nicht nur den Supervisanden, sondern auch der Supervisorin Angst. Das Schweigen zu Beginn einer Supervisions-sitzung ist hierfür ein Ausdruck. An einem Beispiel aus der Beratungspraxis der Autorin lässt sich diese Angst als Unlusterfahrung und als Widerstand gegenüber der psychoanalytisch-intersubjektiven Beratungsbeziehung in der Suchttherapie verstehen. Die Merkmale intersubjektiven Erkenntnisgewinns zeigen, dass auch die Supervisorin als ganze Person und mit ihren eigenen neurotischen Übertragungs- und Gegenübertragungsgefühlen agiert und reagiert. Anders als in der Therapie liegt der Fokus in der Supervision auf Sekundärprozesshaftem. Dennoch wird Unbewusstes ‚contained‘ und ein Übergangsraum entsteht, in dem sich ein Mehr an Selbst- und Fremdverstehen entwickeln kann.

Ein Fallbeispiel aus dem Movie „Gegen die Wand“ (Akin et al. 2004), in dem ein Analytiker mit schizoiden Persönlichkeitsanteilen einem Suchtpatienten mit Borderline-Struktur einen Regelverstoß durchgehen lässt, zeigt die hohen Ansprüche an die Supervisorin in diesem Feld. In einer fiktiven Supervision muss sie den Mut haben,

4 Der Titel bezieht sich auf Zwiebel (2007)

sich im Spannungsbogen zwischen ihren professionell beobachtenden Ich-Anteilen und dem eigenen Suchtpotential aufzuhalten, um den Übergangsraum zwischen Team, Falldarsteller und Patienten möglichst offen zu halten.

Das Schweigen der Supervisorinnen erweist sich am Ende als auswegloses Dilemma der Supervisorin, entweder vereinnahmt oder fallengelassen zu werden. „Wann bin ich eine ausreichend gute Supervisorin?“ Diese Frage stellt sich immer wieder neu, begleitet von Versagens- und Beschämungsängsten. Ein Mehr an Selbst- und Fremdverstehen ergibt sich im Fallbeispiel aus einem authentischen und präsenten Umgang mit diesen Ängsten in der professionellen Rolle und als Person.

Der folgende Text besteht aus der überarbeiteten Version eines Vortrags, den die Autorin anlässlich einer Fortbildungsveranstaltung für Suchttherapeuten gehalten hat. Vorspann und Abspann wurden hinzugefügt. Mit dem Vorspann „Zu Beginn ist Schweigen“ und dem Abspann „Wie es nach der Rede weiterging“ wird der Vortrag in den Kontext einer parallel stattfindenden Supervision in einer stationären Suchttherapieeinrichtung gestellt. Der Vortrag beginnt mit der Überschrift „Intersubjektivität im Mehrpersonensetting“.

Zu Beginn ist Schweigen

In der Suchttherapie sind Fall- und Teamsupervision institutionell akzeptiert und fest verankert. Supervision findet im ambulanten, teilstationären oder stationären Rahmen statt. In der Regel werden interdisziplinär arbeitende Teams beraten, zum Teil aber auch einzelne Führungskräfte.

Seit zwei Jahren war ich Supervisorin in einer stationären Einrichtung für Suchttherapie und Rehabilitation. Der Auftrag lautet Fall- und Teamsupervision. Der Vertrag sieht pro Jahr zwölf Sitzungen à 90 Minuten vor. Die Einrichtung ist in der Region bekannt und hat einen guten Ruf. Ihr Therapiekonzept basiert auf psychoanalytischen Konzepten der Suchttherapie und einer Kombination aus edukativen und soziotherapeutischen Rehabilitationsmaßnahmen.

Im Selbstverständnis psychoanalytisch orientierter Supervisorinnen und Supervisoren existiert oftmals eine unausgesprochene Annahme,

dass die Zielsetzungen von Supervisor und Supervisand zumindest latent weitgehend übereinstimmen: Es wird sozusagen automatisch unterstellt, in der gemeinsamen Arbeit gehe es um ein Mehr an Selbst- und Fremdverstehen. Gemeinsames Anliegen der Supervision sei demzufolge die innere emotionale Entwicklung der Supervisanden und ihrer Klienten. Wir werden im Folgenden sehen, inwieweit diese Annahme einer Überprüfung durch die Realität standhält.

Ich fahre gern zu der Einrichtung, freue mich auf den Austausch mit einem professionellen interdisziplinären Team. Als ich mich jedoch dem Parkplatz nähere, fällt mir ein, dass das Team zu Beginn der Sitzung regelmäßig schweigt.

Ich kann mich an bis zu 20 Minuten ohne Äußerungen der Teilnehmer erinnern. In den Sitzungen, in denen die Gruppe zu Beginn nicht verstummt, verstricken sich die Teilnehmer häufig in Diskussionen über das Therapiekonzept und das Einhalten oder Nichteinhalten therapeutischer Regeln und Strukturen. Einsichten in die unbewussten Bedeutungen der Verwicklungen zwischen Team und Patienten kommen dadurch nicht zustande. Ein solches Ergebnis lässt mich regelmäßig mit einem mulmigen Gefühl nach Hause fahren, bin ich doch meinem Verständnis von psychoanalytisch-intersubjektiver Supervision untreu geworden. Auf das Schweigen des Teams habe ich jedoch auch keine Lust. Zwar folgen in der Regel auf den theoretischen Diskurs auch konstruktive Auseinandersetzungen über den Umgang mit einzelnen Patienten. Doch in den Schweigeminuten frage ich mich regelmäßig, ob das Verstummen des Teams auf meine mangelnde professionelle Kompetenz zurückzuführen ist. Außerdem bin ich unsicher, ob, wann und in welcher Weise es angebracht wäre, die Stille zu unterbrechen, da Supervision ja Beratung und keine Selbsterfahrung ist.

Für Freud stellt Unlust einen Aspekt von Angst dar: „Sie (die Angst) hat als Empfindung offenbarsten Unlustcharakter, aber das erschöpft nicht ihre Qualität; (...)“ (Freud 1926, S. 273). Eine weitere Qualität von Angst sind „körperliche Sensationen“ (ebenda), wie sie sich von dem ‚mulmigen‘ Gefühl der Autorin ableiten lassen. Egal ob das Team schweigt oder thematisch arbeitet – die Beraterin hat Angst. Offen bleibt, ob sie Angst davor hat, dass emotionale Entwicklung stattfindet oder dass diese nicht stattfindet oder vor beidem. Was hier aufschwimmt, ist von Angst motivierter Widerstand gegenüber der analytischen Situation und der analytischen Beziehung. Die

Ursachen für das daraus resultierende Vermeidungsverhalten liegen sowohl in der Persönlichkeit der Supervisorin als auch in projektiven Identifikationen der Supervisanden (vgl. Zwiebel 2007, S. 209).

Nach einer Sitzung, in der das Team besonders lange geschwiegen hat, spricht mich der therapeutische Leiter der Einrichtung an und möchte mich als Referentin für eine Fortbildung engagieren, die er für suchttherapeutische Einrichtungen in der Region organisiert. Als Thema schlägt er vor: „Supervision in der Suchttherapie.“ „Zu dem Thema ‚Psychodynamische Beratung‘ haben Sie doch interessante Beiträge in der Fachliteratur veröffentlicht“, argumentiert er. Ich reagiere fast panisch: „Für dieses Thema interessiert sich doch kein Mensch“, halte ich ihm entgegen, „es reicht schon, dass die Kollegen an der Supervision teilnehmen sollen; da wollen sie nicht auch noch einen theoretischen Vortrag zu dem Thema hören.“ Ich empfehle als Referenten einen Kollegen, der gerade ein Fachbuch zum Thema „Sucht“ veröffentlicht hat. Vershoben ist jedoch nicht aufgehoben. Der therapeutische Leiter bleibt hartnäckig und im folgenden Jahr willige ich – mit Bauchschmerzen – ein. Ich entscheide mich für einen Vortrag „in medias res“ mit dem Titel „Über die Angst einer Supervisorin in der Suchttherapie“.

Intersubjektivität im Mehrpersonensetting

In der intersubjektiven Psychoanalyse ist die psychoanalytische Situation definiert als Interagieren von zwei Personen. Der Analytiker reagiert nicht nur auf die Übertragung seines Patienten, sondern agiert und reagiert als ganze Person mit seinen eigenen neurotischen Übertragungs- und Gegenübertragungsgefühlen (Stirn 2002). So wie der Patient auf den Therapeuten bestimmte Selbstanteile projiziert, projiziert auch der Therapeut Empfindungen auf den Patienten. Intersubjektivität besagt, dass die in der analytischen Situation gewonnenen Erkenntnisse immer ko-konstruiert sind (Beebe u. Lachmann 2006). Unter Berufung auf neurobiologische und bindungstheoretische Befunde zur Inter-Affektivität konzipieren Intersubjektivitätstheorien die psychoanalytische Situation als eine therapeutische Form des verbalen oder non-verbalen Affektaustausches, als gemeinsame Konstruktion von gegenseitigen Gefühlen (Franz 2008, vgl. Orange et al. 2006, Mitchell 2003).

Dies gilt auch und in ganz besonderer Form für die analytische Gruppentherapie, die aufgrund der Gleichberechtigung der Gruppenmitglieder ihrem Wesen nach immer schon intersubjektiv war (Hirsch 2008a). Im Zweipersonensetting übernimmt der Analytiker „durch das Band der affektiven Kommunikation“ haltgebende Funktionen (Modell 1976, in Hirsch 2008a, S. 11), die dem Analysanden ein Gefühl von Sicherheit in seiner Umwelt vermitteln. In der Gruppenanalyse erfüllt die Gruppe als ganze diese Holding- und Container-Funktionen. Für die institutionalisierte Supervision von Gruppen und Teams bemerkte der Analytiker Elliot Jacques bereits in den 1950er Jahren: „Institutions are used by their individual members to reinforce individual mechanisms of defence against anxiety, and in particular against recurrence of the early paranoid and depressive anxieties“ (1953, S. 478, in Hirsch 2008a, S. 18). Bei funktionierendem Übergangsraum ist die Teamsupervision eine soziale Situation, in der die Mitglieder in vielfältigen intersubjektiven Beziehungen erfahren, wer sie sind und wie sie in ihren Interaktionen mit Klienten von ihren Kollegen gesehen und erlebt werden (vgl. Hirsch 2008a). Auf diese Weise kann intersubjektive Supervision im Mehrpersonensetting ein erweitertes Selbst- und Fremdverständnis bei Supervisor, Supervisanden und den Klienten der Supervisanden fördern.

Fünf Merkmale intersubjektiven Erkenntnisgewinns

Eine der Intersubjektivität verpflichtete Supervision weist die folgenden Merkmale auf:

1. In einem der Intersubjektivität verpflichteten Supervisionskonzept gibt es keine ‚objektive Erkenntnis‘. Vielmehr besteht ein komplexes Beziehungsgeflecht zwischen dem Supervisor, dem Team, das supervidiert wird, und den Klienten des Teams. Beeinflusst wird dieses Beziehungsgeflecht von den formalen und informellen Strukturen und der Kultur der Institution. Das ‚Inter-Subjektive‘ ist die entscheidende Erkenntnisquelle.
2. Entsprechend geht es nicht um die Rekonstruktion einer objektiven Wirklichkeit. Vielmehr wird im Übergangsraum der Supervision eine spezifische „Zwischenwelt“ (Winnicott 1974) konstruiert, in der sich Erkenntnisse entwickeln können. Setting und Interven-

tionen dienen dazu, eine solche Zwischenwelt herzustellen. Die Erkenntnisarbeit ist damit keine passive Abbildung einer verborgenen Wirklichkeit. Wirklichkeit wird im intersubjektiven Spannungsfeld aktiv hergestellt.

3. Die Erkenntnisquellen sind nicht nur auf bewusster Ebene angesiedelt. Es geht darum, das ‚Dazwischen‘ zu erfassen. Das ‚Dazwischen‘ geht über die manifesten Inhalte der Sprache hinaus. Die Erkenntnisse formen sich intuitiv und werden diskursiv – durch Umformulierung und in der Auseinandersetzung – erprobt.
4. Die externe Position und die Interventionen des Supervisors produzieren automatisch und systematisch Fremdheit, auch Befremden. Dieses Befremden gestaltet die Beziehung zwischen Supervisor und Supervisanden. Verständigung über dieses Befremden fördert Einsichten und Erkenntnisse über die ebenso fremden inneren und äußeren Lebenswelten der Patienten.
5. Erkenntnis ist nur im Diskurs mit den Teammitgliedern zu gewinnen und zu festigen. Es gibt keinen „Beweis“, dass die gemeinsamen Interpretationen den bewussten und unbewussten, den inneren und äußeren Welten der Patienten entsprechen (vgl. Bäcker 1999, S. 251-253).

Der Übergangsraum als Schauplatz intersubjektiver Inszenierungen

Grundannahme psychoanalytisch-intersubjektiver Supervision ist, dass sich die Beziehung zwischen den Supervisanden und deren Klienten im Übergangsraum der Supervision reinszeniert (vgl. Kutter 1994). Dadurch können unbewusste Konflikte bearbeitet werden. Kollektive Bewältigungs- und Abwehrmechanismen schützen unbewusste Konflikte vor der Bewusstwerdung (West-Leur 2003). Sie sind zum einen vom Gesamtsystem ‚Suchttherapie‘ induziert. Zum anderen für die jeweils spezifische Gruppe der Supervisanden und ihre Institution typisch: So begegnen der Autorin in ihrer Beratungspraxis in einer Suchtberatungsstelle für Frauen Beziehungsmuster von konstruierter Hilflosigkeit und agierten Hilfsangeboten. Auch in der stationären oder teilstationären Suchttherapie treten Bewältigungs- und Abwehrmechanismen in unterschiedlicher

Form auf: Kontrollmaßnahmen, die die Abstinenzentscheidung der Patienten unterstützen sollen, werden als übergriffige Intrusion in das Körper-Ich erlebt. Formale Hierarchien, die zur strukturellen Stabilisierung der Patienten dienen sollen, werden als Autoritätskonflikte (bei Überstrukturierung) und Machtkämpfe (bei Unterstrukturierung) in den interdisziplinären Teams ausagiert. Zum Gesamtsystem gehört auch, dass aufgrund struktureller Persönlichkeitsstörungen der Suchtpatienten die herrschenden Regeln und Strukturen in der Therapieeinrichtung permanent von ‚Unterwanderung‘ oder ‚Aushebelung‘ bedroht und alltägliches Diskussions-thema sind.

Die Supervisorin reagiert auf die Übertragung und Gegenübertragung der Therapeuten, die sich in ihren Schilderungen als Affekte, Gefühle und Mitgefühl verbal und nonverbal ausdrücken, mit einer Gegenübertragung zweiter Ordnung. Dieses Phänomen wird als Spiegelphänomen oder psychischer Resonanzeffekt bezeichnet und mit der szenischen Funktion des Ich erklärt. Das Ich des Falldarstellers – des Supervisanden – transponiert die unbewusste Beziehung zum Klienten in den intermediären Übergangsraum. Der Begriff der Transposition (Pollak 1995) soll hervorheben, dass es sich nicht um eine einfache Spiegelung oder Abbildung handelt, sondern um eine spezielle Form der Inszenierung der Gegenübertragung auf einem anderen Schauplatz (Pollak 1995).

Interventionstheoretische Überlegungen

Supervisoren verfügen in der Regel über eine geringere Feldkompetenz als ihre Supervisanden. Sie sind im Wesentlichen durch ihre Fähigkeit zu Empathie und Identifikation in die Falldynamik eingebunden, erzeugen aber gleichzeitig aufgrund dieser geringeren Feldkompetenz Befremden (s.o. Merkmal 4). Methodisch gelten in der psychoanalytischen Supervision andere Regeln als in der psychoanalytischen Therapie. Die Inhalte werden nicht nur frei assoziiert, sondern sind thematisch definiert. Der Fokus der Schilderungen und Reflexionen hat sich vom Primärprozess (unbewusste Affekte, Emotionen, Wünsche, Phantasien) auf den Sekundärprozess (Realitätsprinzip und Ich-Funktionen) verschoben (Kettner 1995). Dies

bewirkt bei den SupervisorInnen Erhalt und Stärkung der Ich-Aktivitäten und hilft, die Regression zu reduzieren.

Durch die Verschiebung des Fokus auf das Realitätsprinzip und den Verzicht auf stark regressive Elemente verfügt die Supervision – neben dem klassischen Dreischritt von Erinnern, Wiederholen, Durcharbeiten – über eine Reihe anderer stützender und strukturierender Interventionstechniken: Dazu gehören Konversationstechniken wie Erklärungen und Begründungen, fachliche Klärifikationen, Diskussion alternativer Vorgehensweisen, Anführen anderer Beispiele, Rückfragen zur Klärung der Realität, aktives Eingreifen, wenn das Setting nicht eingehalten wird oder modifiziert werden muss, moralische Entlastung, (selbst) reflexive Bewertung sowie Generierung von Modellszenen (vgl. Buchholz und Streeck 1994).

Die Supervisorin ist in der Regel bemüht, möglichst explizit und nachvollziehbar zu sagen, was sie versteht, während sie im Therapiekontext weder alles sagt, was sie sagen könnte, noch so artikuliert und differenziert, wie sie es könnte. Aufgrund der Kollegialität mit den Therapeuten kann sie die vorgeschlagenen Interpretationen auch argumentativ begründen und gegen Einwände verteidigen (vgl. Kettner 1995). Gleichzeitig stellt das Setting einen intermediären Übergangsraum bereit: Dadurch kann sich auch das Unbewusste in Form von Affekten, Gefühlen und Mitgefühl entfalten. Die unbewussten Beziehungen der SupervisorInnen zu den Klienten reinszenieren sich und die Supervisorin wird in die Lage versetzt, eine Gegenübertragung zweiter Ordnung zu entwickeln.

Suchttherapeuten speichern oder „containen“ (Bion 1963) die primärprozesshaften unbewussten Affekte, Emotionen und Wünsche ihrer Patienten. Die Falldarstellung in der Supervision gibt ihnen Gelegenheit, den Inhalt ihres „Containers“, d. h. ihre Beziehungserfahrungen mit den Klienten zu reinszenieren. Sie delegieren die objektivierende Position vorübergehend an die Supervisorin. Mit ihrem agierenden Ich-Anteil aktivieren sie die in der therapeutischen Arbeit entstandenen konkordanten und komplementären Übertragungs- und Gegenübertragungsmuster (Kernberg 1999). Im kollegialen Diskurs mit der kulturfremden Supervisorin können die projektiven Identifikationen und Enactments, die freundlichen und feindlichen Übertragungen und Gegenübertragungen, die in der therapeutischen Beziehung entstanden sind, allmählich zugänglich

werden. Dies ermöglicht es den Therapeuten, die Inhalte ihres „Containers“ neu zu strukturieren und in der therapeutischen Beziehung wieder eine objektivierende Perspektive einzunehmen.

Das agoraphobe-klaustrophobe Dilemma

Die Anwesenheit einer Supervisorin kann besonders zu Beginn der Beratungsbeziehung gelegentlich Angst hervorrufen. Die Mitglieder eines Teams begegnen mit ihren unterschiedlichen professionellen Identitäten einer fremden Beraterin. Neben Wünschen nach Übereinstimmung, Bestätigung und Anerkennung werden immer auch Wünsche nach Getrenntheit, Abgrenzung und Differenzierung geweckt. Damit korrespondieren Befürchtungen, die sich auf fehlende Zustimmung und Bestärkung und auf den Verlust der eigenen Identität beziehen. Aber auch die Supervisorin hat Angst. In jeder Begegnung sieht sie ihre professionelle und persönliche Identität in Frage gestellt, denn ähnlich wie die Supervisorin hat auch sie ein Bedürfnis nach Anerkennung und Bestätigung einerseits und nach Separation und Individuierung andererseits. In der psychoanalytischen Supervision ist die Kommunikation zwecks Schaffung eines Übergangsraums trotz der Fokussierung auf das Realitätsprinzip und trotz des Verzichts auf stark regressive Elemente relativ offen. Supervisorin und Supervisorin sind grundsätzlich einem labilisierenden Identitätsdruck mit der drängenden Frage ausgesetzt: Wer bin ich hier denn überhaupt? (vgl. Zwiebel 2007, S. 191f.). Die Verständigung über diesen aus der Fremdheit resultierenden Identitätsdruck fördert nicht nur Einsichten und Erkenntnisse über die Lebenswelten der Supervisorin. Zentrales Ziel sind Einsichten und Erkenntnisse über die für die Supervisorin und Supervisorin gleichermaßen fremden Lebenswelten der Klienten (s.o. Merkmal 4).

In „Angstlust und Regression“ beschreibt Balint (1959) zwei mögliche Reaktionstypen der Supervisorin auf diesen Identitätsdruck:

- a) Sie hält zu großen Abstand zu den Supervisorin und der Institution. Das heißt, die Angst vor einer Verschmelzung und die Phantasien und Gefühle, die sie in diesem Beratungsfall begleiten, sind so intensiv, dass sie sich nicht auf den Prozess einlässt.
- b) Sie kann nicht genügend Distanz aufrechterhalten, sondern

zeigt Tendenzen von Regression und Verschmelzung mit den Supervisorinnen und ihrer Institution.

Was Balint hier beschreibt, nennt Zwiebel (2007) ein agoraphobes-klaustrophobes Dilemma: Die Supervisorin hat Angst, entweder eingeschlossen und vereinnahmt oder aber fallengelassen und verlassen zu werden. Dies kann dazu führen, dass Methoden und Techniken eingesetzt werden, die zwar die Ängste überspielen, aber eine Verflachung der Erkenntnisse zur Folge haben. Die grundsätzlich offene Kommunikationsstruktur in der Supervision erfährt Einschränkungen und weicht einem intellektualisierenden oder rationalisierenden Diskurs. Die Supervisorin reagiert, ohne es zu wissen, intersubjektiv auf die eigene Angst und auf die Angst der Supervisorinnen, die ihr bestimmte „Cues“ zuwerfen, mit denen sie sich projektiv identifiziert (Sandler 1976). In einer solchen Beratungssituation wird der Übergangsraum vorübergehend eng. Die Entlastung und Umstrukturierung des „Containers“ der Supervisorinnen, der auch die aversiven Beziehungsmuster zwischen Therapeuten und Patienten enthält, bleibt aus. Grund der Kollaboration von Supervisorin und Supervisorinnen ist die Angst vor der Entdeckung des Eigenen im Fremden. Wie steht es um den eigenen Umgang mit Alkohol, Nikotin, Konsum, Medikamenten, Essen und vielem anderen mehr? Wenn aufgrund von Tabuisierung des eigenen Suchtpotentials die Abstinenz im doppelten Sinne fehlt, sind Supervisorin und Supervisorinnen den Klienten der Suchttherapie näher als lieb (vgl. Freud 1919, Devereux 1967).

Suchterkrankungen – ein Versuch, den Teufel mit Beelzebub zu vertreiben

Um zu illustrieren, was in der Suchttherapie Angst machen und in der Supervision zu einer Verengung des Übergangsraums führen kann, möchte ich auf ein fiktives, allgemein zugängliches Beispiel aus einem Kinofilm, Fatih Akins „Gegen die Wand“ (Akin et al. 2004), zurückgreifen. Doch vorab einige Informationen über das psychoanalytische Verständnis von Suchterkrankungen: Psychodynamisch ist Sucht ein Abwehrsystem. Wir können auch sagen, die Sucht ist ein pathogener Versuch, den Teufel mit dem Beelzebub auszutreiben

(Gaspar und Hadrich 2008). Durch die Drogeneinnahme werden schmerzliche und unangenehme Emotionen wie Einsamkeit, Missstimmungen oder sonstige depressive Gefühle abgewehrt. Abhängige haben häufig eine niedrige Frustrationstoleranz, fühlen sich schwach oder bedroht. Morgenthaler (1984) beschreibt, dass bei einer lückenhaften Struktur des Ichs diese Löcher mit Hilfe der Sucht wie mit einer Art „Plombe“ gefüllt werden, um den Abhängigen scheinbar vor Schlimmerem zu bewahren.

Erfahrungsgemäß nehmen strukturelle Persönlichkeitsstörungen bei den Patienten in der Suchttherapie zu (s.o.). Daher erweist sich Kernbergs Versuch (1978, in Gaspar u. Hadrich 2008), eine Differenzierung der Suchtdynamik bei verschiedenen Persönlichkeitsstörungen vorzunehmen, als besonders hilfreich: „Patienten mit depressiver Persönlichkeitsstruktur erleben, zum Beispiel unter Alkohol, oft ein subjektives Wohlbefinden und Hochgefühl, das unbewusst als Versöhnung und Wiedervereinigung mit der verlorenen, verurteilenden, aber jetzt doch verzeihenden Mutter-Imago erscheint, die das unbewusste Schuldgefühl und die tiefe Depression hervorgerufen hat. (...) Im Gegensatz dazu löst die Alkohol- oder Drogeneinnahme bei vielen Borderline-Patienten ebenfalls ein Gefühl des Wohlbefindens und Gutseins aus, das aber hier auf einer Aktivierung abgespaltener nur guter Selbst- und Objektvorstellungen unter Verleugnung der nur bösen bzw. nur schlechten verinnerlichten Objektbeziehungen beruht. Die Sucht ermöglicht in diesem Fall also eine Flucht vor unerträglichen Schuldgefühlen oder dem Gefühl innerer Verfolgung. Bei narzisstischen Persönlichkeiten schließlich wird der Alkohol- und Drogenkonsum mitunter zu einem vorherrschenden Mechanismus, um das pathologische Größen-Selbst wieder aufzutanken. Dessen Omnipotenz und Schutzfunktion gegenüber einer überwiegend als frustrierend und feindlich erlebten Umwelt, die nicht mehr genug an Befriedigung und Bewunderung zu bieten hat, erscheint dadurch als gesichert“ (Kernberg 1978, S. 255 f., in Gaspar und Hadrich 2008, S. 185).

Übertragen auf die Supervision und die dort stattfindende Verengung des Übergangsraums kommen bei den oben beschriebenen Störungsmustern folgende Abwehrmechanismen zum Einsatz: Im Falle eines depressiven Suchtpatienten soll die Verengung Supervisorin und Supervisoranden vor der Berührung mit tiefer Depression und Schuldge-

fühlen schützen, im Falle des Borderline-Patienten vor dem Auftauchen der nur bösen, verfolgenden Selbstanteile, und im Falle des narzisstischen Patienten vor innerer Leere und Gefühlen von Wertlosigkeit. Bleibt der Übergangsraum dagegen offen, werden Supervisorin und Supervisanden – aufgrund der intersubjektiven Konstruktion von Übertragung und Gegenübertragung – mit den Affekten, Emotionen und Fantasien der Patienten ‚infiziert‘. Diese enthalten Aspekte der eigenen Person, des eigenen Selbst, die sich beide – Supervisor und Supervisand – lieber als fremd vom Leibe gehalten hätten.

„Gegen die Wand“ – Suchttherapie im Film⁵

Zu Beginn des Kinofilms fährt der Protagonist Cahit Tomruk nach einer Schlägerei in einer Kneipe alkoholisiert und ungebremst „Gegen die Wand“ (Akin et al. 2004). Cahit Tomruk ist ein 40-jähriger Deutscher türkischer Herkunft. Er bezeichnet sich selbst als Penner und lebt in Hamburg am Rande der Gesellschaft. Cahit überlebt seinen Selbstmordversuch nur knapp und landet in einer stationären Rehabilitationseinrichtung. Warum er sein Heimatland verlassen hat, bleibt offen. Frühe Traumatisierungen sind nicht auszuschließen. Bekannt ist nur, dass seine Eltern nicht mehr leben und seine deutsche Frau früh verstorben ist. Er weigert sich jedoch, über diese Verluste zu sprechen. Cahit Tomruks behandelnder Therapeut ist Dr. med. Schiller, Psychiater und ärztlicher Psychotherapeut. Es folgt ein Verbatimprotokoll des Erstgesprächs.

Schiller: Es gibt tausend andere Möglichkeiten, sich das Leben zu nehmen. Warum fahren Sie gegen eine Wand?

Tomruk: Wer sagt Ihnen denn, dass ich mich umbringen wollte?

Schiller: Es gab keine Bremsspuren.

(Der Patient nimmt sich eine Zigarette heraus.)

Schiller: Sie dürfen hier nicht rauchen, Herr Tomruk.

(Der Patient zündet sich die Zigarette an und bläst dem Therapeuten den Rauch ins Gesicht.)

5 Während des Vortrages wurde an dieser Stelle ein etwas längerer Filmausschnitt gezeigt.

Schiller: Woher kommt eigentlich der Name Tomruk?

Tomruk: Aus der Türkei.

Schiller: Ich meine, was bedeutet er?

Tomruk: Keine Ahnung.

Schiller: Die Namen haben doch alle so eine schöne Bedeutung.

Tomruk: Ist das so?

Schiller: Hmmh. Viel mehr als bei uns. Zumindest von den Vornamen weiß ich das.

(Kein Kommentar)

Schiller: Wenn Sie Ihr Leben beenden wollen, dann beenden Sie doch Ihr Leben. Aber dazu müssen Sie doch nicht sterben. Beenden Sie Ihr Leben hier und gehen Sie weg. Machen Sie doch etwas Sinnvolles, tun Sie was, gehen Sie nach Afrika, helfen Sie Menschen.

(Kein Kommentar)

Schiller: Kennen Sie die Band „The The“, „Der der, die die, das das“?

Tomruk: Bitte?

Schiller: Die hat einen Song: If you can't change the world, change your world. Soll ich Ihnen die Platte mal mitbringen?

Tomruk: Die hab ich schon.

Tomruk: Darf ich Ihnen mal was sagen, Herr Doktor? Sie haben doch voll den Knall, oder?

(Der Patient steht auf und verlässt den Behandlungsraum.)

In der Cafeteria bestellt der Patient später ein „kühles Blondes“ und wird vom Krankenhauspersonal darauf hingewiesen: „Ein kühles Blondes haben wir hier nicht. Aber einen Kaffee, den können Sie haben.“ Damit Cahit doch noch zu seinem Bier kommt, organisiert eine Mitpatientin, Sibel Güner, einen nächtlichen Kneipenbesuch. Beide werden rückfällig und Sibel versucht, sich die Pulsadern aufzuschneiden. Damit möchte sie Cahit dazu zwingen, sie zu heiraten.

Die Inszenierung aus Sicht psychoanalytisch-intersubjektiver Supervision

Wenn die Autorin diese Filmszene mit den Augen einer *Supervisorin* sieht, kommt sie zu folgenden Überlegungen: Diagnostisch ist bei dem Patienten nicht nur von einer Suchterkrankung auszugehen.

Cahit Tomruk ist ein Beispiel für einen Menschen mit einer emotional instabilen Persönlichkeitsstörung vom Borderline-Typus (F60.31, in Weltgesundheitsorganisation 1993, S. 230), wobei seine Neigung zu impulsiven Affekt- und Gewaltausbrüchen für seine Persönlichkeit ganz wesentlich ist (American Psychiatric Association 1994, in Bateman und Fonagy 2008, S. 29, vgl. West-Leuer 2010).

Im Vergleich mit Cahit Tomruk ist Dr. Schillers äußeres Erscheinungsbild sehr konservativ. Besonders der Pullover mit dem Raute nmuster wirkt bieder; die Einrichtung seines Zimmers im Stil der sechziger Jahre verstärkt den nichtssagenden Eindruck. Dr. Schiller ist ein überzeichnetes Beispiel eines schizoiden Analytikers (König 1995). Wenn für Cahit Tomruk Impulsivität das handlungsleitende Charaktermerkmal ist, imponiert Dr. Schiller durch emotionale Kühle, Distanziertheit und flache Affektivität. Wärme dem Patienten gegenüber, aber auch Ärger können nicht oder kaum gezeigt werden (Ahrens 1997, S. 205). Dr. Schiller lässt sich nicht auf eine persönliche Beziehung zu seinem Patienten ein; er scheint eine standardisierte Interventionsstrategie zu verfolgen. Dabei neigt er zu Verabsolutierungen auf der Grundlage von Utopien (König 1995, S. 49). Cahit Tomruk möchte jedoch nicht über die „schöne“ Bedeutung seines Namens sprechen.

Das ist auch verständlich. Denn Dr. Schillers Klischeevorstellungen treffen nicht zu: „Cahit“ ist im türkischen Wörterbuch nicht zu finden, kommt aus dem Arabischen und bezeichnet einen Soldaten des Cihad (Dilipak 2009⁶). „Tomruk“ bedeutet „Klotz“ und „Block“ (vgl. Deutsch-Türkisch Wörterbuch). Cahit Tomruk spricht nicht über die Bedeutung seines Namens, inszeniert sie aber eindrucksvoll. Dr. Schiller merkt dies nicht. Er lebt abgekoppelt von der Welt des Deutsch-Türken in seiner eigenen Welt. Er beschäftigt sich nicht mit den biografischen Details seines Patienten und merkt nicht, dass Cahit vehement versucht, sich von der türkischen Tradition zu dis-

6 Cihat(d) kommt aus dem Arabischem und bedeutet: bemühend, anstrebend. Im Koran „geh zur Front auf dem Weg zu Allah“. Nicht nur der Kampf ist gemeint; es gilt, etwas für Allah zu tun, um den Anderen zu überzeugen. Im fanatischen Milieu steht der Name aber auch für den Soldat im Cihad mit der Aufforderung: Wenn nötig, töte, um vom Islam zu überzeugen. Übersetzung: Semra Babal-Kuruogullari

tanzieren, die ihn wie ein fremdes Selbst besetzt hält (West-Leuer 2010).

Dr. Schiller und Cahit Tomruk sind als Ego und Alter-Ego inszeniert. Dr. Schillers rigide Affektregulierung trifft auf Cahits Impulsdurchbrüche. Seiner unbezogenen Autonomie stehen Cahits chaotische Hass-Liebe-Beziehungen gegenüber. Als Alter-Ego repräsentiert Cahit all die „unterbliebenen Möglichkeiten der Geschicksgestaltung, an denen die Phantasie noch festhalten will, und alle Ich-Strebungen, die sich infolge äußerer Ungunst nicht durchsetzen konnten, sowie alle die unterdrückten Willensentscheidungen, die die Illusion des freien Willens ergeben haben“ (Freud 1919, S. 259). Hierzu gehören Dr. Schillers Fantasien über die Band „The The“, eine Band aus den 80zigern, oder über Entwicklungsarbeit in Afrika. Wie selbstverständlich geht er davon aus, dass Cahit ihn versteht. Doch Cahit kann und will mit den kryptischen Bemerkungen nichts anfangen.

Da sich der Patient mit den Projektionen seines Therapeuten nicht identifiziert – fraglos sein gutes Recht – muss selbst die Illusion eines „affect attunement“ und eines „Holding“ durch den Therapeuten aufgegeben werden (Hirsch 2008a, Franz 2008, Fonagy et al. 2004). Bei einer Falldarstellung Dr. Schillers in einer fiktiven Supervision würde der Übergangsraum eng. In so einem Fall werden sich Supervisorin, Falldarsteller und Team häufig darauf verständigen, die Regelverstöße des Patienten in den Fokus zu nehmen. Statt im Team offen darüber zu kommunizieren, wie die Interaktion zwischen Therapeut und Patient von den Kollegen wahrgenommen wird, kommt es zu einem intellektualisierenden oder rationalisierenden Diskurs. Man wird sich gemeinsam in dem Eindruck bestätigen, dass bei Cahit weder eine Abstinenz-Entscheidung noch eine Therapie-Motivation vorliegen. Das Gespräch würde sich auf die Konsequenzen konzentrieren, die Cahit und Sibel wegen der Regelverstöße zu tragen hätten.

Alternativ – Auszüge aus einem fiktiven Teamgespräch einer gelingenden Supervision

Hat die Supervisorin den Mut, sich im Spannungsfeld zwischen ihren professionell beobachtenden und ihren persönlich involvierten Ich-Anteilen aufzuhalten, kann sich der Übergangsraum zum Schau-

platz unbewusster Gefühle öffnen. Cahits Verhalten konfrontiert mit eigenem Suchtpotential, sei es Nikotin-, Alkohol-, Drogenkonsum oder Medikamentenmissbrauch. Dr. Schillers emotionale Unterentwicklung bringt die Supervisorin und die Therapeuten mit verpassenen Schicksalsmöglichkeiten im Berufs- und Privatleben in Kontakt.

Ein Teammitglied könnte sagen: „Wenn Sie, Dr. Schiller, sich mit dem Patienten über eine Musikband unterhalten, die vor zwanzig Jahren angesagt war, muss der Patient doch glauben, Sie haben einen Knall. Entweder befürchtet er, Sie leben ausschließlich in der Vergangenheit und können seine Gegenwart nicht verstehen. Oder er fühlt sich nicht ernst genommen. Ich bin aber neugierig: Wofür steht denn die Band 'The The' in Ihrem Leben?“⁷

Die Mitarbeiterin der Cafeteria fragt sich, ob sie, statt nur auf den Kaffee zu verweisen, sich mehr um Cahit hätte kümmern sollen. *Ein anderer Kollege* meint: „Etwas ‚Gutes‘ tun und nach Afrika gehen, ist vielleicht eine sinnvolle Herausforderung für uns, nach Jahren in dieser Klinik. Aber was soll ein Türke, der versucht, in Deutschland klar zu kommen, in Afrika?“ Ein *Teammitglied* äußert: „Cahit Tomruk kann ein solcher ‚Kotzbrocken‘ sein („Nomen est Omen“ Anm. der Autorin), dass ich ihn manchmal gerne in die Wüste, sprich nach Afrika schicken möchte.“ *Eine Kollegin, die gerade eine tiefenpsychologische Fortbildung macht*, antwortet: „Eine symbolische Entdeckungsreise in den dunklen Kontinent des eigenen Unbewussten ist eine Chance für jeden von uns. Man weiß allerdings nie, auf was oder wen man im ‚Herzen der Dunkelheit‘ (West-Leuer 2009) trifft.“

So oder ähnlich könnten Teammitglieder den Übergangsraum erweitern, bevor sie sich der Frage des Regelverstößes nähern. Das Team wird zum Container, der die Szene analysiert, symbolisiert und in verträglicher Form dem Falldarsteller zurückgibt. Dies geschieht in freier Gruppendiskussion. Unbewusstes wird gemeinsam zum Wohle des therapeutischen Paares, hier Dr. Schiller und Cahit Tomruk modifiziert. Insbesondere Identifikation und Konfrontation als zwei Formen des Spiegels sind verändernde Wirkfaktoren der psychoanalytischen Supervision: Identifikation mit dem Falldarsteller, aber

7 Da eine der Herausgeberinnen dieses Bandes die Band „The The“ kennt, konnte der ursprüngliche Vortragstext an dieser Stelle korrigiert werden. Dafür meinen herzlichen Dank, BWL.

auch mit der Teamkultur und der Institution insgesamt; Konfrontation des Falldarstellers, wobei dieser die Wahl hat, sich mit den Konfrontationen zu identifizieren oder sie von sich zu weisen, als mit seinem Bild von sich nicht vereinbar (vgl. Hirsch 2008b, S. 81f.).

Der Regelverstoß

Der Verzicht des Therapeuten, das Rauchverbot durchzusetzen, liegt offensichtlich in seiner Persönlichkeit. Die Einsicht, dass seine Laissez-faire-Haltung die weiteren Regelverstöße des Patienten begünstigt hat, wird Dr. Schiller aus dem gleichen Grund sehr schwer fallen (vgl. Ahrens 1997, S. 205f.). Sein aktives Eingreifen hätte Cahit gezeigt, dass die Klinik die eigenen Regeln, aber auch ihre Patienten ernst nimmt, ohne sie mit Ausstoßung zu bedrohen. Cahit Tomruks weitere Provokationen wie die Frage nach dem „kühlen Blondem“ oder der nächtliche Kneipenbesuch wären vielleicht nicht notwendig gewesen. Er hätte die Erfahrung gemacht, dass das Setzen fester Grenzen nicht automatisch zum Beziehungsabbruch führt. Im Film versucht der Protagonist immer wieder, die selbst provozierte Feindseligkeit seiner Mitspieler mit Alkohol auszugleichen; in der dramaturgischen Logik des Films geht einer Katharsis katastrophales Beziehungsagieren voraus. Anliegen der Psycho-Logik einer Suchttherapie ist es, dieses katastrophale Agieren durch Förderung von Konfliktfähigkeit überflüssig zu machen.

Drogen haben Ersatzfunktion für tiefe, ungelöste Beziehungstraumata und Verlustserfahrungen. Als Supervisorin begibt man sich in Gefahr, in Kontakt mit eigenen, vielleicht abgespaltenen Abhängigkeiten unterschiedlicher Art zu kommen. Im Umgang mit Suchtpatienten können bei allen Beteiligten – Supervisorin, Therapeuten, Patienten – solche archaischen Ängste vor dem Verlust des Halt und Sicherheit gebenden Objekts reaktiviert werden. Diese haben wir seit unseren frühesten Beziehungserfahrungen im Körpergedächtnis gespeichert. Team und Supervisorin flüchten sich dann in eine Diskussion über Regeln und Strukturen. Denn da kann man sich leicht einigen, ohne zu verstehen, was jeder Einzelne dazu beiträgt, dass Regeln und Strukturen nicht eingehalten werden oder eingehalten werden können. Der Patient bleibt als ein Gegenstand der Betrachtung außen vor und wird nicht zum Mit-Subjekt.

Im Dienste der Abwehr werden die von Balint (1959) beschriebenen zwei möglichen Reaktionstypen vermischt. Die Supervisorin hält ihr Fremdsein gegenüber den Supervisanden nicht aufrecht, sondern zeigt Tendenzen der Anpassung. Team und Supervisorin gemeinsam gehen auf emotionale Distanz zu den Patienten. Die Angst vor Ansteckung an Beziehungssucht und Abhängigkeit ist so intensiv, dass Supervisorin und Supervisanden sich in diesem Prozess verbünden, obwohl sie wissen: Gerade in der Suchttherapie dürfen Therapeuten und Supervisoren vor den eigenen „Schmuddel-Ecken“, dem eigenen Suchtverhalten, keine Angst haben. Die fiktive *Supervision* im Fallbeispiel wäre erfolgreich gewesen, wenn im Team ein Mehr an Verständnis für den Therapeuten auch zu einem Mehr an Verständnis für den Patienten geführt hätte. Denn Ego und Alter-Ego entwickeln sich im Übergangsraum gemeinsam.

Wie es nach dem Vortrag weiterging

Eine ganze Reihe der Therapeuten aus meinem Supervisionsteam kommt zu meinem Vortrag. Fatih Akins Inszenierung der Alter-Egos Dr. Schiller und Cahit Tomruk werden als Entlastung erlebt; die Anspielung auf „Schmuddel-Ecken“ macht neugierig. In der ersten Supervisionssitzung nach dem Vortrag fragt mich einer der Therapeuten, wovor ich denn Angst habe. Meine Antwort: „Vor dem Schweigen“ löst Erstaunen aus. Der Stationsleiter meint, das Team habe seit Jahren mit dem Schweigen der Supervisoren Probleme. Nun ‚verstehe‘ ich plötzlich, warum ich das Filmbeispiel für meinen Vortrag gewählt habe. „Sie sehen in mir so eine Art Frau Dr. Schiller, zu ‚professionalisiert‘, um sich zu kümmern?“ Diese Vermutung trifft auf Schmunzeln und Zustimmung. Gefangen in meiner Angst vor professionellem Unvermögen, habe ich die Identifizierung des Teams mit ihren Patienten, den Schmuddelkindern der Gesellschaft, nicht wahrnehmen können⁸.

Trotz der Fokussierung auf das Realitätsprinzip gehört eine abwartende Haltung der Supervisorin zu den Grundlagen psychoanalytischer

⁸ Vgl. Löwer-Hirsch 2009 für einen differenzierten und persönlichen Diskurs über Identifizierungsprozesse in der Suchttherapie.

Supervision. Nur so kann ein Übergangsraum entstehen. Unweigerlich entzündeten sich an dieser Haltung Konflikte mit den Supervisanden. Das Schweigen (oder das Sprechen) kann in der direkten Beziehung unmittelbar als Ausdruck von Abwesenheit (oder Anwesenheit) der Supervisorin erlebt werden. Je stärker die Supervisanden auf das Schweigen (oder Sprechen) mit Widerstand oder Abwehr reagieren, desto mehr muss sich die Supervisorin fragen, ob ihre Zurückhaltung in der Situation noch angemessen ist. Haben die Supervisanden Angst, dass die Supervisorin mit ihrer Zurückhaltung masochistischen oder sadistischen Impulsen nachgibt? Ebenso gut kann aber auch unzeitgemäßes Sprechen von den Supervisanden als überflüssige orale Versorgung oder exhibitionistisches Posieren erlebt werden (vgl. Zwiebel 2007, S. 163). Die Dynamik von Schweigen und Sprechen bleibt konflikthaft. Die Angst der Supervisorin, den professionellen Ansprüchen nicht zu genügen und die Furcht vor einer persönlichen Verletzbarkeit, die aus diesem Versagen resultiert, führt zu der Frage: „Wann bin ich eine ausreichend gute Supervisorin?“ (Winnicott 1965, vgl. Zwiebel 2007). Bei einem intersubjektiven Beratungsverständnis muss diese Frage immer wieder neu gestellt und intersubjektiv beantwortet werden – eine abschließende Antwort gibt es nicht. Die Angst der Supervisorin gehört zu ihr.

Nach meiner ‚Rede‘ hatte das Schweigen eine neue Bedeutung. Die Selbstoffenbarung hätte in einem anderen Team die Angst vielleicht noch verstärkt; hier hatte das Vorgehen modifizierende Wirkung. Die Live-Supervision im Falle Cahit Tomruk wurde zu einer gemeinsamen Erfahrung, die zeigte, dass auch ‚lost cases‘ liebenswert sind. Das Team konnte mir vermitteln, dass meine Vorannahme über eine latente Übereinstimmung in Bezug auf die Ziele der Supervision eine Illusion war. Nicht jedes Teammitglied war an einem Mehr an Selbst- und Fremdverstehen, das heißt an einer psychoanalytisch orientierten Supervision interessiert. Und schon gar nicht an einer Auseinandersetzung mit den Schmutz-Ecken des eigenen Suchtverhaltens. Eine Annäherung erfolgte über die Aussprache der unterschiedlichen Positionen und Erwartungen. Sie wurde erst möglich, als meine Angst es zuließ, dass ich nicht nur in meiner Rolle, sondern auch als Person authentisch und präsent anwesend sein konnte – ob schweigend oder redend.

Literatur

- Ahrens, Stephan (1997): Lehrbuch der psychotherapeutischen Medizin. Stuttgart
- Akin, F. (Regie)/Schreitmüller, A., Schubert, S. und Schwingel, R. (Produktion)/Akin, F. (Buch) (2004): Gegen die Wand [Film]. Deutschland/Türkei: Bavaria Film International, Corazón International, Norddeutscher Rundfunk (NDR), Panfilm, Wüste Filmproduktion
- Bäcker, Rainer (1999): Einige Bemerkungen über das Verhältnis von Kunst, Wissenschaft und Supervision – Eine Replik auf Hegener & Möller, „Supervision: Kunst oder Wissenschaft?“ In: Freie Assoziation. 2. Jahrgang, Heft 2, S. 243-256
- Balint, Michael (1959): Angstlust und Regression. Stuttgart (1991)
- Bateman, Anthony W. und Peter Fonagy (2008): Psychotherapie der Borderline-Persönlichkeitsstörung. Ein mentalisierungsgestütztes Behandlungskonzept. Gießen
- Beebe, Beatrice u. Frank Lachmann (2006): Die relationale Wende in der Psychoanalyse. Ein dyadischer Systemansatz aus Sicht der Säuglingsforschung. In: Altmeyer, Martin und Helmut Thomä (Hrsg.): Die vernetzte Seele. Die intersubjektive Psychoanalyse. Stuttgart, S. 122-159.
- Bion, Wilfred R. (1963): Elements of Psychoanalysis. London
- Buchholz, Michael und Ulrich Streeck (1994): Psychotherapeutische Interaktion: Aspekte qualitativer Prozeßforschung. In: Buchholz, Michael und Ulrich Streeck (Hrsg.): Heilen, Forschen, Interaktion. Psychotherapie und qualitative Sozialforschung. Opladen, S. 67-106
- Devereux, Georges (1967): Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. Frankfurt am Main (1992)
- Fonagy, P./Gergely, G./Jurist, E.L./Target, M. (2004): Affektregulierung, Mentalisierung und die Entwicklung des Selbst. Stuttgart
- Franz, Matthias (2008): Vom Affekt zum Gefühl und Mitgefühl. In: Franz, Matthias und Beate West-Leuer (Hrsg.): Bindung Trauma Prävention. Entwicklungschancen von Kindern und Jugendlichen als Folge ihrer Beziehungserfahrungen. Gießen, S. 15- 38
- Freud, Sigmund (1926): Hemmung, Symptom und Angst. In: Freud, Sigmund: Hysterie und Angst. Studienausgabe, Band VI., Frankfurt/Main (10. Aufl. 2006), S. 227-310
- Freud, Sigmund (1919): Das Unheimliche. In: Freud, Sigmund: Psychologische Schriften. Studienausgabe, Band IV., Frankfurt am Main (9. Aufl. 1970), S. 241-274

- Gaspar, Renate und Ulrike Hadrich (2008): Psychoanalytische Kinderanalyse und generationsübergreifende Suchtprophylaxe. In: Franz, Matthias u. Beate West-Leuer (Hrsg.): Bindung Trauma Prävention. Entwicklungschancen von Kindern und Jugendlichen als Folge ihrer Beziehungserfahrungen. Gießen, S. 179-202
- Hirsch, Mathias (2008a): Einleitung: Mentalisierung und Symbolisierung. In: Hirsch, Mathias (Hrsg.): Die Gruppe als Container. Mentalisierung und Symbolisierung in der analytischen Gruppenpsychotherapie. Göttingen, S. 9-24
- Hirsch, Mathias (2008b): Mentalisierung und Symbolisierung in der analytischen Gruppenpsychotherapie traumatisierter Patienten. In: Hirsch, Mathias (Hrsg.): Die Gruppe als Container. Mentalisierung und Symbolisierung in der analytischen Gruppenpsychotherapie. Göttingen, S. 34-85
- Kernberg, Otto F. (1999): Plädoyer für eine „Drei-Personen-Psychologie“. In: Psyche. Sonderheft. 9/10, 53. Jahrgang, S. 878-893
- Kettner, Matthias (1995): Psychoanalytische Deutungsmuster. Plädoyer für die diskursive Erforschung der Supervision. In: Kaiser, Erwin (Hrsg.): Psychoanalytisches Wissen. Beiträge für Forschungsmethodik. Opladen, S. 265-283
- König, Karl (1995): Gegenübertragungsanalyse. Göttingen
- Kutter, Peter (1994): Spiegelungen und Übertragungen in der Supervision. In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 2. Berlin, S. 52-62
- Löwer-Hirsch, Marga (2009): „Jenseits von Worten“: Wie eine festgefahrene Teamsupervision durch gemeinsames Schweigen wieder in Fahrt kam. In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 3. Berlin
- Mitchell, Stephen A. (2003): Bindung und Beziehung. Auf dem Weg zu einer relationalen Psychoanalyse. Gießen
- Morgenthaler, Fritz (1984): Homosexualität, Heterosexualität, Perversion. Gießen (2004)
- Orange, Donna M./Robert D. Stolorow./George E. Atwood (2006): Zugehörigkeit, Verbundenheit, Betroffenheit. Ein intersubjektiver Zugang zur traumatischen Erfahrung. In: Altmeyer, Martin und Helmut Thomä (Hrsg.): Die vernetzte Seele. Die intersubjektive Wende in der Psychoanalyse. Stuttgart, S. 160- 177
- Pollak, Thomas (1995): Zu Methodik und Technik psychoanalytischer Teamsupervision. In: Becker, Hansjörg (Hrsg.): Psychoanalytische Teamsupervision. Göttingen, S. 51-78
- Sandler, Joseph (1976): Gegenübertragung und Bereitschaft zur Rollenübernahme. In: Psyche. 30. Jahrgang, Heft 4, S. 297- 305.

- Stirn, Aglaja (2002): Gegenübertragung. In: Psychotherapeut. Band 47, S. 48-58.
- Weltgesundheitsorganisation (1993): Internationale Klassifikation psychischer Störungen. Kapitel V (F). Klinisch-diagnostische Leitlinien. 2. Aufl. Bern
- West-Leuer, Beate (2003): „Tief statt breit“: Coaching anders als die anderen. In: West-Leuer, Beate und Claudia Sies: Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung. Stuttgart, S. 148-170
- West-Leuer, Beate (2009): Colonial Aggression and collective aggressor trauma. In: Int. J Psychoanal 90. Heft 5, S. 1157-1168
- West-Leuer, Beate (2010): Und fänden die Liebe nicht ... Gegen die Wand. In: Möller, Heidi und Stephan Doering (Hrsg.): Batman und andere himmlische Kreaturen. Nochmal 30 Filmcharaktere und ihre psychischen Störungen. Heidelberg, S. 265-278
- Winnicott, Donald W. (1965): Reifungsprozesse und fördernde Umwelt. Frankfurt/Main (1988)
- Winnicott, Donald W. (1974): Vom Spiel zur Kreativität. 9. Aufl. Stuttgart (1997)
- Zwiebel, Ralf (2007): Von der Angst, Psychoanalytiker zu sein. Das Durcharbeiten der phobischen Position. Stuttgart

Weitere Quellen:

- Dilipak, Abdurrahman: Ansiklopedik Isim Sözlüğü (Enzyklopädisches Wörterbuch der Namen), übersetzt von Semra Babal-Kuruogullari, Email-Mitteilung an die Verfasserin vom 23.11.2009
- Deutsch Türkisch Wörterbuch www.woxikon.de (zuletzt gelesen am 4.11.2009)

Metamorphosen in der psychodynamischen Supervision: Der Mythos des Proteus als Bild der intersubjektiven Beziehungsgestaltung

Zusammenfassung

Der Leser wird eingeladen, sich auf den antiken Mythos des Meeresherrn Proteus einzulassen, der für seine Uneindeutigkeit und flüchtige Wandlungsfähigkeit bekannt ist. In der Analogie erscheint die Begegnung von Proteus und seiner Tochter Eidothea mit dem König Menelaos als ein ‚Modell‘ (vgl. Bion 1963) für eine supervisorische Beratungsbeziehung aus intersubjektiver Perspektive. Verstrickung und Distanzierung werden als notwendige Metamorphosen sowohl des Supervisors als auch des Supervisanden betrachtet. Die Faszination des Mythos liegt dabei in der bildhaften Gestaltung der Anerkennung, dass der Andere Einfluss auf das Selbst hat.

Die weiteren Überlegungen gehen auch theoretisch der Frage nach, inwieweit das ‚Modell‘ Proteus und Menelaos produktiv und hilfreich sein kann für ein tieferes Verständnis des interaktionellen Geschehens als einer gemeinsam konstruierten Wirklichkeit von Supervisand und Supervisor. Der Text schließt mit einem Vergleich der ödipalen mit der proteischen (postödipalen) Persönlichkeit. Deren Vieldeutigkeit wird auch als ein gesellschaftliches Phänomen verstanden, das sich in zunehmend komplexen Beratungssituationen und Gegenübertragungen mit mehrdimensionalen und ambivalenten Gefühlen widerspiegelt. Proteische Wandlungsfähigkeit scheint den

Anforderungen an postmoderne Berater gerecht zu werden, indem deren Selbstwahrnehmungs- und Handlungsoptionen vertieft und erweitert werden.

„Die Fähigkeit des Menschen zur Verwandlung (...) gehört zu den größten Rätseln: jeder hat sie, jeder wendet sie an, jeder hält sie für ganz natürlich. Aber wenige legen sich Rechenschaft darüber ab, daß sie ihr das Beste von dem, was sie sind, verdanken. Es ist ungemein schwierig, das Wesen der Verwandlung zu ergründen, und man muß sich ihr von verschiedenen Seiten nähern.“

(Canetti 1960, S. 385)

„Es bedarf eines Anderen, um sich selbst zu erfahren.“

(Bohleber 2004, S.778)

Eine überflüssige, aber notwendige Bemerkung

Hier geht es um eine Zumutung. Ich mute dem Leser die Begegnung mit einem antiken Mythos zu – oder vielmehr meine Begegnung aus der professionellen Perspektive einer psychodynamisch arbeitenden Supervisorin und Organisationsberaterin. Diese Perspektive hat sich im Lauf meiner Auseinandersetzung mit ihm fortlaufend kaleidoskopartig gewandelt, der vorliegende Text kann daher nur der Versuch einer Fixierung in einer Momentaufnahme sein, die der analogen Wirklichkeitsbeschreibung eines Mythos nicht eigentlich entspricht. Auch deshalb habe ich versucht, Spielräume für assoziatives und gedankliches Mitgehen beim Lesen anzubieten. Dies kann die Leseerfahrung der Verse von Homer nicht ersetzen, im Gegenteil: Sich im Vor- oder Nachhinein auf die Wirkung der Verse einzulassen – auch auf die sprachliche – kann ich der Leserin nur wünschen (Homer 1959, Odyssee, 4. Gesang, Z. 345-465).

Prolog – Der Mythos von Proteus und Menelaos

Im achten Jahr seiner Rückkehr von Troja ist König Menelaos von widrigen Winden auf die trostlose Insel Pharos vor der Küste Ägyptens

tens verschlagen worden und liegt dort mit seiner Flotte seit zwanzig Tagen fest. Es ist zwar ein sicherer Hafen, wo die Schiffer gewöhnlich frisches Wasser schöpfen, jedoch „die Speis’ und der Mut der Männer“ schwinden (ebd., Z. 363). Menelaos ahnt, dass er an den Göttern gefrevelt hat, weiß aber nicht, „wer der Unsterblichen hält mich hier auf und hindert die Reise?“ (ebd., Z. 380). Da erbarmt sich die Göttin Eidothea und bietet ihm Rettung an: Ihren Vater Proteus, den weisen Meergreis, der weissagen kann, sich jedoch immer wieder durch Verwandlungen entzieht, gilt es zu packen und zum Sprechen zu zwingen. Dabei will sie mit einer List helfen. Eidothea erzählt, dass Proteus, der Hüter der Robben des Poseidon, zur Mittagszeit mit ihnen an Land kommt, um dort zu ruhen. Sie taucht ins Meer und kommt mit vier Robbenfellen zurück, gräbt am Strand Mulden aus, in die sich der König Menelaos und drei seiner Männer legen, und hüllt jeden von ihnen in ein Fell ein. Da warten sie geduldig den ganzen Morgen, trotz des quälenden Tragegestanks, „denn wer ruhte wohl gerne bei Ungeheuern des Meeres?“ (ebd., Z. 443). Die Göttin weiß auch hier Rat und streicht den Männern Ambrosia unter die Nasen, „dessen lieblicher Duft des Tranes Gerüche vertilgte“ (ebd., Z. 446). Sie warten, bis der Herr der Robben kommt, unter denen sie harmlos verkleidet liegen. „Also zählt’ er auch uns für Ungeheuer und dachte gar keinen Betrug“, wie es bei Homer heißt, und legt sich alsdann beruhigt zu ihnen (ebd., Z. 452-453).

Das ist der Moment für Menelaos und seine Männer: Sie packen den Alten im Schlaf und lassen ihn nicht mehr los. „Er sucht sich ihnen zu entwinden, indem er sich in alles mögliche verwandelt, erst in einen Löwen mit einer mächtigen Mähne, dann in eine Schlange: sie halten ihn fest. Er wird zu einem Leoparden und zu einem gewaltigen Eber, sie halten ihn fest. Er verwandelt sich in Wasser und dann in einen reich belaubten Baum, sie lassen nicht locker. Alle Verwandlungen, die er versucht, geschehen unter ihrem festen Griff. Schließlich wird er es müde. Er nimmt wieder seine Gestalt an, die des Meergreises Proteus, fragt sie, was sie wollen, und steht ihnen Rede und Antwort“ (Canetti 1960, S. 394; vgl. Homer 1959, 4. Gesang, Z. 454-463 und Ovid 2005, 8. Buch, Z. 730-737).

Die Wirklichkeit des Mythos

Canetti hat die Erzählung von den Metamorphosen⁹ des Proteus ins Zentrum seiner Überlegungen zum Thema Verwandlungen gestellt. In der Odyssee taucht sie als Reisebericht des Menelaos an den seinen Vater Odysseus suchenden Telemachos auf. Dieser Mythos hat mich beim ersten Lesen berührt, ja ‚gepackt‘. Spontan tauchten Bilder von Supervisions- und Beratungsszenen auf, die ich als irritierend erlebt habe. Und oft hatten sich gerade diese Irritationen im weiteren Verlauf als eigentlich produktiv für den Prozess herausgestellt. Könnte es sein, dass der Mythos ein Szenarium, einen Raum, bietet für das, was sich in realen Beratungen konstellieren kann? Komplexe, widersprüchliche Gefühle in Beratungssituationen schießen hier eine bildhafte Gestalt und einen erstaunlichen, unerwarteten Ort zu erhalten. Die Suche nach dem Heimweg, das Auftauchen aus dem Meer, der Strand als Ort der Begegnung, die Annäherung durch Tarnung, das Überlisten des Schlafenden, Fliehen ohne Ortswechsel, Verwandeln am selben Fleck, Festhalten und Aushalten, Befremden, Erkennen und Anerkennen, die unerwartete Lösung: In den nur scheinbar fernen Bildern des Mythos verdichten sich möglicherweise Erfahrungen als Beraterin mit Supervisanden im Kontext des intersubjektiven Feldes.

Aber inwiefern sind Mythen überhaupt als Auffassungen von Wirklichkeit in postaufgeklärter Zeit zulässig?

Mythos, von altgr. μῦθος, bedeutet Laut, Wort, Rede, Erzählung und wird als erzählte Geschichte definiert, zumeist als Geschichte über etwas Bedeutendes – auch von den Wissenschaftlichkeit beanspruchenden Mythentheorien der Moderne, also seit dem 19. und 20. Jahrhundert (vgl. Segal 2004). Diese befragen Mythen aus soziologischer, literarischer, religionswissenschaftlicher, psychologischer oder ethnologischer Perspektive auf ihren Ursprung, ihre Funktion und ihre Thematik hin. Mit dem Mythos als Mythos wird erst in neuerer Zeit gearbeitet. So versteht der Philosoph und Wissenschaftstheoretiker Hübner den Mythos als ein eigenes Erfahrungssystem,

⁹ Metamorphose bezeichnet allgemein einen Wandel der Gestalt, verbunden mit einer Verwandlung der Form oder einer Veränderung des Zustands; vgl. >meta< lat. Grenze, Ende, Ziel; >morphe< griech. Form, äußere Gestalt, Ansehen

mit einer anderen Wirklichkeitsbeschreibung als derjenigen der wissenschaftlichen Ontologie, jedoch durchaus analog zu deren apriorischer, allgemeiner Auffassung von Wirklichkeit (vgl. Hübner 2007). In der Epiphanie erscheine ein Gott und träte aus der Verborgenheit in die Unverborgenheit heraus. In dieser Unverborgenheit offenbare sich das eigentlich Wirkliche, das Objekt als ein Gott, dem Subjekt von sich aus. Nach Blumenberg ermöglichen Metaphern und Mythen in ihrer Anschaulichkeit und ihrem Sinngehalt eine Vorstellung von der Wirklichkeit als Ganzes, die durch wissenschaftliche Begriffe nie vollständig erreicht werden könne und die gerade deshalb orientierend für menschliches Denken und Handeln wirke. Solcherart auch als Entlastung bietendes „Hilfsmittel“ verstanden, um sich angesichts der Übermacht des „Absolutismus der Wirklichkeit“ behaupten zu können, werden Mythen auch als Sicherheit gebend interpretiert. „Er (der Mensch, Anm. d. Verf.) mag sich früher oder später diesen Sachverhalt der Übermächtigkeit des jeweils Anderen durch die Annahme von Übermächten gedeutet haben“ (Blumenberg 1979, S. 9). Der Aspekt der Orientierung und Entlastung ist auch für Segal zentral, der vorschlägt, Mythen nach Winnicott als Übergangsobjekte zu begreifen. Mythen nehmen hier wie das Spiel für das Kind einen „Zwischenbereich des Erlebens, der nicht in Frage gestellt wird“ ein, der den Menschen bei der schwierigen und anstrengenden Aufgabe entlastet, die innere und die äußere Realität in Beziehung zu setzen (Winnicott 1976 in Segal 2004, S. 185).

Für die Psychoanalyse hebt Bion die besondere Bedeutung des Mythos zur Modellbildung innerhalb des analytischen Vorgehens im allgemeinen hervor. „Ich möchte ihm seinen Platz in unseren Methoden zurückgeben, so dass er dort seine belebende Rolle spielen kann, die er in der Geschichte (und in Freuds Entdeckung der Psychoanalyse) gespielt hat, (...)“ (Bion 1963, S. 99). Er unterscheidet den privaten vom öffentlichen Mythos und hebt die „Als-Ob“-Komponente eines privaten Mythos und die damit verbundene Bedeutungssteigerung einer Aussage hervor.¹⁰ „Nehmen wir an, ein

¹⁰Der Philosoph Hans Vaihinger (2007) bezeichnet in seiner „Philosophie des Als-Ob“ von 1911 Als-Ob-Annahmen als notwendige Fiktionen, die nicht unbedingt etwas über die Wirklichkeit aussagen, jedoch als Werkzeuge dienen, um psychische Prozesse besser verstehen und erklären zu können.

Patient ist ärgerlich. Eine Aussage mit diesem Inhalt wird bedeutungsvoller, wenn man hinzufügt, dass sein Ärger wie der »eines Kindes ist, das sein Kindermädchen schlagen möchte, weil man ihm gesagt hat, dass es ungezogen ist« (ebd., S. 41). Öffentliche Mythen (Ödipus) – obgleich von verschiedenen Menschen verschieden gelesen – werden durch das hohe Maß an Übereinstimmung auch zu einem „Kanal öffentlicher Kommunikation“ (ebd., S. 97). Dies wird dadurch möglich, dass einzelne Komponenten eines Mythos Merkmale der Alltagserfahrung im Sinn von inneren Bildern oder Symbolen bildlich darstellen. Auch Bion spricht vom „Wert des Mythos als Hilfsmittel, um Fakten aufzufinden“ (ebd., S. 99). Es würde jedoch die Natur des Mythos verschleiern, wenn man ihn mit wissenschaftlichen Kategorien messen wollte.

Dass in meiner Lesart des Proteus-Mythos Merkmale meiner Alltagserfahrungen als Supervisorin vor dem Hintergrund eines intersubjektiven Beziehungsverständnisses bildlich dargestellt werden, war mir spontan zugänglich: Innere *und* äußere Welt haben im Mythos ihren Raum – es gilt, beide Realitäten zu be-greifen (vgl. Benjamin 1993). Neugier weckte die Frage, in welcher Weise die Komponenten gestaltet werden. Dem wollte ich nachgehen, nicht mit der Haltung philologischer Akribie, sondern den Wert des Mythos als eines ‚Hilfsmittels‘ schätzend, das Fakten psychodynamischer Beratungen aufscheinen lässt. Möglicherweise spiegelt ja bereits das Einlassen darauf als einer Annäherung durch Befremden einen solchen Prozess wider. Auf der Basis des Verständnisses des Mythos als eines eigenen Erfahrungssystems, mit einer ihm eigenen Auffassung von Wirklichkeit, gehen die folgenden Überlegungen also der Frage nach, inwieweit die Begegnung von Proteus und Menelaos modellhaft produktiv und hilfreich sein kann für ein tieferes Verstehen des interaktionellen Geschehens als einer von Beraterin und Supervisand gemeinsam konstruierten Wirklichkeit. Welche Beziehungsdynamik entfaltet sich in dieser Szene? Wer oder was ist hier das Göttliche, was das Menschliche, und was geschieht zwischen Gottheit und Mensch in diesem Moment und an diesem Ort, das woanders nicht möglich wäre? Und wofür steht die Wandlung? Die auf hermeneutischer Grundlage basierende Analyse wird im zweiten Teil mit dem Konzept der Intersubjektivität (nach Benjamin) konfrontiert. Den Abschluss bilden Überlegungen, ob und inwieweit ein

auch ‚proteisches‘ Selbstverständnis besonders geeignet in komplexen Beratungsaufträgen, zumal in postmodernen Organisationen, ist. Sollten darin ‚Hilfsmittel‘ verborgen sein, könnte über die Auseinandersetzung mit den je privaten Mythologien hinaus auch ein Gewinn für das Rollenverständnis von psychodynamisch arbeitenden Supervisoren liegen.

Zunächst jedoch möchte ich noch im Bannkreis des Textes bleiben und versuchen, das, was mich an eine Beratungssituation aus psychodynamischer Sicht denken lässt, ‚trockenzulegen‘. Schon jetzt bitte ich die Götter um Vergebung: Ein ‚Meeresungeheuer‘ so zu packen, kann dem Mythos nicht gerecht werden. „Der „Interpret deutet nicht den Text, sondern seine Leseerfahrung“ (Lorenzer in Nadig 1986, S. 59).

Eine Beratung zwischen Mythos und Realität

Aus dem Meer, Chiffre für das Unbewusste, kommt Proteus, der Meeresgreis, jeden Tag an den Strand, an das Ufer des Bewusstseins. Hier auf der Grenze zwischen beiden scheint eine Begegnung mit ihm möglich zu sein. Hier schläft er – im Schlaf wird er sichtbar und erfahrbar. Die Assoziation zu den Träumen, über die er in Kontakt mit den Sterblichen tritt, liegt nah. Im Unbewussten, „des Meeres dunkle(n) Tiefen“, scheint er sich bestens auszukennen, besser als selbst der Göttervater Zeus, der sich zu seinem Grundkonflikt, dem ödipalen Thema der Vater-Sohn-Konkurrenz, von ihm beraten lässt (Homer 1959, 4. Gesang, Z. 385-386; vgl. Ovid 2005, 11. Buch, Z. 251-254). Und da sind die Sterblichen, denen der Heimweg verwehrt ist, weil sie vor acht Jahren von Troja abgesegelt waren, ohne den Göttern für den Sieg ein Dankopfer zu bringen und sie um Beistand zu bitten. Menelaos in seiner Hybris nach dem Sieg über Troja und der Rückeroberung von Helena, aber auch der Zerstörung der Stadt und dem Tod vieler Helden, hatte auf eigene Faust versucht, ‚nach Hause‘ zu gelangen – ohne Konfliktverstehen und innere Aussöhnung. Nun will er in der Weissagung sowohl die Hemmnisse als auch die Bedingungen für den Heimweg erfahren.

Von Anfang an geht es auch um das Sein in der Zeit: jahrelanges, suchendes Umherirren, scheinbar sinnlose Verzögerung während

der Flaute. Jetzt mit dem Ausharren unter den Robbenfellen scheint das Warten selbst Sinn und Ziel zu erhalten, das Warten darauf, dass das Gestaltlose auftaucht, „ein grauer Bewohner des Meeres“ (Homer 1959, 4. Gesang, Z. 384).

Aber wie mit diesem grauen Gestaltlosen Kontakt aufnehmen? Es kann doch vom Bewusstsein nicht unmittelbar erfahren, begriffen, benannt werden. Die Annäherung geschieht durch Tarnung, durch Mimikry: Die Männer tun so, als ob sie Robben wären und als ob sie schliefen. Dabei müssen sie sich schon quälend intensiv auf das ‚Robbenhafte‘ einlassen. Die von Eidothea vermittelte List hat eine ambivalente Wirkung: Sie bringt Überlegenheit mit sich, bedeutet aber auch, sich im Anverwandeln dem Fremden zu nähern, eine andere Perspektive einzunehmen – aus der je eigenen Logik heraus. Am Strand, im Raum des Vorbewussten, liegen Mensch und Gottheit nebeneinander. Wer ‚überlistet‘ wen?

Überfordernde Situationen in der Vergangenheit, unbewältigte Konflikte sterben nicht ab, sondern lagern sich als „unerledigte Handlungen“ im Unbewussten ab und „warten“ darauf, nachträglich gelöst zu werden (Oberhoff 2001, S. 183). Als solche haben sie die Tendenz, sich in Übertragungsszenen wieder zu aktualisieren. Um die belastende Spannung zu bewältigen, die sich vor allem auf die Fähigkeit der Beziehungsgestaltung störend auswirkt, ‚suchen‘ die inneren Konflikte geeignete gegenwärtige Situationen, die eine gewisse Ähnlichkeit mit der Ursprungsszene aufweisen, als Auslöser und inszenieren ein unbewusstes Script. Darin werden als passend empfundenen Personen Rollen zugewiesen, sie werden unbewusst zum Mitagieren gedrängt. Ein Übertragungsgeschehen wird also nicht nur intrapsychisch erlebt, es strebt auch danach, interaktiv wieder aufzutauchen, als ob es die Begegnung auf einer anderen Bühne zur Auflösung der Spannung benötigt.

Menelaos ahnt, weiß aber nicht um seine inneren Konflikte. Er erlebt sie im Bild der Winde als äußere, scheinbar naturwüchsige Widrigkeit. Er irrt umher, bis der psychische ‚Hunger‘ größer und sein Widerstand, sich in Übertragungsprozesse hineinziehen zu lassen, geringer geworden ist. Dabei sind es paradoxerweise gerade die Felle, also das Erlegte als Metapher für bereits Erfahrenes, die zum inneren Überlisten des Übertragungswiderstands verhelfen. Als Krieger vor Troja haben die Männer vielen Gegnern ‚das Fell

über die Ohren gezogen, nun liegen sie selbst hier wie ausgeliefert in den Häuten von getöteten Tieren. Diese schützen und tarnen, auch wenn das Ausharren darin kaum auszuhalten ist: Die Annäherung, die noch nicht bewusste Erinnerung sein darf, an das in die seelischen Tiefenschichten Verdrängte und darin scheinbar Abgestorbene, an nicht akzeptierte Gefühle und Bedürfnisse, ist manchmal schwer erträglich – im mythologisch-konkreten Bild ‚anrührig‘. Der Geruchssinn liefert uns dem Unbewussten direkt aus.

Auch der „Alte des Meeres“ scheut zunächst die Begegnung, ist voller Abwehr (Kerényi 1966, S.39). Er scheint sein Wissen nur dem preiszugeben, der wirklich, im Sinn von bewirkend, etwas erfahren will, der um dieses Wissen ringt. Das eigentlich Wirkliche, das Objekt als ein Gott, tritt hier aus der Verborgenheit nicht einseitig überwältigend hervor, sondern mutet dem Subjekt die Realität der Wandlungen zu, lässt es auf Grenzen treffen, auf Anderssein, auf Fremdheit. Den ‚Preis‘ (von lat. pretium, „das gegenüber Befindliche“; den Gegenwert entrichten), bedeutet dann, die eigene Größenphantasie („der Andere ist so wie ich“) aufzugeben, die Verschiedenheit zu akzeptieren und den anderen anzuerkennen. Zugleich fordert der Andere als Gott durch das Ringen die Selbstbehauptung heraus. Erst die Erfahrung der Spannung dieses „paradoxe(n) Gleichgewicht(s)“ zwischen beiden als wesentliches Moment der Differenzierung ermöglicht dem Subjekt, Verantwortung für sich zu übernehmen (Benjamin 1993, S. 48). Das Wirkliche für Menelaos, der zwar der Sieger von Troja ist, aber den Heimweg nicht findet, bedeutet ein Zurück: Der Gott offenbart ihm die Notwendigkeit der Rückkehr an den Nil, um dort durch ein Sühneopfer für die Götter Versäumtes nachzuholen.

Zunächst wird jedoch erzählt, wie der selbstbewahrende (Gegenübertragungs-)Widerstand des Ratgebers ausgehebelt wird. Der Widerstand, im Bild des verborgenen und sich zunächst weigernden Gottes, ist durchaus nachvollziehbar, stellt sich doch „für solch eine Rolle niemand gern oder freiwillig zur Verfügung“ (Oberhoff 2001, S. 187). In der List werden die Kreativität und das Geschick des Unbewussten anschaulich, einen Mitspieler für seine Inszenierungen zu gewinnen. Das unbewusste Angebot des Ratsuchenden zum Mitspielen scheint darin zu bestehen, dass er sich scheinbar unauffällig in das Erwartungsmuster des Proteus einpasst wie in eine Haut, sich zählbar und damit überschaubar macht. Er tut so, als ob er Teil

der proteischen Realität wäre. Die ‚List‘ ist also vermeintliche Nähe, vorgetäuschte Ähnlichkeit, vermiedene Fremdheit. Und Proteus steigt in das Beziehungsangebot ein und ärgert sich über die „Hinterlist“ – ein Bild dafür, dass das Mitagieren vom Mitspieler meist nicht erwünscht, aber unbewusst und unvermeidlich ist. Indem Proteus sich entgegen seiner Abwehr in das Geschehen hineinziehen lässt, kann das Erinnernte im aktuellen Erleben der beiden Protagonisten Gestalt annehmen.

Die Tochter Eidothea verkörpert den Gegenpol zum abwehrenden Proteus. Als Aspekt des progressiven und auch eher bewussten Elements in der Beraterin gibt sie den „Anschlag“, den Hinweis. Die Öffnung der Beziehung ermöglicht sie durch Nähe und Identifikation, „sie fühlte herzliches Mitleid“ (Homer 1959, 4. Gesang, 366) und stellt so eigentlich die ‚Beratungssituation‘ her. Gleich zu Beginn provoziert sie auf humorvolle Weise mit einer Frage nach dem heimlichen Vorteil der unerwünschten Situation und lädt zu einer ersten Selbstreflexion ein.

„Fremdling, bist du so gar einfältig oder so träge? Oder zauderst du gern und findest Vergnügen am Elend, daß du so lang auf der Insel verweilst? Ist nirgends ein Ausweg aus dem Jammer zu sehn, da das Herz den Genossen entschwindet?“ (ebd., 371-374)

Sie beschreibt das ‚Leistungsangebot‘, sie erläutert die ‚Spielregeln‘ und klärt damit auch über die Rollen auf, sie schafft den Rahmen, gibt Zeit und Ort vor. Auf einer tieferen Ebene mutet sie den Aufenthalt in der Gefahrenzone zu – das heißt, sie konfrontiert die ‚Klienten‘ mit ihren Widerständen – reicht aber auch entlastend das lindernde Ambrosia der Empathie und sorgt so dafür, dass Ausharren und Einlassen auf die Situation möglich werden. Sie nimmt die ‚Klienten‘ in ihrer Not wahr, aber sie nährt sie nicht, obwohl ausdrücklich von Hunger die Rede ist, in Analogie zu einem vermeintlich klaren Beratungsauftrag. Mit „mütterliche(r) Einfühlung“ (Oberhoff 1998, S. 76) schafft sie „eine Atmosphäre von Vertrauen, Verlässlichkeit und Sicherheit“ (ebd., S. 75).

Die Müdigkeit des Proteus deutet den Rückzug vom äußeren Geschehen zu einer Innenschau an. In der inneren Selbstprüfung von fremden und vertrauten Gefühlen und Verhaltensweisen kann sich der Übergang vom Mitagieren in ‚fremden‘ Rollen zum Reflektieren eröffnen. Aus dieser Distanz heraus wandelt sich der ungewollt

mitagierende zum beobachtenden Supervisor. Er ist wieder ‚er selbst‘ als ein anderer, der die Situation befragt. So hat der Supervisor Menelaos die Chance, den Proteus als eine von seinen Übertragungen verschiedene Person wahrzunehmen. Der Weg vom Agieren zum Verbalisieren ist geebnet, damit kann das gemeinsame Reflektieren möglich werden.

Bildhaft und vital verdeutlicht der Mythos die Dynamik der emotionalen Verstrickung in einer Beratungssituation, die wie ein miteinander Ringen von Supervisorin und Supervisor erlebt werden und ängstigende, lustvolle, wie auch immer irritierende Gefühle auslösen kann – wird doch im Ringen die Berührung mit abgewehrten Emotionen gestaltet. Packen, Festhalten, Verwandeln und Lösen werden auch als intersubjektives Geschehen verständlich. *Zwischen* beiden Protagonisten inszenieren sich fortlaufend neue Szenen mit wechselnden Gestalten, die sich dem sofortigen rationalen Zugriff entziehen und nicht unmittelbar be-greif-bar sind. Die archaischen Impulse des ‚Löwenhaften‘, des ‚Schlangenhaften‘, des ‚Baumhaften‘ im Kontakt – und auch im Anderen – wirken unheimlich, bedrohlich, enttäuschend und können momentan nur gehalten, ausgehalten, ertragen werden.

Sich verstricken und wandeln: Metamorphosen als ‚Hilfsmittel‘

Die Uneindeutigkeit wird auch beim Versuch einer Zuordnung der Rollen zu denen eines Supervisionssettings spürbar. Der Mythos ist wie die Begegnungssituation vielgestaltig und mehrdeutig, die Konturen lösen sich in der Gegenübertragungsanalyse wieder auf. Hinter den ratsuchenden Menschen werden zunächst die Supervisoranden sichtbar. Unstimmigkeiten in der beruflichen Rolle, das Gefühl der Verlorenheit, die Suche nach Veränderung, nach ‚Rückenwind‘ aus einer ‚Flaute‘ – Anlass für eine Supervision ist oft eine krisenhafte Situation. Aber auch aus Supervisorensicht bietet Menelaos Identifikationsmöglichkeiten, in seiner Art des Umgangs mit der Angst vor dem Fremden. Geht es doch für Supervisoren und Organisationsberater in der Begegnung mit einer (fremden) Organisation immer wieder darum, sich einzugestehen, dass das Fremde besonders der

informellen Strukturen auch Angst auslösen kann. Auf eine neue und irritierende Art fremd erscheinen Organisationen angesichts der zunehmenden Unberechenbarkeit ihrer Strukturen durch den permanenten, gesteigerten Veränderungsdruck, dem sie durch Globalisierung, Konzentration und/oder Krise verstärkt ausgesetzt sind. Der Mythos gestaltet die größtmögliche menschliche Erfahrung von Fremdheit im Umgang mit der wesensfremden Gottheit. Diese Fremdheit wird hier in ihrer Bedrohlichkeit wahrgenommen, existentiell erfahren und erlitten. Und nicht nur das: Menelaos riskiert es, der „Angst ins Gesicht zu sehen“ (Devereux 1992 in Möller und Pühl 2001, S. 206). „Aber wir hielten ihn fest mit unerschrockener Seele“ (Homer 1959, 4. Gesang, Z. 459). Die Begegnung mit dem Fremden löst größte Angst aus und birgt die meiste Chance. Davon sprechen auch die zahlreichen Verbindungen von Göttern mit Menschen in den Liebes- und Fruchtbarkeitsmythen. Es zeugt demnach von ‚Menschlichkeit‘ auf der Beraterseite, sich die Angst vor dem irritierenden Fremden in der fremden Organisationskultur als Gegenübertragung bewusst zu machen und verstehen zu lernen. ‚Menschlich‘ wäre gerade nicht, in einem Unterwerfungsakt vermeintliche Beratungsfehler und Irritationen allzu schnell „auf seinem privaten Schuldenkonto“ zu verbuchen, „sondern als erkenntnisförderndes Material wieder zugänglich“ zu machen (Pühl 1997 in Möller und Pühl 2001, S. 206). Der Gewinn liegt in der dadurch möglich gewordenen Begegnung mit dem Objekt: dem Klienten, der Organisation, im Bild des sich zeigenden = göttlichen – d. h. erfahrbar werdenden – Fremden. Verstricken und Lösen von Gott und Mensch stehen also auch für die Erfahrung der gegenseitigen Anerkennung der Verschiedenheit zweier Subjekte. „In der gegenseitigen Anerkennung können Gleichheit und Unterschied koexistieren“ (Benjamin 1993, S. 49).

Relativ deutlich tritt auf der beratenden Seite die innere Spannung zwischen einem bewusst vertrauensschaffenden und einem ambivalent abwehrenden und mitagierenden Element hervor. Der junge (vorantreibende) und weibliche (haltende) Aspekt steht zum einen für die Bedeutsamkeit des Settings durch die Schaffung eines Rahmens und zum anderen für das Herstellen des Arbeitsbündnisses durch Erreichbarkeit und Bereitschaft zur Identifikation. Andere Elemente psychodynamischer Beratungen nehmen mit dem alten (wider-

ständigen) und männlichen (selbstbehauptenden) Proteus Gestalt an (vgl. Rappe-Giesecke 2006). In den meisten Mythen erscheinen Metamorphosen als eine Art Strategie, um einem Feind zu entkommen (vgl. die „Metamorphosen“ von Ovid). Auch Proteus steht unter Druck: Er soll ein Schicksalsgeheimnis preisgeben, flieht jedoch nicht, sondern wandelt sich in einer zirkulären Verwandlungsfucht an einem Ort (vgl. Canetti 1960). Es ist sein ‚proteischer‘ Anteil, der es dem Supervisor ermöglicht, seinem ‚Fluchtimpuls‘ innerlich nachzugeben und damit die Übertragungsszene zu ermöglichen. Göttlich bedeutet hier also nicht, mit der Überlegenheit und Allwissenheit eines Olympiers schnell klare Antworten auf scheinbar klare Beratungsaufträge zu geben, geschweige denn den Ratsuchenden in eine vermeintliche Eindeutigkeit zu drängen, sondern im Gegenteil antwortverzögernd zunächst der Erwartung und Rollenzuweisung zu folgen. Das kann auch bedeuten, vorübergehend verweigernd oder begrenzend zu wirken und dies auszuhalten. Proteus steht für die Autonomie des Beraters, dem Zugriff von außen und den inneren Ängsten vor Ablehnung und Ausstoßung standzuhalten. Gerade *indem* der Supervisor sich vorübergehend verstricken lässt – auch mit eigenen biografischen Aspekten – bleibt er autonom. Ein weiteres Paradox: Er muss nicht das, was ihn in der Begegnung überfordert, ins Unbewusste versenken, sondern ist in den Zweifeln, der Unbestimmtheit, Unsicherheit und Rätselhaftigkeit wie zuhause, indem er ihnen Zeit und Raum gibt (Möller und Pühl 2001). Auch davon spricht die proteische Wandlungsfähigkeit.

Meines Erachtens meint Heltzel genau dies, wenn er – übersetzt von der mythologischen Analogie in wissenschaftliche Sprache – die Fähigkeit des Beraters zum „unablässigen Wechsel von vorübergehender affektiver Verstrickung und dem Herauslösen aus derselben“ als Basis für seine Unabhängigkeit gerade in komplexen Beratungsaufträgen hervorhebt. „Dies »Herauslösen« geschieht einerseits in einem selbstreflexiven Prozess der Distanzierung im Sinne der Gegenübertragungsanalyse, andererseits in der unmittelbaren interaktionellen Präsenz des Beraters“ (Heltzel 2006, S. 44-45). Die Bereitschaft und die Fähigkeit als psychische Kompetenz der Beraterin, die eigene Position permanent wechseln zu können, ist umso notwendiger, je höher der Komplexitätsgrad des Beratungsauftrags ist.

Beziehungen im intersubjektiven Feld

Der Mythos des Proteus verdichtet symbolisch und konkret das Konzept der Intersubjektivität, wonach die „(...) einzig relevante und zugängliche Realität die *subjektive Wirklichkeit* ist – die des Patienten, die des Analytikers und das psychologische Feld, das durch das Zusammenspiel zwischen beiden hergestellt wird“ (Stolorow u. a. in Löwer-Hirsch 2001, S. 52). Von zentraler Bedeutung ist dabei, dass das Unbewusste, Gestaltlose nur in einer Beziehung Gestalt annehmen kann. Als Gestalt kann es zum Bild werden, das bewusst wird und damit benannt und reflektiert werden kann. Diese Gestaltwerdung als Beziehungsprozess scheint mir im Zentrum des Mythos zu stehen. Das Unbewusste, nur als „präreflexives Unbewusstes“ zu fassen und außerhalb des Bewusstseins einer Person wirkend, ist im Mythos im apersonalen Element des Meeres und seiner Bewohner repräsentiert (Atwood und Stolorow in Löwer-Hirsch 2001, ebd.). Proteus' Verwandlungen können auch als Metapher für die Stufen der Transformation gelesen werden, in denen der Kontakt zum Unbewussten als einem Konstrukt möglich ist: der weissagende Greis, der Wissen hat, sich aber nicht erklären kann, jedenfalls nicht alltäglich einfach. Proteus ist eben auch der „Vielgestaltige“, der, der mehrere Namen hat. Gestalt nimmt das Unbewusste erst in den unvermeidlichen und notwendigen Inszenierungen im Verlauf des Beziehungsgeschehens zwischen den Protagonisten an. Daher tritt der Vielgestaltige erst am Ende als er selbst in Erscheinung und spricht in Erfüllung seiner Aufgabe und Rolle.

Die Begegnung lässt sich also als Bild einer psychodynamischen Beratung lesen, ein Bild, in dem subjektive Wirklichkeit im intersubjektiven Feld Gestalt annimmt. Eindrücklich ist die Metapher der fortlaufenden Wandlungen für das von Atwood und Stolorow beschriebene Paradoxon, dass die vorgeformte Struktur und die starren Muster des Klienten nur durch „sorgfältige Untersuchung der sich ständig verändernden Bewegung des intersubjektiven Feldes (...) effektiv erhellt und umgewandelt werden können“ (ebd.). Eine Gestalt erscheint, Menelaos erlebt sie und hält sie fest. Als Klient meint er, dies sei hier und jetzt die ‚Wahrheit‘ (über seinen Berater und sich im Verhältnis zu seinem Berater und zur Welt). Indem Proteus sich wieder wandelt, ‚deckt‘ er, der zugleich das exterritoriale, präreflek-

tierte Unbewusste symbolisiert, sozusagen ein Muster auf. ‚Ich bin nicht (nur) das Schlangenhafte, das du mit mir erlebst, ich bin ein Anderer‘. Die Wandlungen, mit denen sich Menelaos herumschlagen, die er halten und aushalten muss, sind lesbar als Konkretisierung seiner subjektiven Wirklichkeit, die er als objekthaft gegenüberstehend erlebt, als „symbolische Umwandlung von Konfigurationen subjektiven Erlebens in Ereignisse und Dinge, von denen man meint, dass sie objektiv aufgenommen und erkannt werden“ (ebd.).

Menelaos ist für mich auch das Bild des in seinem Differenzierungsprozess gestörten, nach Allmacht strebenden Subjekts, das in den Kampf um Anerkennung gezwungen wird/sich auf den Kampf einlässt, der ihn in diesem Prozess nachreifen lässt. In der Begegnung mit dem Objekt als einem unabhängigen Anderen, im Bild des sich konkret wandelnden Gottes, kann Abhängigkeit für ihn grundsätzlich erfahrbar werden. Erst so wiederum kann er die Wirklichkeit von Intimität und Nähe erleben – im mythologischen Bild zeigt sich der Gott ‚freiwillig‘, aus sich heraus und spricht mit ihm im Dialog, gibt ihm Sicherheit. „Gerade die äußere Existenz der Anderen gibt uns das Gefühl, wirklich „genährt“ zu werden, wenn wir von außen Nahrung bekommen – statt dass wir uns alles selber beschaffen müssen“ (Benjamin 1993, S. 49).

Zugleich begegnen sich in den beiden Protagonisten zwei Subjekte mit ihren Wirklichkeiten – die im mythologischen Bild der Begegnung von Gott und Mensch als größtmöglichem wesensfremdem Unterschied gezeigt werden. Das, ‚modern‘ betrachtet, hierarchische Verhältnis von Gott und Mensch im Mythos bedingt jedoch keine duale Struktur. Gerade hier begegnen sich zwei aktive Partner, die gegenseitig Veränderungen auslösen. Paradoxerweise wird gerade an dem hierarchischen Verhältnis von Gott und Mensch die Bedeutung der wechselseitigen Anerkennung zweier Subjekte für die persönliche Entwicklung aufgezeigt (zur dialektischen Verwicklung von Supervisor und Supervisand vgl. auch Oberhoff 1998). In den Protagonisten wird die Beziehung zwischen dem Selbst und dem Anderen gestaltet, die sich ständig in der Spannung zwischen Gleichheit und Unterschied wechselseitig beeinflussen. „Denn die intersubjektive Interaktion besteht aus zwei aktiven Partnern, nicht aus einer umkehrbaren Einheit von Gegensätzen, bei der eine Person etwas tut, der anderen etwas angetan wird“ (Benjamin 1993, S. 50).

Der Gott erscheint nicht als einseitig regulierendes Subjekt, sondern spielt „eine aktive Rolle beim Bemühen des Individuums, kreativ die Realität zu entdecken und zu akzeptieren“ (ebd., S. 47).

Menelaos verlegt nicht akzeptierte, nicht zu ertragende, verleugnete Affekte wie Angst, Scham, Wut in den Gott als wesensfremdes und dadurch starkes Gegenüber; er übt einen gewissen Druck aus, dass der Andere diese für ihn bedrohlichen Rollen übernimmt. Proteus hält die projizierten Inhalte ‚gezwungenermaßen‘ und gibt sie verwandelt zurück. Als der, der sich wandelt, handelt er zwar so, wie es von ihm erwartet wird, zugleich ist und bleibt er auch fremd, bis zum Ende: Dafür spricht seine selbstbestimmte Müdigkeit. Hier wird bildhaft auch die Dialektik von Selbstaussdruck und Spontaneität auf der einen Seite und rollenbestimmtem Verhalten auf der anderen Seite gestaltet, der intersubjektive Beraterinnen ausgesetzt sind (vgl. Bohleber 2004). In dem Rollenspiel dieses „Enactments“¹¹ kann Menelaos in für ihn erträglicher, modifizierter Form Aspekten seiner selbst begegnen und ist hinterher ein Gewandelter: Er wird offen für seinen Wandel. Der Mythos gestaltet dies in der Müdigkeit des Gottes und seiner Erscheinung als „wahre Gestalt“, in der er spricht. Durch seine veränderte innere Wahrnehmung kann Menelaos den Gott neu wahrnehmen, der „plötzlich als ein Anderer erscheint“ – und spricht (ebd., S. 780). Es sind seine aktualisierten Übertragungen, denen er in den Wandlungen des Proteus begegnet und zugleich Äußerungen der Gegenübertragung des Proteus. Die Gestalten der Gegenübertragung werden von beiden geschaffen. Erst diese intersubjektive Interaktion führt Menelaos „an die Organisation-in-ihm-selbst und an Ihn-selbst-in-der-Organisation“ heran, ermöglicht ‚wie von selbst‘ das An- und Aussprechen und eröffnet Sinn, den „neuen Sinn“ und damit neue Vorgehensweisen (Armstrong in Löwer-Hirsch 2003, S. 30). Die Eröffnung des neuen Sinns geschieht nach all der sympathikotonen Anstrengung mühelos, gleichsam vagoton, entspannt, gelöst, ‚wie von selbst‘: Proteus wird der Wandlungen müde und spricht von selbst. Der Druck der Inszenierungen ist gewichen, auch der Druck für den Supervisor, Rollen darin zu übernehmen.

¹¹ Der Begriff geht zurück auf ‚eine Rolle spielen‘, ‚so tun, als ob‘, jemanden zu etwas bewegen; es wird davon gesprochen, wenn der Versuch, eine Übertragung zu aktualisieren, eine Gegenübertragung hervorruft. (vgl. Gabbard 1999)

Die intersubjektive Beratungsarbeit erfordert entsprechend auch eine andere Haltung als die Abstinenz. Die Nichtneutralität wird deutlich in der Figur der Tochter. Sie ist kein passives Objekt, sondern durch ihre Hilfe beim Ertragen innerer Spannungszustände aktiv Gestaltende im Dienst der Erhellung der unbewussten Aktivitäten des Klienten (vgl. Benjamin 2002, S. 47).

Die mythologische Analogie kann auch insofern zur Erweiterung der Empfindungswelt des Supervisors und zum tieferen Verständnis der Realität des Klienten beitragen, indem sie durch Überwindung der Angstabwehr das Mitempfinden auch über die eigene Moral hinaus ermöglicht. Die auf dieser Erfahrung basierende ‚Katharsis‘ und in der Folge der Wandel ist damit auch Produkt der gemeinsamen Wirklichkeit von Beraterin und Ratsuchendem (zum Unbewussten nicht nur als Ort des Verdrängten, sondern auch der sensiblen Wahrnehmung und der Kreativität vgl. Oberhoff 2002).

Epilog – Die proteische Persönlichkeit

„We are becoming fluid and many-sided.“ hat R.J. Lifton beobachtet und versteht unter dem „protean self“, der ‚proteischen Persönlichkeit‘, den vernetzten Menschen der Generation@ des 21. Jahrhunderts, der extrem anpassungsfähig und flexibel sei, Ideen und Partner, Berufe und Orte wechsele, keinen klar umrissenen Charakter habe, sondern in viele Rollen schlüpfe – auch um Fragen im Sinne von Eindeutigkeit und Festlegung zu entkommen (Lifton 1993, S. 1). Die Entwicklung von Netzwerken, die virtuelle Kommunikation im Internet mit der Möglichkeit, unterschiedliche Rollen annehmen zu können, versteht er als Hinweise auf die Herausbildung eines grundsätzlich veränderten Selbstverständnisses im Umgang mit den Herausforderungen des technischen und sozialen Wandels. Der Soziologe Dirk Baecker beschreibt zunehmend ‚heterogene Netzwerke‘, die an die Stelle der bisher bekannten homogenen Funktionssysteme treten, „unwahrscheinliche Clusterbildungen, mit seltsamen Verknötungen von Geschichten, Milieus, Leuten und Organisationen“. Und er prognostiziert: „Unsere Kultur wird sich von der Vernunft der Moderne noch weiter verabschieden und sich stattdessen mit einer Komplexität anfreunden, mit der man die Berührung suchen

muss, ohne auf ein Verstehen rechnen zu können“ (Baecker 2010).

Damit einher geht eine Wandlung der Bedeutung von Autonomie und Authentizität. Der postmoderne Mensch mit einem eher fragmentierten Bewusstsein kann und will mit Vielfalt, Vieldeutigkeiten und komplexen, auch widerstreitenden Prioritäten leben. Dabei ist noch offen, ob die multiplen Persönlichkeiten eine Entwicklung zu reiferen Bewusstseinsstufen bedeuten, etwa weil ein neuer Sinn für Empathie erzeugt wird – oder aber ob der Verlust an Ich-Gefühl eher zu Dezentriertheit mit uns selbst führt. Für den proteischen Menschen gibt es keine absoluten, allgemein-gültigen Wahrheiten, somit auch kein entwicklungsorientiertes Geschichtskonzept mit einer Utopie oder Ideologie. Der einzelne verortet sich nicht in einer allgemeinemenschlichen Geschichte, sondern in seiner privaten Mythologie. Der wichtigste Moment ist dabei der jeweilige Augenblick, in dem Subjekthaftes aufscheint. Entsprechend ist für den postödpalen, proteischen Menschen das Leben kein Rätsel wie für Ödipus, sondern eine Reihe von theatralischen Momenten und dramatischen Inszenierungen (vgl. Wikipedia 2008). Dem entspricht auch die ‚Eventkultur‘, die als ephemeres, kurzfristig scheinbar verbindendes Gruppenerlebnis die Bedeutung der auf ein Ziel hin orientierenden, längerfristigen Organisationen zumindest relativiert.

Zugleich schafft möglicherweise gerade das Rätsel der Sphinx die Verbindung der beiden Bewusstseins- und Daseinsformen, indem es nach dem Menschen und seiner Grundbedingung, der Wandlungs- und Veränderungsfähigkeit als Reifungsprozess, fragt.

„Ein Zweifüßiges gibt es auf Erden und ein Vierfüßiges mit dem gleichen Wort gerufen, und auch dreifüßig. Die Gestalten ändert es allein von allen Lebewesen, die sich auf Erden, in der Luft und im Meere bewegen. Schreitet es, sich auf die meisten Füße stützend, so ist die Schnelle seiner Glieder am geringsten.“ (Kerényi 1966, Bd. II, S. 83).

Der moderne, ödipale Mensch mit seinem irreduziblen Kern und den in Ödipus symbolisierten Entweder-Oder-Kämpfen und der postmoderne, proteische Mensch – mehrdimensional, ephemere aufscheinend, oszillierend, Gegensätze tolerierend – beiden Bewusstseinsformen begegnen wir in uns selbst ebenso wie in den Organisationen. Sie gilt es angesichts der zunehmenden Komplexität der Aufträge und Beratungsaufgaben mehr denn je zu erfahren, zu halten und auszuhalten. Die dabei entstehenden „multiplen Gegen-

übertragungen mit mehrdimensionalen, widersprüchlichen, ,oszillierenden Gefühlen“ verlangen „eine beträchtliche Integrationsleistung von uns Supervisoren“ (Heltzel 2008). Diese Ambivalenzen in sich zuzulassen, ihnen in einem aktiven, oft mühsamen Arbeitsprozess einen inneren Raum zu geben, mit dem Ziel, die eigene Spannungstoleranz zu erweitern – dazu kann der Proteus-Mythos analoge ‚Hilfsmittel‘ anbieten, die helfen, Fakten psychodynamischer Beratungen aufzufinden.

Literatur

- Baecker, Dirk: Der Mensch wird neu formatiert. In: Faz.net www.faz.net (zuletzt gelesen am 13.09.2010)
- Benjamin, Jessica (1993): Die Fesseln der Liebe. Psychoanalyse, Feminismus und das Problem der Macht. Frankfurt am Main
- Benjamin, Jessica (2002): Der Schatten des Anderen – Intersubjektivität – Gender – Psychoanalyse. Frankfurt am Main und Basel
- Bion, Wilfred R. (1963): Elemente der Psychoanalyse. Frankfurt am Main (1992)
- Blumenberg, Hans (1979): Arbeit am Mythos. Frankfurt am Main (2001)
- Bohleber, Werner (2004): Intersubjektivität und die Bedeutung des Anderen in der Psychoanalyse. In: Psyche. 58. Jahrgang, Sonderheft 9/10, S. 777-782
- Canetti, Elias (1960): Masse und Macht. 3. Aufl. Hamburg (1973)
- Gabbard, Glen O. (1999): Gegenübertragung: Die Herausbildung einer gemeinsamen Grundlage. In: Psyche. 53. Jahrgang, Sonderheft 9/10, S. 972-990
- Heltzel, Rudolf (2006): Die Unabhängigkeit des Supervisors in komplexen Beratungsaufträgen. In: Supervision. Heft 2
- Heltzel, Rudolf (2008): Zwischen den Fronten – Komplexberatung in Organisationen, Vortrag auf dem Coaching-Kongress. Frankfurt am Main, 14.6.2008
- Homer (1959): Odyssee. Übersetzt von Johann Heinrich Voss. Stuttgart
- Hübner, Kurt (2007): Wissenschaftstheorie – Mythos – Offenbarung: Die Geschichte einer Entdeckung. In: Katholische Akademie in Bayern (Hrsg.): zur debatte. 6/2007, S. 17-19
- Kerényi, Karl (1966): Die Mythologie der Griechen. Band I und II. München
- Lifton, Robert Jay (1993): The protean self. Human resilience in an age of fragmentation. New York

- Löwer-Hirsch, Marga (2001): Intersubjektivität und Supervision. In: Oberhoff, Bernd und Ullrich Beumer (Hrsg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Münster, S. 49-64
- Löwer-Hirsch, Marga (2003): Das Unbewusste in Organisationen und der intersubjektive Ansatz. In: West-Leuer, Beate und Claudia Sies: Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung. Stuttgart, S. 25-43
- Möller, Heidi und Harald Pühl (2001): Organisationsberatung als lebendige Ethnopsychanalyse. In: Oberhoff, Bernd und Ullrich Beumer (Hrsg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Münster, S. 198-214
- Nadig, Maya (1986): Die verborgene Kultur der Frau. Ethnopsychanalytische Gespräche mit Bäuerinnen in Mexiko. Subjektivität und Gesellschaft im Alltag von Otomi-Frauen. Frankfurt am Main
- Oberhoff, Bernd (1998): Übertragungsanalyse in der Supervision. Ein Konzept. In: Freie Assoziation. 1. Jahrgang, Heft ½, S. 58-80
- Oberhoff, Bernd (2001): Vom mitagierenden zum beobachtenden Supervisor. Zur Praxis der supervisorischen Übertragungs-Gegenübertragungsanalyse. In: Oberhoff, Bernd und Ullrich Beumer (Hrsg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Münster, S. 183-195
- Oberhoff, Bernd (2002): Szenisches Verstehen in der institutionellen Supervision. In: Pühl, Harald (Hrsg.): Supervision. Aspekte organisationaler Beratung. Berlin, S. 195-210
- Ovid (2005): Metamorphosen, zit. nach Reclam, Stuttgart
- Rappe-Giesecke, Kornelia (2008): Der Nutzen der Psychoanalyse für die Supervision. In: Deutsche Gesellschaft für Supervision (Hrsg.): Konzepte für Supervision. Neun theoretische und methodische Ansätze. Köln, S. 13-16
- Segal, Robert A. (2004): Mythos. Eine kleine Einführung. Stuttgart
- Vaihinger, Hans (2007): Die Philosophie des Als-Ob. Saarbrücken
- Wikipedia (2008): http://de.wikipedia.org/wiki/proteische_Persoenslichkeit (zuletzt gelesen am 30.8.2008)

„Aladin und die Wunderlampe“ – die Reise zu einer Identität als Führungskraft ¹²

Zusammenfassung

Neid wird allgemein als negative Emotion eingestuft und ähnlich wie Missgunst moralisch und ethisch verurteilt. Das Fallbeispiel der Supervision einer neu ernannten Führungskraft im klinischen Bereich zeigt, dass ein selbstreflexiver Umgang mit diesem Thema positive Impulse für die persönliche und berufliche Entwicklung geben kann. Durch die Auseinandersetzung mit kollegialer Konkurrenz werden eigene Neidgefühle und Neid von Kollegen anders verstehbar. Eine Identifizierung mit der Führungsrolle kann schrittweise und konstruktiv, wenn auch nicht konfliktfrei, auf den Weg gebracht werden.

Auftakt

Herr X. stand vor der Auseinandersetzung mit sich und seiner beruflichen Rolle, als er zum ersten Mal in die Einzelsupervision

¹² Der vorliegende Beitrag entspricht der gleichnamigen Publikation in der Zeitschrift *Agora – Düsseldorfer Beiträge zu Psychoanalyse und Gesellschaft* 16. Jahrgang (2009/10) Heft 19, S. 38-44. Der Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung der Akademie für Psychoanalyse und Psychosomatik Düsseldorf e.V., Neuss.

kam. Als Arzt an einer süddeutschen Klinik absolvierte er eine Weiterbildung, um sich als Führungskraft zu qualifizieren. Durch die berufliche Lebenssituation war er häufig unterwegs und fühlte sich zwischen den Welten überall und nirgendwo zuhause.

In den für diese Qualifizierungsmaßnahme erforderlichen Supervisionsitzungen wurde rasch das Märchen „Aladin und die Wunderlampe“ aus „Tausend und einer Nacht“ zum Symbol für seine private, aber auch berufliche Situation.

Er schilderte immer wieder das Gefühl, zwischen zwei Welten zu wandeln, wie Aladin, der seine Wunderlampe reibt und sich an einen anderen Ort wünscht.

Dabei pendelte er nicht nur zwischen den verschiedenen Kulturen – privat eher ländlich in Norddeutschland verwurzelt, beruflich in einer süddeutschen Großstadt tätig – sondern auch zwischen seinen beruflichen Rollen als Arzt, Vorgesetzter, Kollege, Mitarbeiter in einer angesehenen Klinik und seinen privaten Rollen als Freund, Liebhaber, Bruder, Sohn und vieles mehr. Besonders schwierig schien ihm der Übergang von der Rolle des Vorgesetzten im beruflichen Bereich und der Rolle eines gleichberechtigten Partners in seinem privaten Umfeld.

Seine Reiseerlebnisse schilderte er schillernd und beschrieb detailliert die Kontakte auf seinen regelmäßigen Wochenendflügen. Dort traf er auf die unterschiedlichsten Menschen mit ähnlichem Schicksal und er lauschte oft den Gesprächen der Mitreisenden. Da waren die Business-Frau aus der IT-Branche, ein Banker, ein Monteur. Besonders erinnerte er sich an einen Immobilienmanager, der seinem Sitznachbarn seine Lebensgeschichte schilderte und schließlich meinte, seine Ehe halte nur deshalb über Jahrzehnte, weil er so gut wie nie da sei und beide allenfalls drei Beziehungsjahre gemeinsam verbracht hätten. Ein Versuch, in den Vorruhestand zu gehen sei daran gescheitert, dass er nichts mit sich und seiner Zeit anzufangen wusste und seine Frau ihn dann motiviert habe, doch weiter zu arbeiten. Dieser Mann schien Herrn X. ein trauriges Beispiel für jemanden zu sein, der *in der Luft hängen* geblieben war. So wollte Herr X. auf keinen Fall enden.

Dieses *Schicksal* war ein Anstoß für einen Entwicklungsprozess. Vieles deutete darauf hin, dass die Symbolik des Märchens von „Aladin und der Wunderlampe“ nicht nur auf das Thema des Orts-

und Rollenwechsels verwies, sondern darüber hinaus ein persönliches Entwicklungsthema enthielt. Bereits in den ersten Gesprächen sah der Klient sich zunehmend mit diffusen, unliebsamen Affekten und Emotionen konfrontiert, ohne diese genauer benennen zu können.

Auf der Suche

Brocher spricht von einem „Leben in entliehener Identität“ und beschreibt die Aufspaltung des Individuums in ein öffentliches und ein privates Ich (vgl. Brocher 1973). Der Überforderung des öffentlichen Ich steht die mangelhafte Persönlichkeitsentwicklung gegenüber. Bei reduzierter emotionaler Entwicklung werden die Leistungsanforderungen an das formale Wissen und die intellektuellen Fähigkeiten immer höher. Selbst sechsunddreißig Jahre nach dieser Veröffentlichung scheinen Brochers Schlussfolgerungen für das Individuum im Zeitalter der Globalisierung, des zunehmenden Drucks auf Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Flexibilität, einer universellen Erreichbarkeit und ständigen Verfügbarkeit sowie einer sinkenden Halbwertszeit für Wissen aktueller denn je (vgl. Heim und Schulze 2008, West-Leuer 2009).

Was, so fragte sich Herr X., kann er tun, damit er mit seinen Rollen zurecht kommt, oder besser, den verschiedenen Ansprüchen, die aus den Rollen erwachsen, angemessen begegnen kann.

Während der Weiterbildung hatte er eine Führungsposition übernommen und nun setzte er sich mit den Aspekten seiner neuen Aufgaben auseinander, die ihn frustrierten. Durch seine Unsicherheit in der neuen Rolle hatte er ein großes Bedürfnis nach klaren Strukturen, Vorgaben, Regeln und Halt. Diesem Bedürfnis wurde jedoch in der Qualifizierungsmaßnahme nicht entsprochen. Für den Klienten war hier ein Rollenspiel ein initiales Erlebnis. Er machte die für ihn neue Erfahrung eines spielerischen Umgangs mit Unsicherheit und Identitätsfindung. Rückblickend wurde auch eine erste Annäherung an die Themen Konkurrenz, Sich-Zeigen und Neid möglich. Diese waren schambesetzt und konnten noch nicht verbalisiert werden. Es blieb zunächst bei dem Gefühl, sich in diesem Rollenspiel sehr lebendig zu fühlen, Vielfältiges zu erle-

ben und dabei weder festgelegt, noch berechenbar oder statisch zu sein.

So erwies sich die Weiterbildung als Bereicherung seines beruflichen Alltags. Rollenspannungen und Ambiguitäten konnten zunehmend besser ausgehalten werden. Herr X. erfuhr eine Perspektiven-erweiterung in vielen Situationen, sowohl mit seinen Mitarbeitern und Patienten in der Klinik als auch im Flugzeug im Gespräch mit seinem Sitznachbarn und zu Hause in seinen privaten Rollen, überall weitete sich allmählich sein Blickwinkel.

Die Faszination der Wunderlampe

Was waren die Gründe für die Faszination, die für den Klienten von dem Märchen „Aladin und die Wunderlampe“ ausging? Besonders beeindruckt war er von der Möglichkeit, dass Aladin sich mit Hilfe eines Geistes aus seiner Lampe überall hin bringen lassen konnte. In einer Ausgabe von „Die Märchen aus 1001 Nacht“ von 2006 heißt es:

„Wenn das so ist“, versetzte Aladin, „befehle ich dir, versetze mich sogleich an den Ort, wo mein Palast steht, sei es, wo es wolle, und bring mich unter das Fenster der Prinzessin Bedruldur“ (Weil 2006, S. 474).

Dieser schnelle Ortswechsel wäre sicher schön, meinte der Klient in einer Sitzung, aber er schätze mittlerweile auch die Zeit, die er zum Reisen brauche, da dies ein Raum für Reflexion und Wandlung sei. Natürlich sei er überall er selber. Dennoch spüre er beim Reisen immer wieder, dass ein Prozess ablaufe, den er gar nicht recht beschreiben könne; es sei eher ein Gefühl, nicht unangenehm aber etwas befremdlich. In diesem Gefühl der Wandlung kündigte sich ein weiteres Mal eine Auseinandersetzung mit dem Sich-Zeigen und dem damit verbundenen Konkurrenz- und somit auch mit dem Neidthema an.

Zu Erinnerung hier eine kurze Zusammenfassung des Märchens:

Aladin ist ein junger Taugenichts, der von einem bösen Zauberer verführt wird, eine Öllampe in einer magischen Höhle zu finden. Nachdem der Zauberer ihn zu betrügen versucht, behält Aladin die Lampe für sich. Er entdeckt, dass in der Lampe ein Geist lebt, der die Wünsche des Lampenbesitzers erfüllen muss. Mit Hilfe des guten

Geistes wird Aladin nach einigen Abenteuern ein guter, zuverlässiger Mann, der schließlich reich und mächtig die schöne Tochter des Sultans heiratet.

Kast unterstreicht die Bedeutung von Geschichten für den Einzelnen und stellt fest, dass jeder individuell von bestimmten Lieblingsgeschichten fasziniert und gepackt wird, weil sich darin individuelle Wünsche und ungelöste Konflikte widerspiegeln, die meist vom Helden stellvertretend für den Leser gelöst werden (vgl. Kast 1986). Dem Märchen räumt sie dabei eine besondere Bedeutung ein, weil es dort magisch und märchenhaft und mit einer gewissen Realitätsferne zugeht. Es entsteht über die Identifizierung mit dem Märchenhelden die Hoffnung auf eine unverhoffte Lösung und „(...) jener Mut zur Zukunft, den wir brauchen, um nicht im Vergangenen zu kleben (...)“ (Kast 1986, S. 9).

Bereits früher hatten sich für Herrn X die Themen: sich zeigen, im Mittelpunkt stehen, auf sich aufmerksam machen, sich trauen, etwas wagen etc., als zentrale Themen seiner persönlichen Entwicklung herauskristallisiert. Rasch wie bei Aladin hatte es für ihn gehen sollen, und eine unverhoffte schnelle Lösung schien die Beförderungsstelle in der Klinik in Süddeutschland zu bieten. Mit dem Entschluss, die Beförderungsstelle anzutreten, begann eine Zeit oder besser ein Prozess der *Wandlung*, der sich auf der intrapsychischen, interindividuellen und interpersonellen Ebene sowie in den verschiedenen öffentlichen und privaten Rollen abspielen sollte. Neben der Lust auf die Herausforderung war der Klient aber auch von großen Ängsten geplagt. Einsam wie *Hans im Glück* in die Fremde zu ziehen, brachte eben nicht nur Abenteuer, Vorfreude und Neugierde auf Neues, sondern auch große Ängste zum Vorschein.

Das Märchen wurde hier im Winnicottischen Sinne zum Übergangsobjekt, das heißt zu einem Objekt, an dem symbolhaft gearbeitet werden kann. Eigene Konflikte und Ängste werden über das Märchen in einem anderen Kontext reflektierbar und dadurch auch veränderbar oder aber mindestens tolerierbar. Die Identifikation mit dem Märchenhelden, der sich von einem Taugenichts zu einem zuverlässigen Menschen entwickelt, ermöglichte ein Probehandeln, da diesem fantasierten Identifikationsobjekt gewisse Eigenschaften wie Mut, Wille und Stärke zugesprochen wurden, die dann neue Entscheidungs- und Handlungsspielräume boten. „(...) der Weg zu

einer mehr schöpferischen Gestaltung der Lebenssituation wird frei (...)“ (Kast 1986, S. 207).

Die Identifikation mit Aladin hatte Herrn X. sicher dabei geholfen, seinen, ihm noch unbekanntem, inneren Kräften zu vertrauen und das Wagnis professioneller Weiterentwicklung einzugehen. Magische Mächte waren in „Aladins Wunderlampe“ notwendig, um am Ende eine kaum mehr erhoffte Lösung zu erwirken. Der böse Zauberer förderte seine Bestimmung zu Tage – die Mission den geheimen Schatz zu finden – und verführte Aladin zum Aufbruch, woraufhin dieser größere Selbstständigkeit anstrebte. Doch es waren auch die guten Geister der Lampe und des Rings von Nöten, um das Schicksal des jungen, unerfahrenen Helden zum Guten zu wenden. Beide Gegenstände sind Machtsymbole, die der Held vom bösen Zauberer erstreiten respektive um die er mit dem Zauberer in Konkurrenz treten musste. Nicht die Begegnungen mit Hexen, Zauberern, Prinzessinnen und Helden sind wirklich, sondern die menschlichen Erfahrungen, die dahinter stecken. Eine Erkenntnis aus der Tiefenpsychologie C.G. Jungs ist es, dass solche Archetypen in uns weiterleben.

Das Ringen um Anerkennung war für den Klienten über lange Jahre ein zentrales Lebensthema, vielleicht weil die Mutter die Geschwister vorzog oder der Vater ihm weniger als den Brüdern vertraute. Später waren es die *väterlichen* Vorgesetzten, die ihn in seiner Wahrnehmung nicht *groß* werden ließen. Sich als zweite Wahl zu fühlen, war dann auch der Grund für seinen Weggang aus der Heimat, hatte er in seiner Ursprungsfamilie doch nicht gelernt, sich lustvoll mit anderen um den ersten Platz zu streiten (und mal zu gewinnen oder auch zu verlieren). Vielmehr verfiel er in eine sich unterwerfende, aber in Grimm und Groll verharrende Position, da er doch ahnte, dass er es auch ganz gut machen würde. Hier schlummerte das Entwicklungspotential, welches sich nach seinem *Ortswechsel* und im Rahmen seiner Weiterbildung als Führungskraft entfalten konnte. Sein größter *Widersacher* war, so meinte er, die Angst vor der Exposition, also die Schwierigkeiten und Hemmungen, sich zu zeigen und zu konkurrieren. Immer wieder wagte er Vorstöße quasi als kontraphobischen Bewältigungsversuch. Aber es gab im Gegendruck auch Phasen, in denen er, aus Angst vor Überheblichkeit, sich nicht traute, seine Visitenkarten zu verteilen.

Nach Belardi ist der Rollenwechsel, sind die geschäftlichen und letztlich auch pekuniären Interessen, sowie die Konkurrenz zur eigenen Berufsgruppe eine große Herausforderung. Die immer wieder zu vollziehende Distanzierung vom Beruf schafft eine Zunahme an innerer Freiheit und Flexibilität, die in Zeiten der zunehmenden Rationalisierung und Einengung der Handlungsspielräume nicht nur die individuelle Arbeitszufriedenheit steigert, sondern auch eine Burnout-prophylaktische Wirkung hat (vgl. Belardi 1998, S. 151f.).

Die Auseinandersetzung mit dieser Perspektive half dem Klienten, nicht das *oder* sondern das *und* zwischen seinen öffentlichen und privaten Rollen als Lösung zu verstehen. Er fühlte sich angeregt, die unterschiedlichen Aspekte möglichst individuell auszugestalten. Möglichkeiten eines Perspektivenwechsels und Freiräume in der klinischen Arbeit zu nutzen, waren auch für seine persönliche Entwicklung eine Bereicherung. Ein neues Verständnis für die vielfältigen Organisationsprozesse steigerten seine Zufriedenheit mit seiner beruflichen Situation. Es galt, sowohl die Interessen der Organisation als auch die der einzelnen Mitarbeiter und nicht zuletzt seine eigenen auszubalancieren und sich dabei gelegentlich auch eine kritischen Perspektive zuzugestehen.

Im Märchen strebt der Held eine zufriedenstellende Lösung für alle an (Aladin lebte zufrieden und glücklich mit seiner Prinzessin und wenn sie nicht gestorben sind ...). Herr X. konnte sich vom magischen Denken der Kindheit distanzieren und erkannte, dass er nicht auf Wunder und geheime Mächte angewiesen war. Nach dem Verzicht auf die illusionäre und passive Hoffnung, es möge etwas geschehen, um ihn *reibungslos* von einem Ort zum anderen, von einer Rolle in die andere zu transportieren, konnte er seine Situation selbst aktiv weiterentwickeln, und für seine Entscheidungen selbst die Verantwortung übernehmen.

Kollegiale Konkurrenz

Während der beruflichen Weiterbildung hatte Herr X. sich innerhalb seiner Organisation zweimal in Konkurrenz mit Kollegen auf eine Beförderungsstelle beworben und war befördert worden. Aus Neid-

abwehr wurde diese Tatsache lange von ihm nivelliert und ihr wenig Beachtung geschenkt. In Konkurrenz zu treten hatte er viele Jahre vermieden, sicherlich häufig um den Preis der *deprimierten Unterwerfung* oder *neidvoller Missgunst* und *heimlichen Entwertung*, statt der Konfrontation standzuhalten und mögliche Niederlagen auszuhalten. Immer noch spürte er Widerstand, den eigenen Erfolg zuzulassen und sich einzugestehen, dass er aus einem Konkurrenzkampf als Sieger hervorgegangen war. Er berichtete an dieser Stelle von einer großen Angst vor Neid und Missgunst, die für ihn, wie für viele Menschen negativ konnotiert und eher mit *Angst vor Angriff* und *Vernichtung* assoziiert waren. Niederlagen glaubte er hingegen gut zu verkraften, weil sie sein Selbstbild bestätigten. Der gewonnene Konkurrenzkampf war mit Angst vor der Vernichtung des Gegenübers verbunden, also mit der Angst vor den eigenen aggressiven und destruktiven Impulsen.

In seinem Beitrag „Über Neid“ bezieht sich Streeck (2007) auf das Märchen „Schneewittchen“. Versteht man den Blick der Stiefmutter in den Spiegel als selbstreflektierend, ist es die momentane, das Selbstwertgefühl herabsetzende Erkenntnis, im Vergleich mit dem anderen ohnmächtig und unterlegen zu sein, die den mörderischen Neid nach sich zieht (ebd.). „Solch verzehrender Neid ist ruhelos, brennt, treibt um und zielt nicht, wie der aristotelische Wetteifer, darauf hin, selber erlangen zu wollen, was die andere Person hat. Vielmehr soll die andere Person das geneidete Gut nicht haben – und sei es, dass die Person zum Verschwinden gebracht werden muss“ (ebd., S. 20).

Neid und Bewunderung können eng miteinander verbunden sein; Neid drückt dann auch eine gewisse Anerkennung aus. Wir neigen dazu, Neid anderen Personen zu unterstellen und somit projektiv abzuwehren. Diese projektive Abwehr dient dazu, sich selbst als nicht neidische Person wahrzunehmen und Neid auch bei anderen nicht zu aktivieren. Die Abwehr von Neid kann sich auf viele verschiedene Neidbedingungen beziehen, nämlich auf die eigene Wahrnehmung und die Wahrnehmung des Anderen, dann auf den Vergleich und die Feststellung von Unterschieden sowie auf die begehrten Eigenschaften des anderen. So kann Neidabwehr durch Entwertung und Verachtung des begehrten Objektes oder seiner Eigenschaften, auf die sich der Neid richtet, geschehen. Nach dem Motto: weil nicht

begehrenswert, was nicht erreichbar ist. Dies finden wir beispielsweise in der Fabel des griechischen Dichters Äsop vom Fuchs, der, weil er nicht an die hängenden Trauben herankommt, diese zurückweist, weil sie sowieso sauer seien.

Eine weitere Möglichkeit, Neid abzuwehren besteht darin, sich mit dem Objekt zu identifizieren, dessen begehrte Eigenschaften man selber nicht besitzt. Der Neider fantasiert sich mittels Identifikation in den Besitz dessen, was er nicht hat. Er selber kann sich zudem mit den geschätzten Tugenden der Bescheidenheit und Selbstlosigkeit schmücken. Neben der Abwehr durch Identifikation, altruistische Abtretung, Bescheidenheit und Selbstlosigkeit, kann auch die Verschmelzung mit dem Objekt, also das fantasierte Einswerden, zur Neidfreiheit führen. Übertrieben wirkt häufig die Idealisierung und Bewunderung als Abwehr des Neides, weil sie den Abstand zum Objekt in die entgegengesetzte Richtung überzogen vergrößert. Masochistische Selbsterniedrigung ist eine weitere, manchmal schwer zu identifizierende Form der Neidabwehr, die auch als „omnipotente Hilflosigkeit“ imponieren will (ebd., S. 23).

Viele Menschen entwickeln gerade in Momenten des beruflichen Erfolges Krisen, psychischen Störungen oder süchtige Verhaltensweisen. Von Freud wurde das Phänomen, dass Menschen am Erfolg scheitern, als eine Folge der Neidabwehr und zwar in erster Linie aus Angst vor dem befürchteten Neid der Umgebung angesichts des eigenen Erfolges, beschrieben (vgl. Freud 1918).

Neid und Kreativität

Melanie Klein (1957) hat systematischer als andere Psychoanalytiker den Neid untersucht und ihm eine andere Emotion, die Dankbarkeit, gegenübergestellt. Sie siedelt die Entstehung von Neid in den frühesten Partialobjektbeziehungen des Kindes zur mütterlichen Brust an. Wenn dem Kind die Befriedigung durch ein gelingendes Stillen vorenthalten wird, entwickelt es nach Klein die Phantasie, die mütterliche Brust enthalte alles, was es begehrt, und halte es für die eigene Befriedigung zurück. Kommt es zu einer Störung, wird die Beziehung zur Mutter beziehungsweise zu ihrer Brust als quälend

und enttäuschend erlebt. Sie wird zum Objekt von Hassgefühlen. Wenn die Stillerlebnisse oft genug und ohne Unterbrechung erfolgen, überwiegen die befriedigenden gegenüber den enttäuschenden und neidvollen Erfahrungen, es wird das innere Bild von einem guten Objekt aufgebaut, verbunden mit einem Gefühl der Dankbarkeit. Um enttäuschende Erfahrungen zu kompensieren, greift das Kind zu einem Hilfsmechanismus, um das gute Objekt zu retten: Es spaltet die guten und die schlechten Erfahrungen voneinander. Mit Hilfe des Neides verlagert das Kind auch die eigenen destruktiven Impulse in das böse Objekt, das damit nicht mehr nur ein versagendes, sondern auch ein verfolgendes Objekt ist (Klein 1957, Bruns 2007, S. 6f.).

In der Konkurrenz mit den Kollegen, die sich mit ihm um die gleiche Beförderungsstelle beworben hatten, spürte Herr X. Angst vor deren Neid und möglichen Entwertungen und fragte sich, ob diese Gefühle nun Projektionen oder Realität seien. Fast zu seinem Erstaunen hatte es aber bisher keine *Mordversuche* gegeben. Dennoch erlebte er sich anfangs argwöhnisch und misstrauisch. Gleich nach seiner Beförderung träumte er von einem Motorradunfall, den er im Traum beobachtete. Bei diesem Unfall geriet ein Mann unter ein Motorrad und er, als Beobachter, konnte dieses nicht anheben, ohne einen großen Blutverlust zu verursachen, so dass der Mann darunter starb. Bevor er im Traum eine Lösung fand, wachte er auf. Der Traum beschäftigte ihn noch eine Zeit lang, da die Bilder sehr präsent waren und er einen Bezug zu Konflikten vermutete, die er in seiner neuen Funktion als Vorgesetzter mit seinen Mitarbeitern führen musste.

In der Supervision erläuterte er, dass sein *Motorradtraum*, neben seiner Angst zu versagen, auch das Dilemma seiner neuen Position repräsentierte: Wenn er zeigte, was er konnte oder was *in ihm steckte*, dann *verblutete* der andere. Das Motorrad erschien ihm als ein Symbol für Destruktivität, vergleichbar M. Kleins Konzept von der versagenden, bösen Brust, auf die auch die eigenen destruktiven Impulse projiziert werden. Die eher phallische Qualität des Symbols zeugt von einer Gleichsetzung „Penis = Brust“, die der kleine Junge vornimmt (Klein 1945, S. 77). Erleichtert konnte Herr X erkennen, dass sich der *Motorradunfall* gar nicht primär auf die kollegiale Bewerbungs- und Konkurrenzsituation bezog, sondern dass die

berufliche Situation Traumanlass war, um unbewusste neidvolle und destruktive Impulse aus der frühen Kindheit neu zu be- und verarbeiten.

Da sich aufgrund von Projektionen *Brust* respektive *Penis* in verletzte und rachsüchtige Gestalten verwandeln können, die dem Kleinkind mit sadistischen Angriffen drohen, sucht es nach einem geliebten und liebenden, einem perfekten Objekt, das seine Sehnsucht nach Beistand und Sicherheit zu erfüllen vermag (ebd., S. 76). Herr X. hatte in Aladins Wunderlampe ein Symbol für ein solches Idealobjekt gefunden. Motorrad und Wunderlampe – zwei *Fahrzeuge* von ganz unterschiedlicher Qualität – erinnern an Kleins Konzept von der Aufspaltung in „gute“ und „böse“ Brust, die das Kleinkind vornimmt, um zwischen *gut* und *böse* zu unterscheiden. Die Bemühungen des Träumers, das Unfallopfer zu retten, symbolisieren seine Schuldgefühle und repräsentieren eine Art Wiedergutmachungsversuch für den Sieg bei der Beförderung. Solche Wiedergutmachungsphantasien entstehen in der depressiven Phase des Kleinkinds. Sie basieren letztendlich auf der Angst, seine Liebesobjekte infolge von Konkurrenz und Aggression zu verlieren. Der Wunsch nach Wiedergutmachung bildet das Gegenstück zu den destruktiven Phantasien und verstärkt Zuneigung und Empathie im Erwachsenenleben (ebd., S. 78).

Roletaking

In seiner neuen Rolle als Vorgesetzter und Führungsperson stand der Klient nun häufiger vor Entscheidungen, die, wenn sie konstruktiv für seine Patienten, das Team und die gesamte Organisation schienen, negative Auswirkungen für einen einzelnen Mitarbeiter haben konnten. Hier sah er sich oft in einer schwierigen Situation. Früher hätte er sich aus Angst vor der *Wut* des verfolgenden Objekts für den Mitarbeiter entschieden. Die Interpretation seines Motorradtraums hatte ihm gezeigt, dass es sich hierbei um Reaktionen auf existentielle Ängste aus einem sehr frühen Lebensabschnitt handelte. Fortgesetztes Festhalten an diesen Verfolgungsphantasien konnte seine Kreativität empfindlich einschränken. Um in seiner neuen Rolle erfolgreich zu sein, musste er auch institutionelle, wirtschaft-

liche und langfristige Planungsaspekte berücksichtigen. Dies erlebte er zunächst als ein Dilemma, das nur mit Hilfe einer Wunderlampe lösbar schien. Doch nach der Analyse seines Traums entschied er immer häufiger für die Belange der Klinik. Denn als Führungskraft hatte er Mitverantwortung dafür, ob sie sich als ein *tragendes* oder *versagendes Objekt* für Patienten und Mitarbeiter entwickelte. Er stellte fest, dass seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Entscheidungen nicht nur *überlebten*, sondern diese in lebendigen Auseinandersetzungen kreativ nutzen konnten. Allmählich gelang es Herrn X immer besser, das Spannungsfeld zwischen seinen eigenen Interessen und Bedürfnissen, denen der Mitarbeiter und denen der Organisation mit all ihren Facetten auszubalancieren und mit Hilfe seines Wissens und seiner Erfahrungen für alle Beteiligten *das Beste daraus zu machen*.

Literatur

- Belardi, Nando (1998): Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe. 2. Aufl. Freiburg im Breisgau
- Brocher, Tobias (1973): Sind wir ver-rückt? Lebensprobleme des modernen Menschen. Stuttgart
- Bruns, Georg (2007): Neid in der Übertragung und Gegenübertragung. Plenarvortrag auf den 57. Lindauer Psychotherapiewochen, 25. April 2007, http://www.Lptw.de/archiv/vortrag/2007/bruns_georg.pdf (zuletzt gelesen am 20.06.2011)
- Freud, Sigmund (1918): Das Tabu der Virginität. Gesammelte Werke, Band 12, Frankfurt am Main
- Heim, Rolf und Beate Schulze (2008): Burnout-Syndrom: Zur professionellen Therapie einer neuen klinischen Herausforderung. In: Schweizerisches Medizin-Forum EMH; Muttenz, Heft 32, S. 569–573
- Kast, Verena (1986): Märchen als Therapie. Olten
- Klein, Melanie (1945): Der Ödipuskomplex im Lichte früherer Ängste. In: Britton, Ronald, Michael Feldmann, Edna Shaughnessy (1998): Der Ödipuskomplex in der Schule Melanie Kleins. Stuttgart, S. 19-94
- Klein, Melanie (1957): Neid und Dankbarkeit. Eine Untersuchung unbewusster Quellen. In: Klein, Melanie: Gesammelte Schriften. Bd. III. Schriften 1946-1963. Stuttgart, S. 279-367
- Streck, Ulrich (2007): Über Neid. In: Psychotherapeut 1-2008. Heft 53, S. 17-26

Weil, Gustav (2006): Die Märchen aus 1001 Nacht. Köln

West-Leuer, Beate (2009): Psychodynamisches Coaching – mehr Chancengerechtigkeit für Fach- und Führungskräfte. In: Heinz, Rudolf, Wolfgang Tress, Beate West-Leuer (Hrsg.) Gerechtigkeit – Psychoanalytische Perspektiven eines strittigen Begriffs. Psychosozial 116. 32. Jahrgang, Nr. 116, S. 65-78

Dimitria Bouzidou

Eine Reise in die Welt des Humors

Überlegungen zum methodischen Einsatz von Humor in der Supervision

Zusammenfassung

In ihrem Text befragt die Autorin vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen als Gewaltpräventionstrainerin die Methoden der Psychoanalyse, der Provokativen und der Konfrontativen Therapie auf ihr jeweiliges Verhältnis zum Einsatz von Humor. Die Verknüpfung dieser Erkenntnisse mit der Arbeit in der Supervision ist Ziel des Textes. Ganz gleich, ob in der Arbeit mit gewaltbereiten Menschen oder mit Menschen, die in der beruflichen Situation feststecken, der Einsatz von Humor als Interventionsmöglichkeit birgt viele Chancen in sich. Warum und wie gerade Humor in besonders festgefahrenen Verhaltensstrukturen von Menschen zu einem entspannten Umgang mit dem Problem führt, wird von verschiedenen Seiten beleuchtet.

Einleitung

Bei der Frage „Was fällt Ihnen als erstes ein, wenn Sie das Wort Psychoanalyse hören?“ ist zu vermuten, dass der Humor für viele Befragten in der Assoziationskette sehr spät bis gar nicht auftauchen wird. So ist es mir zumindest bei den ersten Begegnungen mit der Psychoanalyse gegangen. Als Diplom-Sportlehrerin und Kampfsportlerin komme ich ursprünglich aus Disziplinen, die körperbetont und

weniger kognitiv sind. Spaß, Freude, Umgang mit Schwächen und Stärken, Konkurrenzverhalten, das Erleben von Sieg und Niederlage, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz und vieles mehr liegen in der Natur der Sache. Die Gefühle sind durch die unmittelbare Verknüpfung mit dem körperlichen Erleben direkter und leichter wahrnehmbar. Es gibt weniger Zweifel und Grübeleien. Vor diesem Erfahrungshintergrund erschien mir die Psychoanalyse und im speziellen die psychoanalytische Supervision trocken, wenig lustbetont und schon gar nicht humorvoll.

Hinzu kam, dass ich in der täglichen Arbeit als selbständige Gewaltpräventionstrainerin mit gewaltbereiten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen viel mit den Methoden des Coolness-Trainings und der Provokativen Therapie beziehungsweise mit dem Provokativen Stil arbeite. Humor, Spaß, Provokation und Konfrontation kommen dabei in den Trainings hauptsächlich zum Einsatz. Ich konnte mir nur schwerlich vorstellen, ohne Humor als Supervisorin tätig zu sein. Gemäß meiner Vorliebe, alle Kompetenzen zu nutzen und kreativ zu denken, drängte sich mir daher im Lauf der Arbeit als Supervisorin immer mehr die Frage auf, ob es nicht eine Möglichkeit gäbe, die Kompetenzen und Methoden aus dem bisherigen Arbeitsfeld in meine Arbeit als Supervisorin zu integrieren.

Auf der Suche nach einer Antwort entstanden wiederum neue Fragen. Wie steht die Psychoanalyse überhaupt zu Humor und Lachen? Inwieweit ist Konfrontation und Provokation in der Supervision einsetzbar? Wie viel Humor darf ich in der Supervision einsetzen? Kann ich Schaden anrichten, wenn ich Supervisanden humorvoll provoziere und konfrontiere? Lässt sich in der Arbeit eine Kombination aus den verschiedenen Verfahren einsetzen?

Zur Kulturgeschichte des Lachens

Die Themen Humor, Lachen und Witz sind zu meiner Überraschung keine Nischenthemen. Die unendliche Fülle, die sich bei der Recherche nach den Zusammenhängen zwischen Humor und Lachen, zwischen Witz und Ironie, zwischen Spott und Zynismus zeigt, ist beeindruckend. Wenn man bedenkt, dass über den Menschen gesagt wird, er sei das einzige Lebewesen auf dieser Welt, das Lachen kann,

ist leicht nachvollziehbar, warum das Interesse für diese Thematik in allen Wissenschaften groß ist.

In der Kulturgeschichte des Lachens gehen die Anfänge in die Steinzeit zurück, als unsere Vorfahren nach erfolgreicher Jagd brüllend ihrer Freude über die Beute Ausdruck verliehen. Untersuchungen über den Humor gab es erstmals nachweislich in der Antike, diese wurden dann im Mittelalter weitergeführt und reichen bis in die Neuzeit. Genau belegen lassen sich die antiken Theorien heute nicht mehr, da das zweite Buch der „Poetik“ des Aristoteles, das Bezug nimmt auf die Komödie, verloren gegangen ist.

Auch die Werke „Über die Komödie“ und „Über das Lächerliche“ von Aristoteles' Schüler Theophrast sind verloren gegangen. Cicero führte diese in römischer Zeit weiter (vgl. Bremmer und Roodenburg 1999).

Viele Psychologen, Philosophen, Soziologen und Anthropologen haben versucht, eine umfassende Theorie des Humors und des Lachens zu finden. „Ein Fehler, der all diesen Versuchen gemein ist, bleibt die unausgesprochene Voraussetzung, dass es so etwas wie eine ‚Ontologie des Humors‘ gibt, dass also Humor und Lachen transkulturell und ahistorisch sind. Doch das Lachen ist genau so ein Kulturphänomen wie der Humor“ (ebd., S. 11). So lässt sich erklären, warum nicht in allen Ländern gleichermaßen über bestimmte Witze gelacht wird. Im Gegenteil „(...) spiegelt Humor tiefere kulturelle Vorstellungen wider und bietet uns ein mächtiges Werkzeug zum Verständnis kulturell geformter Denkweisen und Gefühle“ (ebd., S. 167).

Freud hat festgestellt: „(...) nicht alle Menschen sind der humoristischen Einstellung fähig, es ist eine köstliche und seltene Begabung, und vielen fehlt selbst die Fähigkeit, die ihnen vermittelte humoristische Lust zu genießen“ (Freud 2006, S. 258). Das heißt, Humor ist trotz der Verankerung in einer Kultur nicht etwas, was sich jeder Mensch per se aneignen kann.

Wie lassen sich nun Humor und Lachen erklären? Im weitesten Sinne kann man Humor als etwas bezeichnen, das darauf abzielt, ein Lächeln oder ein Lachen hervorzurufen (vgl. Bremmer und Roodenburg 1999). Daher werden Menschen, die andere zum Lachen bringen, oftmals als humorvoll bezeichnet. Man könnte sagen, dass Humor alles ist, was Lachen hervorbringt, sowohl das Lachen über

sich selbst als auch das Lachen über andere – in Abgrenzung zu Spott, Ironie und Zynismus, bei dem es meist um die Abwertung anderer geht. Das Lachen ist ein Phänomen, das sich mühelos über die Kluft zwischen Natur und Kultur hinwegsetzt. Es beschreibt einen körperlichen Vorgang, der sich unserem Willen oft entzieht: Wir lachen spontan und nicht erst nach reiflicher Überlegung. Der Schriftsteller Otto J. Bierbaum soll den Ausspruch „Humor ist, wenn man trotzdem lacht“ geprägt haben. Darin steckt die Aussage, dass trotz eines Scheiterns, einer Schwäche oder gar einer Peinlichkeit gelacht wird.

Lachen ist ein angeborenes Ausdrucksverhalten des Menschen, das nicht nur, aber vor allem in der Gemeinschaft mit anderen seine Wirkung entfaltet. In der Verhaltensforschung hat das Lachen seinen Ursprung in einer aggressiven Zurschaustellung der Zähne, die bekanntlich für Durchsetzung steht. So heißt es im Volksmund, der beißt sich durch oder der hat Biss bzw. er hat seinen Biss verloren (vgl. ebd.). Darüber hinaus gibt es ein Lachen aus Verlegenheit und aus Angst, es signalisiert Freundlichkeit und Friedfertigkeit.

Nicht zu vergessen ist, dass Lachen nach überwundenen Gefahren oder zur Abwendung drohender sozialer Konflikte ein geeigneter Abwehrmechanismus sein kann. Es steht außerdem außer Frage, dass Lachen gesund ist, körperlich und psychisch entspannt, die Sauerstoffsättigung im Gehirn und die Ausschüttung von Glückshormonen fördert. Kein Wunder also, dass das Lachen auch ein demokratischer Vorgang ist. Ein Staat, in dem versucht wird, Einfluss zu nehmen auf die Inhalte bzw. Witze, über die gelacht werden darf, ist sicherlich kein demokratischer Staat. Totalitäre Staaten haben offensichtlich Angst vor der Kraft des Humors, denn Humor relativiert, stellt in Frage, macht Probleme sichtbar, hat damit aufklärerischen Charakter und nimmt die Realität nicht zu ernst.

Wenn Freud lacht

1905 veröffentlichte Freud eine Monographie „Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten“. Darin unterschied er zwischen Komik, Humor und Witz. „Alle drei sind eine Art psychischer Arbeit – analog, aber nicht identisch. Alle drei erzielen, jeweils auf spezifische Weise, ihre Wirkung durch ersparten Energieaufwand“ (Freud 2006,

S. 21). Das Werk fand trotz zahlreicher Übersetzungen eher wenig Beachtung in der Öffentlichkeit. Das ist verwunderlich, denn Freud erzählt darin nicht nur viele ausgezeichnete Witze, die alle zumeist jüdischen Ursprungs sind, er hat aus den Witzen auch interessantes und wichtiges Material für den Ausbau seiner psychoanalytischen Theorie entnommen. Freud liebte es, selbst Witze zu erzählen, nutzte Witze zum Entspannen und um seine schwierigen Ideen den Zuhörern zugänglich zu machen. Vor dem Hintergrund seines Gesamtwerkes imponiert die strukturierte und intensive Analyse des Witzes (vgl. ebd.).

Das Thema beschäftigte ihn offensichtlich über Jahrzehnte. 1927 entstand der Aufsatz „Der Humor“. Gleich zu Beginn schreibt Freud, „(...) man kann die humoristische Einstellung – worin immer diese bestehen mag – gegen die eigene oder gegen fremde Personen wenden; es ist anzunehmen, dass sie dem, der es tut, einen Lustgewinn bringt; ein ähnlicher Lustgewinn fällt dem – unbeteiligten – Zuhörer zu“ (Freud 2006, S. 253). Dieser Lustgewinn ist vielleicht das, was beim Einsatz von Humor auch die Entlastung und Entstressung von schwierigen Situationen bringt. Der Humor ist nach Freud nicht resignierend, sondern trotzig. Dieser Trotz findet sich in dem, bereits erwähnten, trotzigem Ausspruch von Bierbaum wieder.

Freud vermutete, dass sich der Lustgewinn aus der Selbstbehauptung des Ich gegen die Herausforderungen und Kränkungen der Realität speist. „Der Humor hat nicht nur etwas Befreiendes wie der Witz oder die Komik, sondern auch etwas Großartiges und Erhebendes, welche Züge an den beiden anderen Arten des Lustgewinns aus intellektueller Tätigkeit nicht gefunden werden. Das Großartige liegt offenbar im Triumph des Narzissmus, in der siegreich behaupteten Unverletzlichkeit des Ich. Das Ich verweigert es, sich durch die Veranlassung aus der Realität kränken, zum Leiden nötigen zu lassen, es beharrt dabei, dass ihm die Traumen der Außenwelt nicht nahe gehen können, ja es zeigt, dass sie ihm nur Anlässe zu Lustgewinn sind“ (ebd., S. 254). Der Humor hat demnach die Funktion des Selbsttröstens. Es scheint, als könne sich der Mensch dadurch nicht nur selbst trösten, sondern auch vor Verletzungen schützen. Die Bedeutung des Selbstschutzes kommt ebenso in einer Aussage Freuds zum Tragen, wonach das Wesen des Humors im Ersparen eines Affektes liegt. Eine bestimmte Situation könnte Anlass für Affekte

geben, diese werden durch den Humor erspart und durch die Wirkung eines Scherzes wird sich über die Möglichkeit solcher Gefühlsregungen hinweggesetzt. Man liefert sich einer Situation nicht hilflos aus, sondern überwindet die eigene Schwäche durch das humorvolle Lachen. Die Person gibt sich dem möglichen Affekt nicht hin, sondern nimmt durch den Humor das Bedrohliche aus der Situation heraus. Dies hat etwas Optimistisches und vermittelt die Hoffnung auf eine neue vielleicht unerwartete Lösung. Dabei macht sich der Mensch beim Gebrauch von Humor dümmert als er ist und wird stärker als er scheint. In Gruppen ist oftmals zu beobachten, dass diejenigen, die das Lachen gerade auf ihrer Seite haben, ein Überlegenheitsgefühl erfahren, das heißt, ‚Macht haben‘. Freud vergleicht den Humor, den jemand gegenüber einem anderen an den Tag legt, mit dem Verhalten eines Erwachsenen gegenüber einem Kinde, „(...) indem er die Interessen und Leiden, die diesem groß erscheinen, in ihrer Nichtigkeit erkenne und belächle“ (ebd., S. 255). Auch hier zeigt sich, wie viel Überlegenheit im Einsatz von Humor stecken kann. In einem ähnlichen Modell sieht er die intrapsychischen Auswirkungen des Humors, wenn dieser sich auf die eigene Person bezieht. Das Ich wird (nicht nur) in der humoristischen Situation vom Über-Ich überlagert, das Einfluss nimmt auf die Reaktionen des Ichs (wie der Erwachsene gegenüber dem Kind) und es diesem wiederum ermöglicht, dadurch einen Lustgewinn zu erfahren. Das Über-Ich stellt einen strengen Herrn dar, im Falle des Humors weist dieser die Realität jedoch – fürsorglich – ab und dient der – schützenden – Illusion. „(...) die Hauptsache ist die Absicht, die der Humor ausführt, ob er sich nun an der eigenen oder an fremden Personen betätigt. Er will sagen: Sieh ´ her, das ist nun die Welt, die so gefährlich aussieht. Ein Kinderspiel, gerade gut, einen Scherz darüber zu machen“ (ebd., S. 258).

In der Psychoanalyse gilt Humor als ein konstruktiver und reifer Abwehrmechanismus, ob die eben beschriebene Einstellung konstruktiv und reif ist, bleibt in diesem Fall dem Ermessen der Lesenden überlassen. Freud selbst scheint durch die Analyse des Humors auf den ambivalenten Charakter des Über-Ich gestoßen zu sein, wenn er seinen Aufsatz mit den Worten schließt: „Wenn es wirklich das Über-Ich ist, das im Humor so tröstlich zum eingeschüchterten Ich spricht, so wollen wir daran gemahnt sein, dass wir über das Wesen

des Über-Ichs noch allerlei zu lernen haben“ (ebd., S. 258). Denn im Grunde erscheint das Über-Ich hier eben nicht wie ein gestrenger Anteil in uns, sondern wie ein schützender und sinnvoller Teil unseres Selbst.

Psychoanalyse als Behandlungsmethode – eine ernste Sache

Wie arbeitet nun die Psychoanalyse in der therapeutischen Praxis? Spricht etwas dagegen, Humor in der Therapie bzw. in der Beratung einzusetzen?

Dem Begriff der Psychoanalyse spricht Fuerst zwei Bedeutungen zu: „Die erste dieser Bedeutungen bezieht sich auf ein System, welches in seiner Erklärung der menschlichen Psyche dem Unbewussten und den im psychischen Apparat wirkenden Kräften eine zentrale Rolle zuteilt. Die zweite Bedeutung sieht in der Psychoanalyse eine psychologische Behandlungsmethode, deren Kern die freie Assoziation und die Begriffe von Übertragung und Widerstand bilden. Letztlich unterscheidet der Terminus (Psychoanalyse) das von Freud geschaffene von anderen psychodynamischen Systemen“ (Fuerst 1982, S. 16). Seit Freud ist die Psychoanalyse nicht nur die Wissenschaft der unbewussten psychischen Vorgänge, sondern hat den Anspruch, ein umfassendes Konzept zu sein. Sie hat sich in vielfältige Richtungen weiterentwickelt, teils in Übereinstimmung mit Freud, teils weit von ihm abweichend. Die intensive Auseinandersetzung mit der Theorie und Methodik der Psychoanalyse hat dazu geführt, dass sehr viele Schulrichtungen entstanden sind. Zunächst soll die Wirkungs- und Funktionsweise der psychoanalytischen Therapie erarbeitet werden, da im späteren Verlauf überprüft werden soll, ob Humor und Lachen und im weitesten Sinne auch das Witze machen in der psychoanalytischen Supervision Platz haben.

Die Psychoanalyse ist ein psychotherapeutisches Behandlungsverfahren. Im Unterschied zu übenden bzw. trainierenden Verfahren ist die Analyse bemüht aufzudecken und dem Klienten bzw. Patienten ein Verständnis der ursächlichen Zusammenhänge zu vermitteln. Dabei spielt die Einsicht eine bedeutende Rolle. Es ist jedoch nicht

nur das rationale Erfassen von Zusammenhängen gemeint, sondern insbesondere das Gefühlsleben soll berührt werden. Die Persönlichkeitsstruktur soll so neu sortiert und selbstschädigende Verhaltensweisen sollen beendet werden. Generell geht die Psychoanalyse davon aus, dass schwere, unverarbeitbare Erfahrungen in der Kindheit verdrängt werden müssen, weil die kindliche Persönlichkeit andernfalls darunter zusammenbrechen würde. Die Psychoanalyse verspricht sich Heilung von der Bewusstmachung des Verdrängten.

Teilweise heilt die Psychoanalyse dadurch, dass in der Beziehung zum Analytiker neue, korrigierende Erfahrungen gemacht werden, zum Beispiel, indem in der Analyse zum ersten Mal die Erfahrung einer konstanten und Halt gebenden zwischenmenschlichen Beziehung möglich wird. Oder an der Person des Analytikers wird erlebt, dass Verselbständigungs- und Abgrenzungstendenzen keine negativen Reaktionen nach sich ziehen. Die Idee der Psychoanalyse ist, dass der Analytiker im Prozess mit seiner Persönlichkeit im Hintergrund bleibt und dem Patienten eine weiße Wand bietet, auf die dieser alle Beziehungspersonen wie Mutter, Vater und Geschwister projizieren kann. Dieser Vorgang geschieht unbewusst. Hier entsteht die Chance, alle unverarbeiteten Themen auf den Analytiker zu übertragen und damit besprechbar und verarbeitbar zu machen. Die Tatsache, dass der Analytiker hinter dem Patienten sitzt, fördert die ungehemmte Erzählung aller Belange, denn es gibt keine angepassten Bemerkungen des Patienten, da die Kommunikation keinem gewohnten Orientierungssystem unterliegt. Der Patient kann nicht sehen, was seine Aussagen, die er auf der Couch macht, bei dem Analytiker auslösen. Dies fördert die Übertragung, das heißt, die Neuauflage der alten Beziehungsmuster.

Die freischwebende Aufmerksamkeit des Analytikers unterstützt im Gegenzug diesen Prozess. Der Analytiker soll möglichst ohne Wertung den Sinn, die Logik und die Moral aufnehmen, so dass eine Distanziertheit während des Prozesses gewährleistet bleibt. Daraus ergibt sich dann eine Intervention, die zum Verständnis der Motivation des Patienten beitragen soll (vgl. Barton 1979, S. 28). Diese Wirkung beim Patienten geht mit einem sehr wichtigen Aspekt in der Therapie einher, dem Widerstand. Der Widerstand ist eine Form von Abwehr, die bewirkt, psychische Themen im Unbewussten zu belassen und dient dem Selbstschutz. In der Psychoanalyse wird der

Patient nicht gedrängt. Fragen wir jetzt, wie die Psychoanalyse heilt, dann steht zunächst außer Frage, dass eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Analytiker und Patient vorhanden sein muss. Denn die „psychoanalytische Situation setzt einen Prozess in Gang, der mittels optimaler Frustrationen, denen der Analytiker den Patienten durch mehr oder weniger genaue und zeitlich angemessene Deutungen aussetzt, zur umwandelnden Verinnerlichung des Selbstobjekts-Analytikers und seiner Funktion und damit zum Erwerb psychischer Struktur führt“ (Kohut 1996, S. 248). Ein solches Intervenieren ist jedoch nur tragbar, wenn die Beziehung zwischen Patient und Analytiker stabil ist. Alles andere würde zu Widerständen führen, die den Prozess bremsen bzw. nicht vorankommen lassen.

Wenn man sich nun das Einbringen von Humor in solche Prozesse vorstellt, scheint dies im Widerspruch zu Freuds Ansatz zu stehen. Jede Form von Humor stellt eine starke Intervention dar und würde gegen die von Freud postulierte Abstinenz sprechen. In der Literatur wird der Einsatz von Humor manchmal als sehr sinnvoll und effektiv beschrieben, jedoch sieht die klassische Schule der Psychoanalyse dies nicht als Methode vor. Freud hatte zwar eine besondere Vorliebe für Humor, aber er hat in seinen Sitzungen nicht mit Humor gearbeitet. Das bedeutet nicht, dass in der Therapiesitzung nicht viel gelacht wird, denn durch die Tatsache, dass der Patient dazu eingeladen ist, alles zu sagen, was ihm in den Sinn kommt, wird der Humor je nach Persönlichkeit Platz finden. Das Grundprinzip lautet: Alles Gesagte kann für die Behandlung nützlich sein, weil in allen Aussagen unbewusste Anteile stecken. Diese Anteile könnten bedrohlich, beschämend bis hin zu beängstigend sein, so dass sie in der Verkleidung des Humors an Bedrohung verlieren. Einen eindeutigen Einsatz von Humor als Methode finden wir im Gegensatz zur Psychoanalyse in der Provokativen Therapie.

Entwirren durch Verwirren – Konfrontative Therapie und Provokative Therapie

Die Konfrontative Therapie geht davon aus, dass Menschen unter geeigneten Bedingungen plötzliche und anhaltende Persönlichkeitsveränderungen zum Besseren machen können. Die Form löst bei

den Patienten außerordentliche Gefühlsregungen aus. In der Regel wird in der Gruppe gearbeitet und das eigentliche Verfahren ist entweder Psychodrama oder die „Hinter-dem-Rücken-Technik“ (Corsini 1994, S. 555). Corsini geht davon aus, dass „(...) der menschliche Geist, wie der menschliche Körper einen innewohnenden Hang zur Vollkommenheit [hat] und [dieser] wird sich unter den richtigen Voraussetzungen selbst heilen“. Er nennt dieses Phänomen die „Wachstumstendenz“ (ebd., S. 558). Seiner Meinung nach legt sich der Mensch mit Konzepten, Vorstellungen über sich und andere fest. Die Kombination der Vorstellungen kann zu Fehlanpassungen führen. In der Konfrontativen Therapie kommt es zu einer Konfrontation der Vorstellungen der Person mit der Wirklichkeit, wodurch das Denkmuster der Person durcheinander gebracht wird. Die daraus erwachsenen dissonanten Gefühle und äußeren Anzeichen können dann im besten Fall zu einer Neustrukturierung des Denkens führen (ebd., S. 560).

Die Methode der Konfrontativen Therapie erfolgt in drei Schritten: Warmwerden – Konfrontieren – Herausstoßen. Zunächst wird der Patient aufgefordert, sich auf die Behandlung vorzubereiten. Im richtigen Moment wird dann die Konfrontation gesetzt, diese muss in minimaler Zeit maximale Ergebnisse erzielen. Corsini beschreibt diesen und den dritten Schritt folgendermaßen: „Diese Konfrontation muss von solcher Intensität sein, dass sie die Person transzendiert und sie in einen Gemütszustand versetzt, der ihr die Beherrschung raubt. Der dritte, für die Konfrontative Therapie entscheidende Schritt ist, sofort mit allem aufzuhören, wenn die Person an einem Punkt der Unerträglichkeit anlangt, und diese Person aus der Gruppe herauszunehmen, damit sie das Problem allein verarbeitet“ (ebd., S. 560). Wenn der Patient zur nächsten Sitzung kommt, wird ihm nur die Frage gestellt, ob er etwas gelernt habe. Er hat dann die Möglichkeit, ausführlich zu antworten. Damit ist die Therapie beendet. Die nächste Patientin stellt sich vor, und die Gruppe durchläuft denselben Prozess. Corsini betont an dieser Stelle: „Der vielleicht wichtigste Teil dabei ist die Wertschätzung, die der Therapeut allen Mitgliedern der Gruppe entgegenbringt; er nimmt sie für vollwertige Partner. Er ist in seiner Analyse gnadenlos, muss ganz aus seinem Herzen sprechen und so alle anderen ermutigen, ebenso aufrichtig und eindringlich zu sein“ (ebd., S. 262). Corsini räumt ein, dass er die Methode

selbst nicht mehr anwendet, aber er empfiehlt sie besonders zur Anwendung mit Menschen in Strafanstalten. An einer anderen Stelle benennt er die Zielgruppe etwas unspezifischer. Die Methode sei besonders für Menschen gedacht, die sich der Therapie widersetzen, intelligent sind und sich der Therapie durch Einfallsreichtum entziehen, denen es Spaß macht, den Therapeuten eine Niederlage beizubringen. Therapeuten und Klienten befinden sich dann in einem Machtkampf, obwohl die Klienten zahlen, setzen sie alles daran, zu siegen und sich nicht zu ändern. Sie setzen also den Widerstand als Mittel ein. Und je klüger sie sind, desto intelligenter gestaltet sich die Form ihres Widerstandes.

Die Provokative Therapie ist eine von Farrelly entwickelte Psychotherapieform, in der mit humorvoller Provokation der Widerspruchsgeist, die Selbstverantwortung und die Eigenständigkeit der Patienten geweckt und entwickelt werden soll. Sie versteht sich als eine lösungsorientierte Kurztherapie. „Der provokative Stil ist eine Beeinflussungsmethode, die mit Humor und Herausforderung arbeitet. Es kommt vor allem darauf an, Gelächter und Widerstand – und zwar in die gewünschte Richtung – zu provozieren. Sowohl Lachen als auch Rebellion koppeln schnell und mühelos Denken und Verhalten an Gefühle an, ohne dass der Betroffene seine Abwehr gegen den Beeinflusser mobilisieren kann“ (Höfner und Schachtner 1997, S. 27). Höfner spricht von Stil, weil sie die Methode auch an Nichttherapeuten vermittelt.

Die Grundidee ist, dass der Therapeut die selbstschädigenden Verhaltensweisen des Patienten humorvoll persifliert, so dass der Patient selbst über sein Verhalten lachen kann. Wer über sich selbst lachen kann, hat bereits eine gewisse Distanz zum Problem. Diese Distanz bedeutet wiederum die Eröffnung einer größeren Wahrscheinlichkeit, sich anders zu verhalten. Sicherlich befremdend ist an der Provokativen Therapie, dass Bewertungen von dem Therapeuten ausgesprochen werden, die der Patient insgeheim zwar schon selbst denkt, aber für sich behält. Dieses Gedachte, das auch Angst erzeugt, wird ausgesprochen, obwohl es unaussprechlich scheint. Gleichzeitig erlebt der Patient eine Neubewertung dieses „Unaussprechlichen“, so dass befreiend gelacht wird und eine Loslösung von den lähmenden Gedanken stattfindet. Dabei bedient sich der Therapeut aller Assoziationen, die ihm in den Sinn kommen, um emo-

tionale Treffer beim Gegenüber zu erzielen. „Einer der charakteristischen Züge der Provokativen Therapie ist die Art, wie der Therapeut die Vermeidung des Patienten nicht duldet, auch nicht beim ersten Kontakt“ (Farrelly und Brandsma 1986, S. 47). Vorher betont Farrelly in seinem Buch an dieser Stelle, dass der Therapeut den Patienten zwar genügend (abhängig vom klinischen Urteil), aber nicht maßlos herausfordern sollte. Die Provokation sollte soweit gehen, dass sie das Benutzen von neuen Verhaltensmustern herausfordert. Diese vage Aussage führt schnell zu Irritationen, denn wenn man sich die Behandlungen Farrellys auf Video oder in seinen Fortbildungen anschaut, ist es schwer zu erkennen, wo die Grenze der Provokationen ist, da so gut wie alles auf die Schippe genommen wird. Zu vermuten ist, dass es durch den engen Kontakt während der Behandlung zu einer vertrauensvollen Bindung kommt, die man von außen nicht so gut erkennen kann. Therapeut und Patient sitzen nah beieinander, der Therapeut berührt den Patienten immer wieder mit der Hand am Arm und schafft bzw. hält den Kontakt. Die gute Beziehung zum Patienten ist also die Voraussetzung, um überhaupt miteinander arbeiten zu können. Es gibt ein treffendes Bild zu diesem Thema. Auch wenn ein Patient viele verfaulte, schwarze Zähne im Mund hat und nur einen gesunden, sollte sich der Therapeut auf diesen einen Zahn konzentrieren. Jeder Mensch hat eine lebenswürdige Seite, auf die sich der Fokus richten sollte.

Einige elementare Unterschiede zu anderen therapeutischen Richtungen hinsichtlich der Rolle des Therapeuten sind im Grad an Direktheit zu finden, im Gebrauch von Konfrontation, im Wechsel von widersprechendem und bestätigendem Gesprächsstil, sowie im systematischen Gebrauch von sprachlichen und nicht sprachlichen Reizen in Verbindung mit dem freien Gebrauch von Humor. Obwohl es vielleicht nach Comedyshow klingt, ist während der Behandlung idealerweise viel Platz für Lust, Offenheit und Leichtigkeit. Dass die Arbeit mit dem provokativen Stil Freude machen kann, deutet sich in dem folgenden Zitat an: „Die Techniken der Provokativen Therapie zielen in ihrer Spielbreite darauf ab, eine unmittelbare, affektive Erfahrung in der Therapie zu provozieren. Der Therapeut legt es geradezu darauf an, die positiven Antworten zu provozieren und sie mit ihren sozialen und zwischenmenschlichen Konsequenzen in Einklang zu bringen. Meist sind die negativen

Reaktionen Ausdruck von Ärger und Ekel; und die positiven sind Humor (Lachen) und Wärme“ (ebd., S. 73f.). Ziel der Provokativen Therapie ist es also unter anderem, beim Patienten einen bestimmten Ärger über sich selbst zu provozieren. Dieser Ärger soll ihn drängen, selbst aktiv zu werden, die Verantwortung für sich zu übernehmen. Die Rolle des Therapeuten nennt Farrelly des „*Teufels Advokat*“. „Der Therapeut ergreift Partei für die negative Seite der Ambivalenz des Patienten und wird, wenn er darin erfolgreich ist, selbst die negative Seite der Ambivalenz, die der Patient gegenüber sich selbst, gegenüber wichtigen anderen Leuten und gegenüber seinen eigenen Lebenszielen und Werten spürt“ (ebd., S. 76). In Lifebehandlungen ist der Einsatz dieses Mittels sehr oft erkennbar. Es werden viele Gründe aufgezählt, warum es gut ist, so zu bleiben, wie man ist. Solange bis der Patient selbst versucht, „(...) den vernünftigen, den geraden und psychologisch angepassten Teil des Gesprächs zu übernehmen“ (ebd., S. 76).

In einem anderen Beispiel spricht Farrelly die schlimmsten Gedanken der Patientin über sich selbst aus. Eine chronisch kranke Patientin hatte einen Entlassungswunsch ausgesprochen, haderte jedoch mit dieser Entscheidung und Farrelly schlug ihr vor, Hausdienerin in der Klinik zu werden. Er spielte ihr im Rollenspiel vor, wie ihr Leben im Krankenhaus wäre, wie die anderen über die Jahrzehnte hinweg reagieren würden, wie sie dort alt werden würde und dass das doch das bessere Leben für sie wäre, denn alles wäre für sie organisiert und kontrolliert. Die Patientin gab zu, dass sie selbst schon ähnliche Überlegungen gemacht hatte, sagte dann aber deutlich, dass Sie die Klinik für immer verlassen wolle.

Wenn Menschen in Krisen stecken, neigen sie dazu, nur die negativen Seiten zu sehen. In genau solch einer Festgefahrenheit neue Verhaltensweisen zu provozieren, ist in der Provokativen Therapie eines der Hauptanliegen (ebd., S. 77). Wenn man nun beispielsweise genau diese negativen Seiten aufgreift und übertrieben positiv darstellt, werden die positiven Seiten für die Patienten eher sichtbar, das heißt die Patienten mobilisieren ihre Selbstheilungskräfte, indem sie den Blick auf mögliche Auswege richten.

Bei der Ermunterung, doch so zu bleiben, wie man ist, gibt es in der Provokativen Therapie wenig Grenzen. Der Therapeut muss sich in der Provokativen Therapie gar nicht zurückhalten. Er bleibt also

ständig in Bewegung, darf viel sprechen und unterbrechen, um den Patient zu spontanen Reaktionen zu veranlassen. Er darf sehr aktiv Tipps geben, dazu werden die verrücktesten wissenschaftlichen Daten angeführt, Entschuldigungen und Rationalisierungen werden übernommen, es werden Auswege vorgeschlagen und gefunden, Übertreibungen, Pauschalisierungen werden eingesetzt. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Der große Vorteil dabei ist, dass der Leistungsdruck auf Seiten des Therapeuten, eine Lösung für den Patienten zu finden, ganz weg fällt. Man traut dem Patienten zu, dass er die Lösung in sich trägt und umsetzen kann. Ähnlich wie bei anderen Therapieformen muss der Therapeut auf das eigene Gefühl und die Intuition vertrauen, aber das, was da empfunden wird, darf in der Provokativen Therapie gesagt werden, denn meist wissen es beide ohnehin. Das wird möglich, weil alles in eine humorvolle Packung gesteckt wird, die Lachen provoziert.

Mit Humor in die Supervision

Eine aufregende Reise in die Welt des Humors, des Lachens und des Witzes, der Psychoanalyse, der Konfrontativen Therapie und der Provokativen Therapie ist zu Ende.

Die eingangs gestellten Fragen nach den Einsatzmöglichkeiten und Grenzen der provokativen und konfrontativen Interventionen in der psychoanalytisch orientierten Supervision sollen hier zusammengefasst werden. Zur besseren Vorstellung der Umsetzbarkeit mancher Aspekte habe ich praktische Beispiele aus der Praxis aufgenommen.

Die drei bearbeiteten Methoden haben vier Punkte gemeinsam:

- Alle messen einer guten Beziehungsebene große Bedeutung bei.
- Sie glauben an die Veränderung von Verhalten, wenn in der Sitzung eine emotionale Beteiligung stattfindet.
- Sie arbeiten mit Gegenübertragungsgefühlen.
- Alle glauben daran, dass die Schaffung eines Selbstverantwortungsgefühls wesentlich in der Arbeit ist.

Diese vier Punkte sind wichtige Bestandteile der Supervision. Alle Verfahren weisen Ähnlichkeiten auf, wenn es darum geht, Verhalten

zu ändern. Die Basis für Veränderung ist immer die gleiche, aber verschiedene Wege können zum Ziel führen.

Grundsätzlich ist es mein Eindruck, dass mit dem Einsatz von Humor in der Beratung nichts falsch gemacht werden kann. Auf die Dosis der Intervention kommt es vor allem an. Ist der Humor richtig und angemessen dosiert, wird sofort eine entsprechende Reaktion des Klienten zu erwarten sein. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass man den Klienten sehr viel mehr zumuten kann als vorher erwartet. Je nach dem welche Person vor mir steht, habe ich bereits in der ersten Sitzung mit provozierenden Interventionen erfolgreich begonnen.

Eine junge Leitungskraft aus der Jugendhilfe fragte sich beispielsweise in der ersten Sitzung, ob sie die richtige Person für die Leitungsrolle in ihrer Institution sei. Da sagte ich: „Hm, Sie sehen so jung aus, ich glaube so junge Menschen wie Sie, sollten andere Menschen nicht leiten. Sicher haben Sie so wenig Berufserfahrung, dass Sie gar nicht wissen, was Sie da tun. Es ist ja gemeingefährlich, Sie in eine solche Position zu setzen. Ihr Studium hat bestimmt jemand anderes für Sie absolviert...“. So sammelte ich immer weiter Argumente, die ihre Befürchtungen bestätigten. Die Klientin lachte herzlich mit und fing selbst an, absurde Gründe vorzuschlagen, warum sie für diese Anstellung fehlbesetzt sei. Danach sagte sie: „Nein ganz so schlimm ist es nicht“ und fing an zu erzählen, was sie alles schon kompetent und zufriedenstellend geleistet hatte.

Zu Beginn eines Prozesses kam es zu einer provokativen Intervention, die etwas ungewöhnlicher, aber sehr effektiv und griffig war. Eine Klientin sagte immer wieder, es sei ihr so peinlich, dass sie direkt zu Beginn so viel weinen müsse. Ich versuchte ihr zu erklären, dass das in Ordnung sei, doch sie ließ sich damit nicht zufriedenstellend beruhigen. Zur nächsten Sitzung legte ich ihr dann eine große Menge an Taschentüchern und Küchenrollen neben den Stuhl und sagte, das sei ja bei ihr mit dem Weinen so schlimm, dass ich diese Vorkehrungen treffen müsste. Dieses Thema wurde zum Running Gag. Jedes mal, wenn sie danach in den Sitzungen weinte, verlangte sie Unmengen von Taschentüchern und Küchenrollen und musste dabei lachen.

Andere Beispiele aus der Gewaltpräventionspraxis bestätigen die Aussage, dass es durch Provokationen recht einfach ist, schnell in

Kontakt zu kommen, einen humorvollen Umgang zu finden und gleichzeitig schon inhaltlich einzusteigen. So sage ich in den Trainings mit Jugendlichen, wenn ich gefragt werde, was im Training gemacht wird, dass es auf gar keinen Fall Spaß machen wird und dass wir den ganzen Tag über ihre wahnsinnig aggressive Haltung sprechen werden. Manchmal kommen Jugendliche in das Training und sagen, dass sie sehr aggressiv seien, dann antworte ich: „Ja, das habe ich direkt gesehen. Du bist bestimmt so schlimm, dass man bei Dir nichts mehr machen kann, ich glaube, Du bist ein hoffnungsloser Fall. Eigentlich kannst Du direkt wieder gehen“. Die Reaktion ist meist ein verdutztes, verwirrtes Gesicht und ein Lächeln gepaart mit Neugierde. Das erste Eis ist dann gebrochen und wir kommen ins Gespräch. Dieser Prozess des Beziehungsaufbaus dauert in der Arbeit mit Menschen meist einige Sitzungen.

Der große Vorteil des Einsatzes von Humor und des damit provozierten Lachens ist, dass schnell eine Kommunikation stattfindet, die ein Gefühl der Vertrautheit schafft. Das heißt, eine gute Beziehungsebene wird in kurzer Zeit erreicht. Nicht umsonst gehört die Provokative Therapie zu den psychotherapeutischen Kurzverfahren.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Nachfrage nach kurzen Supervisions- und Coachingprozessen auf dem Markt immer mehr zunimmt, ist eine Methode, die schnell eine gute Beziehungsebene zu den Klientinnen und Klienten schafft, sicher von Vorteil.

Je länger ich mit dem provokativen Stil bzw. konfrontativ arbeite, umso mutiger werde ich. Manchmal macht es den Eindruck, dass Bilder und Assoziationen, die ich frei ohne viele Überlegungen und langes Abwägen benenne, genau ins Schwarze treffen und etwas, dass vorerst zu stocken schien, löst sich durch das provozierte Lachen auf und im Prozess werden neue Aspekte wahrgenommen. Das liegt daran, dass all das, was man sich nicht traut auszusprechen, sowieso schon im Raum steht. Die Gegenübertragungsgefühle, die ich habe, sind inhaltlich sehr nahe an den Gedanken, die die Klienten selbst haben. Diese Gedanken mutig zu äußern, hat sich als äußerst hilfreich für alle Beteiligten erwiesen.

Vor allem für Prozesse, in denen alle Interventionen immer wieder geblockt werden, ist der Einsatz von provokativen und konfrontativen Methoden eine große Bereicherung. Nach einer humorvollen Intervention in Form einer Überspitzung, Übertreibung oder einer

absurden Idee zur Lösung, stellt sich in den meisten Fällen bei den Provozierten mehr Energie ein und sie fühlen sich handlungsfähiger. Dass sie sich in dem Augenblick dem Zwang des Leidens entziehen, ist nachvollziehbar und macht Mut. „Durch diese beiden letzten Züge, die Abweisung des Anspruchs der Realität und die Durchsetzung des Lustprinzips nähert sich der Humor den regressiven oder reaktionären Prozessen, die uns in der Psychopathologie so ausgiebig beschäftigen. Mit einer Abwehr der Leidensmöglichkeit nimmt er einen Platz ein in der großen Reihe jener Methoden, die das menschliche Seelenleben ausgebildet hat, um sich dem Zwang des Leidens zu entziehen (...)“ (Freud 2006, S. 255). Hinzu kommt, dass es bei Provokationen zu emotionalen Reaktionen kommt. Eine gewisse Verwirrung, Irritation, aus der Fassung geraten, sich freuen, überrascht sein, sind wunderbare Voraussetzungen, um alte Verhaltensweisen aus einer anderen Perspektive zu sehen. Nach einer Provokation, die eine emotionale Reaktion zur Folge hat, scheinen die Klienten nicht mehr in der Sackgasse zu stecken, sondern machen den Eindruck, ein wenig Abstand zu der Tragödie ihrer Situation zu haben. Die Idee, dass sich das Über-Ich in diesem Augenblick dem Ich helfend zur Seite stellt, ist spannend, denn damit ist Lachen ein Element des erwachsenen Ich, was vielleicht.

Erfolgt allerdings auf eine humorvolle Provokation gar keine oder eine sanktionierende Reaktion der Klienten, kann das ein Zeichen des Feststeckens sein, was für die Überlegung zum weiteren Vorgehen eine wichtige Information darstellt.

Freud gab in seinem Aufsatz über den Humor den Hinweis, dass nicht alle Menschen in der Lage seien Humor aufzubringen (vgl. ebd.). Aus der Praxis kann ich bestätigen, dass nicht alle Menschen gleich auf Provokationen reagieren. Nichtsdestotrotz ist es möglich, sehr ernste Menschen mit humorvollen Interventionen emotional zu bewegen. Wie viel provoziert werden kann, lässt sich schon in den ersten Sitzungen herausfinden. In besonders humorresistenten Fällen können dann andere Interventionen und andere Methoden mehr zum Tragen kommen.

Nach Freud ist der Humor als eine Art Triumph des Ichs und des Lustprinzips gegen die Ungunst der realen Verhältnisse anzusehen (vgl. ebd.). Das ist eine sehr ermunternde und aufbauende Aussicht, denn die meisten Menschen haben Beratungsbedarf, weil die realen

Verhältnisse gerade ungünstig erscheinen. So ist in der Beratungssituation das Schaffen einer Atmosphäre, die dazu führt, dass über das Problem gelacht wird, ein erstrebenswerter Zustand. Die Entlastung, die beim Lachen entsteht, verschafft allen Beteiligten mehr Lust am Lernen und Freude an der Erprobung neuer Verhaltensweisen. Dies führt die Klienten idealerweise weg von selbst zerstörerischen Verhaltensweisen hin zu selbstverantwortlichem Handel.

Jeder Supervisor hat schon schwierige ja qualvolle Momente erlitten, weil es nicht voran ging, die Langeweile nagte oder sonst irgendetwas stockte. Humorvolle Provokationen können vor allem in Situationen, in denen es keinen Ausweg mehr zu geben scheint, sehr hilfreich und entlastend für alle Beteiligten sein. Oftmals habe ich in Supervisionssitzungen oder in Trainings diskutiert oder Vorschläge zur Problemlösung gemacht, die vom Gegenüber als ungeeignet abgeschmettert wurden. Wenn ich dann auf Humor und Provokation umschwenkte, kam es schnell zu einem Lachen bzw. befreite ich mich von der mühevollen Absicht, eine passende Intervention und Lösung zu finden. Das ist ein Aspekt des provokativen Stils, der sich von allen anderen Methoden unterscheidet. Es wird sehr viel positive Energie durch das Lachen freigesetzt.

Weniger Mühe, klare Verantwortungsabgabe und mehr Lachen in der Beratungsarbeit durch den Einsatz von Humor ist eine schöne Aussicht für zukünftige Prozesse, damit Supervisorinnen und Supervisoren noch lange etwas zu lachen haben.

Literatur

- Barton, A. (1979): Freud, Jung, Rogers. Drei Systeme der Psychotherapie. Stuttgart
- Bremmer, Jan N. und Herman Roodenburg (Hrsg.) (1999): Kulturgeschichte des Humors. Von der Antike bis Heute. Darmstadt
- Corsini, R. J. (1994): Handbuch der Psychotherapie. Band 1. 4. Aufl. Weinheim
- Farrelly, F. und J.M. Brandsma (1986): Provokative Therapie. Berlin, Heidelberg, New York
- Freud, Sigmund (2006): Der Witz und seine Beziehung zum Unbewußten. / Der Humor. Einleitung von Peter Gay. Frankfurt am Main

- Fuerst, K. A. (1982): Die Psychologische Intervention. Versuch einer integrativen Grundlage für die psychische Intervention mit einer vergleichenden Berücksichtigung des psychodynamischen, lerntheoretischen und humanistischen Ansatzes. Stuttgart
- Höfner, E. und H.-U. Schachtner (1997): Das wäre doch gelacht. Humor und Provokation in der Therapie. Reinbek
- Kohut, Heinz (1996): Wie heilt die Psychoanalyse? (Hrsg. von Arnold Goldberg unter Mitwirkung von Paul Stepanski), 3. Aufl. Frankfurt am Main

Gisela Goellner-Kesting

Grenzung zwischen Autonomie und Interdependenz – Herausforderung für die Supervision

„Die wahre Entdeckungsreise liegt nicht darin, neue Länder zu erkunden, sondern die Wirklichkeit mit neuen Augen zu sehen.“

Marcel Proust

Zusammenfassung

In dieser Arbeit wird der Bogen gespannt zwischen der gesellschaftlichen Veränderung und dem Umbruch in der Arbeitswelt, den Bedingungen der Organisationen einerseits und der individuellen Persönlichkeit und den psychodynamischen Prozessen andererseits. Von besonderem Interesse ist, was dieser Wandel für die Identitätsentwicklung der Menschen bedeutet und wie sich die Supervision im Spannungsfeld von Moderne und Postmoderne den neuen Herausforderungen stellen kann.

Einleitung

Das Thema Grenzen beschäftigt aktuell viele erwerbstätige Menschen in dieser umfassenden gesellschaftlichen und ökonomischen Umbruchsituation. Sie stoßen an Grenzen, sind mit Grenzüberschreitungen beschäftigt und wagen in ihrem Arbeitsalltag oft einen

abenteuerlichen Grenzgang zwischen Autonomie und Interdependenz. Das muss einen Grund haben. Die Frage ist, ob der Grenzgang heute eine Möglichkeit ist, um mit dem Wandel in der Arbeitswelt umzugehen, ohne sich zu verlieren oder krank zu werden.

Grenzgang – allgemein

Spurensuche – Arbeit im Spannungsfeld von Moderne und Postmoderne

Mit welchen Veränderungen werden Erwerbstätige und Personalverantwortliche heute konfrontiert und wie lässt sich diese Entwicklung bewältigen?

Spannungsfeld Moderne und Postmoderne

Der Begriff der Moderne wird häufig gleichgesetzt mit Aktualität. Im allgemeinen Sprachgebrauch wird der Begriff mit Tendenzen und Verhaltensweisen der Gegenwart verbunden, die zur Norm von Handlung und deren Beurteilung gemacht werden. Dazu gehören Begriffe wie Ordnung, Pflicht und Tradition. Anpassung an und Befolgung von Regeln wird gefordert, die Beurteilung von richtig und falsch wird von außen, von Gesetz und Autoritäten, vorgegeben, Unterordnung wird uneingeschränkt erwartet. Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch wird er wertneutral für Epochenbezeichnungen (z. B. moderne Malerei) gebraucht.

Die Postmoderne begann Ende der fünfziger Jahre. Sie wird verbunden mit Endrationalisierung, Dezentralisierung, Individualisierung, Pluralisierung von Lebensverhältnissen. In der Postmoderne verlieren Anspruch, Sinn, Grenzen, Werte, menschliche und politische Ziele an Interesse. Neue Schlüsselwörter sind: Konsum, Spaß und Erlebnis, Pluralismus und Egoismus. Ethik und ethische Fragen gibt es kaum noch. Soziale Beziehungen sind eher spontaner und unverbindlicher Natur. Es geht um die vorteilhafte Inszenierung der eigenen Person auch auf Kosten anderer, wenn es sein muss.

Bereits vor zwanzig Jahren beschäftigte sich Ulrich Beck in seinem Buch „Risikogesellschaft. Auf dem Weg zur anderen Moderne“ mit grundlegenden Gedanken zu den tiefgreifenden Veränderungen in der postmodernen Gesellschaft, die er als Risikogesellschaft definierte. „Der Begriff der Risikogesellschaft bezeichnet einen System- und Epochenwandel in drei Bereichen: Es handelt sich erstens um das Verhältnis der Industriegesellschaft zu ihren Ressourcen, die sie aufbraucht. Zweitens um das Verhältnis der Gesellschaft zu den von ihr erzeugten Gefahren, die die Grundannahme der bisherigen Gesellschaftsordnung erschüttern. Drittens um den Prozess der Individualisierung, da alle kollektiven Sinnquellen erschöpft sind“ (Beck 1986, Klappentext).

Abstrahiert kann das Spannungsfeld durch folgende Begriffe zum Ausdruck gebracht werden (vgl. Sies 2008).

<i>Moderne</i>	<i>Postmoderne</i>
Rationalität	Gefühl
Machen	Sein
Gleichheit	Ungleichheit
Sicherheit	Risiko
Harmonisierung	Querdenker/Abenteurer

Der Soziologe Richard Sennett (2000) beschreibt den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel unter dem Stichwort Flexibilität. Durch die Flexibilisierung der Arbeitswelt verlieren Wertvorstellungen und Tugenden an Bedeutsamkeit. Fähigkeiten, wie der Verzicht auf sofortige Bedürfnisbefriedigung oder das ausdauernde Streben nach Selbstverwirklichung haben ihren Stellenwert eingebüßt. Gründe für diese Entwicklung sind die Beschleunigung der Arbeitsorganisation, die stetig wachsenden Leistungsanforderungen, die zunehmende Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse sowie die Notwendigkeit, jederzeit aus beruflichen Gründen den Wohnort zu wechseln.

Herausforderungen – Identität unter flexiblen Arbeitsverhältnissen

Die Erwerbsarbeit als Basis der Identitätsbildung wird somit brüchig. Die moderne Gesellschaft hat vor allem durch die Arbeit eine verlässliche gesellschaftliche Integration ermöglicht. Aber die vorhandene Erwerbsarbeit wird weniger und damit wird es auch immer mehr eine Illusion, alle Menschen in die Erwerbsarbeit zu integrieren. Die psychologischen Folgen dieses Prozesses sind enorm, gerade in einer Gesellschaft, in der das Teilhaben an der Erwerbsarbeit über Ansehen, Zukunftssicherung und persönliche Identität entscheidet.

Voß und Pongratz führten einen neuen Begriff ein, den des Arbeitskraftunternehmers (vgl. Voß und Pongratz 1998; Reutter 2008). Der Arbeitnehmer wird dadurch eine Art Unternehmer seiner eigenen Arbeitskraft. Sie beschreiben die Konsequenzen, die sich aus der allmählichen Auflösung des Typus des Arbeitnehmers ergeben.

- *Selbstkontrolle* in der Arbeitsausführung: „Wie Sie arbeiten, interessiert nicht – Hauptsache das Ergebnis stimmt.“
- *Selbstökonomisierung* der eigenen Arbeitskraft: „Sie bleiben nur so lange, wie Sie nachweisen und sicherstellen, dass Sie gebraucht werden und Profit erwirtschaften.“ Damit verbunden ist auch der Wechsel von der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers hin zur Selbstfürsorgepflicht.
- *Selbstrationalisierung* der eigenen Lebensführung: „Wir brauchen Sie voll und ganz und zu jeder Zeit – und dazu müssen Sie Ihr Leben im Griff haben.“ Für berufstätige Mütter gilt das ebenso wie für das Leben ihrer Kinder (ebd., S. 8).

Reutter ergänzt noch zwei weitere Konsequenzen:

- *Selbstökonomisierung* und Selbstkontrolle verbunden mit der Selbstaussbeutung. „Wenn ich eine Arbeit nicht in der regulären Zeit schaffe, liegt es an mir und es ist mein Problem.“
- *Selbstüberlistung*. „Jetzt im Übergang fällt einfach mehr an, wenn sich das eingespielt hat, wird es wieder ruhiger!“ (ebd., S. 8)

Diese Individualisierung der Anforderungen und Risiken der post-modernen Arbeitswelt und die gesellschaftliche Entsolidarisierung

treffen heute auf Menschen in einer Zeit der Auflösung von tragenden und schützenden Familien- und Sozialstrukturen.

Grenzgang – konkret

In diesem Teil wird an drei ausgewählten Themen veranschaulicht, welche Spannungen die flexible, postmoderne Arbeitswelt in der Psychodynamik der Person bewirken kann, wobei die Psychodynamik das Zusammenspiel von Beziehungsmustern, inneren Konfliktkonstellationen und strukturellen Bedingungen bei einem Menschen beschreibt.

Angst vor Veränderung

Die Angst vor dem sozialen Abstieg beschäftigt inzwischen auch Teile der Mittelschicht. Der Blick auf die Wirkung veränderter Arbeitswelten, auf die Identität und auf das subjektive Selbstbild und Selbstwertgefühl reicht hier nicht aus. Veränderungen in der Arbeitswelt und deren subjektive Wahrnehmung als Chance oder Risiko können nicht losgelöst von gesellschaftlichen Entwicklungen gesehen werden. Die Tatsache, dass 63% der Deutschen angeben, ihnen mache die Veränderung Angst und 91% eine Zunahme der sozialen Notlage erwarten, belegt das (vgl. Müller-Hilmer 2006).

Diese Zahlen sind Ausdruck einer Angst, in der eigenen Erwerbsarbeit Risiken ausgesetzt zu sein. Es geht immer auch um die existentielle Frage, habe ich meinen Platz in der Gesellschaft oder falle ich aus der Gesellschaft heraus. Medizinsoziologen haben einen deutlichen Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen, Arbeitsplatzunsicherheit und einer starken Zunahme von Angstzuständen und Panikattacken nachgewiesen. Diese Angst vor dem sozialen Abstieg und die zunehmende Erschöpfung trifft bei den Deutschen auf eine besondere Situation, da die Generation, die den Krieg und die Zerstörung von Lebensgrundlagen und verlässlichen Wertesystemen erlebt hat, gerade ihren Kindern den Fleiß, den Aufbauwillen, das Sicherheitsdenken und das Durchhaltevermögen weitergegeben hat.

Ambivalenz und Ambiguität

In dieser widersprüchlichen Situation der postmodernen Zeit sind Ambivalenzen und Ambiguität sehr verständlich. Sie können tief in die Persönlichkeit aufgenommen werden und zu unerträglichen Spannungssituationen bis zur Auslösung von Krankheit führen. Gleichzeitig gibt es keine andere Möglichkeit, als sich mit diesen Phänomenen bewusst auseinanderzusetzen und sie zu dieser heutigen Zeit zugehörig zu begreifen, um so nach und nach mit dem Wandel umzugehen, die Unsicherheit zu akzeptieren und die nicht-rationalen und intuitiven Seiten des Denkens und Auswählens zu nutzen. Bei diesem Prozess ist Supervision zur Unterstützung hilfreich.

„Das Ich, sagt Schulz von Thun, unterliegt stets dem Einfluss höchst widersprüchlicher Maximalansprüche: Anerkennung gegen Konfrontation, Freiheit gegen Bindung, Authentizität gegen Diplomatie, Ehrlichkeit gegen Taktik. (...) Im Inneren jedes Menschen seien viele Stimmen versammelt und der gute Coach sei in erster Linie Zuhörer, der den Menschen mit den Stimmen in Kontakt zu setzen vermag, die erst auf hartnäckige Nachfrage reagieren: jene der inneren „Schandmauern“, wie Schulz von Thun sie nennt, den Stimmen der Erschöpften, den Verletzlichen, Wütenden, Gekränkten, Melancholischen, Weinenden, Peinlichen. Jene inneren Außenseiter, die aber die Vitalität und den Wert des Menschen ausmachen“ (Schüle 2008, S. 17).

Grenzenlosigkeit

„Wer sich nicht voneinander unterscheidet, schließt einander aus“ (Bauriedl 1996, S. 17). Grundlegende Gedanken zu Beziehungen und insbesondere zu zerstörenden Beziehungsstrukturen sind notwendig, um Arbeitsbeziehungen gesund und gewinnbringend zu gestalten. Bezogen auf die Identitätsentwicklung unter flexiblen, postmodernen Arbeitsbedingungen und die einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt können hier entscheidende Hinweise auf Lösungswege zu finden sein.

Klare Arbeitsstrukturen, sowie transparente und geordnete Beziehungsgeflechte sind enorme Herausforderungen für MitarbeiterIn-

nen und Verantwortliche, aber entscheidend für zielorientiertes Arbeiten, da an dieser Stelle viel Zeit und Energie gebunden wird. In Zeiten der Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes und des Ansehens, der fehlenden Klarheit, der mangelnden Führungskompetenz und der unklaren Zukunft haben zerstörende Beziehungsgeflechte Hochkonjunktur. Veränderungen, Innovationen, Kreativität verunsichern und machen Angst. Einfacher erscheint es, an bekannten Bedingungen festhalten und sich in der Unklarheit einrichten, anstatt selbstbewusste, ungewöhnliche und neue Wege zu gehen.

So beschreibt Thea Bauriedl die Richtung für ein gesundes Beziehungsgeflecht: „Die Alternative zu diesem Entweder – Oder in Bezug auf die Gefühle und Wünsche des anderen ist in der Beziehungsstruktur der psychischen Trennung zu finden, wie ich sie in dem Bild mit den beiden sich berührenden Kreisen veranschaulicht habe. Hier bestünde im Prinzip (...) ein Kontakt „an der Grenze“, zwischen den Gefühlen und Wünschen des einen und denen des anderen. (...) Man kann wirklich ja sagen, weil man auch wirklich nein sagen könnte und umgekehrt“ (ebd., S. 28).

Das gesunde Abgrenzungsverhalten und das Finden von schützenden Grenzen ist eine große Herausforderung und ein wichtiges Feld für die begleitende Supervisionsarbeit.

Grenzgang – Herausforderung Supervision

In diesem Teil werden Erfahrungen aus der Supervisionsarbeit mit den oben angesprochenen Spannungsfeldern der Identität unter flexiblen Arbeitsverhältnissen in Verbindung gebracht. Mit welchen Hintergründen und Lebensgeschichten stoßen Menschen auf die postmoderne Arbeitswelt mit ihren vielfältigen Irritationen? Welche Herausforderungen stellen sich für die Supervisionsarbeit?

„Alles kann zu jeder Zeit zusammenbrechen“ – Inszenierung der Not

Frau B., Lehrerin Sekundarstufe II, nahm die Unterstützung der Supervision jeweils in den Anfangssituationen eines Neueinstieges

wahr, zunächst als Gruppenleiterin in einer offenen Ganztagschule (OGS) und dann bei einem Stellenwechsel als Fachlehrerin in einer Grundschule. In der Supervision stand die Begleitung des konkreten Alltags im Vordergrund. So war es an der ersten Stelle vorwiegend die Auseinandersetzung mit den Mitarbeitern der OGS. Es ging um das Thema Konkurrenz und Rollenunklarheit. In ihrer Arbeit an der Grundschule wurde sie als Fachlehrerin eingesetzt.

Sie war an beiden Arbeitsstellen eigentlich nicht richtig am Platz. In der offenen Ganztagsbetreuung war sie überqualifiziert und in der Grundschule unterrichtete sie fachfremd. Es gab Konkurrenzen, Kompetenzgerangel und zwei Lager in der Lehrerschaft, zwischen die sie geraten war. Frau B. befand sich zweimal hintereinander in einer beruflichen Situation, in der sie eindeutig überqualifiziert war und jederzeit auch wieder hätte entlassen werden könnten. Diese Arbeitsplatzunsicherheit traf bei ihr auf eine unsichere Persönlichkeitsstruktur. Fehlender Schutz und fehlende Sicherheit waren ihre Themen. Ihre Abwehr, an das Thema heranzugehen, zeigte sich in der Wahl der Arbeitsplätze, jeweils im Grundschulbereich und nicht in der Oberstufe eines Gymnasiums. Ihre Not war in der Supervisionsarbeit oft im Vordergrund. Die normalen Fragen des Arbeitsalltags konnten zu einer für sie scheinbar unüberwindbaren Hürde werden.

Die Schule als Institution transportiert in unserer Gesellschaft das Thema Funktionalität, ein Thema im Spannungsfeld von Moderne und Postmoderne. In vorgegebenen und geregelten Bahnen muss der Unterricht laufen. Die Irritationen, Ängste und Widerstände spielen hier keine Rolle. ‚Nicht richtig am Platz‘ sein, ist nicht nur in Schulen, sondern auch an anderen Arbeitsplätzen ein wichtiges Thema.

„Einzigartigstark“ – Autonomie und Kompetenz

Frau C. fragte eine Supervision an, da sie eine neu eingerichtete, zeitlich begrenzte Projektstelle als Pädagogin an einer Schule begonnen hat und den Einstieg bewusst planen wollte. Frau C. ist eine engagierte und zielorientierte Frau. Sie ging mit großer Offenheit und Freude an die Stelle heran und fand schnell Kontakt zu den

Schülerinnen. Seitens der Lehrerschaft wurde sie zunächst kaum in ihrem neuen Arbeitsfeld wahrgenommen. Das irritierte sie zunächst und war Thema in der Supervisionsarbeit. Die Entscheidungswege für Planungen waren unklar und kompliziert, so dass zunächst Schwung und Energie verloren gingen und Zeit für Klärungswege einzuplanen waren. Für sie wurde in der Auseinandersetzung mit der Organisationsstruktur der Schule immer klarer, dass sie aktiv werden musste und die Klärung direkt über die obersten Ebenen erfolgen sollte. Sie legte ein gut durchdachtes Konzept vor, das von dem Direktor spontan mitgetragen wurde. Sie wählte eine offene Präsentation ihres Konzeptes in der Lehrerkonferenz, begleitet und unterstützt durch den Direktor. Nach kurzer Zeit konnte die Arbeit gut und aktiv von ihr platziert werden.

Frau C. plante ihre Berufsbiografie bewusst und vielfältig. Der Zeitvertrag in dem Projekt kam ihr sehr entgegen, da sie sich weder räumlich noch zeitlich langfristig festlegen wollte. Frau C. mit ihrer aktiven und selbstbewussten Arbeits- und Lebensplanung kann die Flexibilisierung der postmodernen Arbeitswelt aufnehmen und die Chancen und Möglichkeiten aktiv für sich nutzen.

Grenzüberschreitungen – „Nicht mehr sicher, aber frei!“

In Zukunft werden erwerbstätige Frauen und Männer sich mehr und mehr von vertrauten Sicherheiten lösen und sich auf dem Weg eines Arbeitskraftunternehmers die eigenen Sicherheiten suchen, Netzwerke bauen und Unterstützung suchen müssen. In einem Aufsatz mit dem Titel „Positive Verunsicherung“ schreibt der amerikanische Psychologe Gelatt: „Vor einem Vierteljahrhundert war die Vergangenheit bekannt, die Zukunft vorhersagbar und die Gegenwart veränderte sich in einem Schrittmaß, das verstanden werden konnte. (...) Heute ist die Vergangenheit nicht immer das, was man von ihr angenommen hatte, die Zukunft ist nicht mehr vorhersehbar und die Gegenwart ändert sich wie nie zuvor. Deshalb schlage ich eine neue Entscheidungsstrategie vor, die positive Unsicherheit genannt wird. Was jetzt angemessen ist, ist ein Entscheidungs- und Beratungsrahmen, der hilft, mit Wandel und Ambiguität umzugehen, Unsicherheit und Inkonsistenz zu akzeptieren, und die nicht-ratio-

nen und intuitiven Seiten des Denkens und Auswählens zu nutzen. Die neue Strategie fördert positive Haltungen und paradoxe Methoden in der Gegenwart wachsender Unsicherheit“ (Gelatt 1989, S. 252).

Die Herausforderung ist groß im Spannungsfeld zwischen Moderne und Postmoderne. Der ökonomische Druck und der Anpassungs- und Leistungsdruck für Einzelne und Teams ist enorm. Vor dem Hintergrund der Wirkfelder der fortschreitenden postmodernen Arbeitswelt kommt der Supervisionsarbeit entscheidende stützende und emanzipatorische Funktionen zu, denn „Supervision untersucht gerade den Zusammenhang zwischen der individuellen Persönlichkeitsstruktur und den Bedingungen des institutionellen Rahmens, wie auch der gesellschaftlichen Einflüsse. Unter dem Fokus der professionellen Fragestellung werden institutionelle und gesellschaftliche Faktoren in ihrer komplexen Wirkungsweise in den ritualisierten individuellen Handlungsmustern untersucht“ (Heidemann 2000, S. 7) Auf diesem Weg stellt sich die Supervision im Spannungsfeld von Moderne und Postmoderne der neuen, spannenden Herausforderung.

Literatur

- Bauriedl, Thea (1996): *Leben in Beziehungen. Von der Notwendigkeit, Grenzen zu finden.* Freiburg
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne.* Frankfurt am Main
- Gelatt, H.B. (1989): *Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling.* In: *Journal of Counseling Psychology.* Vol. 36, No. 2, S. 252-256
- Heidemann, Heijo (2000): *Ich wollte mir was Gutes tun. Ziele und Anlässe von Einzelsupervision.* In: *Supervision* Heft 3, S. 5-7
- Müller-Hilmer, Rita (2006): *Gesellschaft im Reformprozess. Studie zu politischen Typen in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.* (Hrsg.): *TNS Infratest Sozialforschung.* Bonn
- Reutter, Gerhard (2008): *Identitätsentwicklung unter flexiblen Arbeitsverhältnissen. Erweiterte Fassung des Vortrags anlässlich der Jahrestagung Gesellschaft zur Biographiearbeit im Bildungszentrum St. Virgil/Salzburg im Juni 2008, S. 1-15*

- Schüle, Christian (2008): Das gecoachte Ich (Dossier). In: Die Zeit. Nr. 37, 21. 08. 2008, S. 15-17.
- Sennett, Richard (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. München
- Sies, Claudia (2008): Die beste aller Welten. Postmoderne Denk- und Lebensstile und ihre Auswirkungen auf die psychodynamische Beratung von Arbeit und Liebe. In: Agora 06/2008, S. 32-37
- Voß, G. Günter und Hans J. Pongratz (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 50 (1), S. 131-158.

Marga Löwer-Hirsch

Auf Wanderschaft – Supervision und Coaching in einer globalisierten Welt

Zusammenfassung

Der Beitrag wird eingeleitet mit den Sätzen: „In Shanghai gibt es den Yu-Garten und um in den Garten mit seinen Teehäusern, Teichen, Wasserfällen und Grotten zu gelangen, muss man über eine gewundene Brücke gehen. Die Brücke ist gewunden, damit keine bösen Geister in den herrlichen Garten kommen können, denn böse Geister können nur geradeaus gehen.“ Die Fallstricke monokausalen Denkens, das gedankliche Geradeaus-Gehen von A nach B, werden in diesem Artikel auf der Folie einer globalisierten Welt beleuchtet. Nach einer Begriffsklärung und Auseinandersetzung, was mit Globalisierung gemeint sein kann, stellt sich die Frage, wie sich die Globalisierung auf unsere Tätigkeit als Supervisorinnen und Coaches auswirkt und warum das gedankliche „Geradeaus-Gehen“ sowohl für unsere Klienten wie auch für uns selbst gerade in diesem Kontext unangebracht ist.

Globalisierung wird als ein ambivalenter Prozess dargestellt und fließt sehr viel mehr, als wir denken, in unsere Beratungen ein, denn die heutige organisationelle Wirklichkeit wird von zahlreichen „grenzüberschreitenden“ Einwirkungen bestimmt, die wir uns oft nicht bewusst machen.

An zwei Fallvignetten wird abschließend verdeutlicht, wie die Ambivalenz zwischen Wanderschaft und Heimatwunsch, die eng

mit der Globalisierungsdynamik verbunden ist, in den Blick genommen und bearbeitet werden kann.

Einführung

In Shanghai gibt es den Yu-Garten und um in den Garten mit seinen Teehäusern, Teichen, Wasserfällen und Grotten zu gelangen, muss man über eine gewundene Brücke gehen. Die Brücke ist gewunden, damit keine bösen Geister in den herrlichen Garten kommen können, denn böse Geister können nur geradeaus gehen. Ich möchte das Bild der bösen Geister, die nur geradeaus gehen können, verwenden, um auf die Fallstricke monokausalen Denkens in einer globalisierten Welt hinzuweisen. Vielleicht war monokausales und lineares Denken, das gedankliche Geradeaus-Gehen von A nach B, in seiner Anwendung auf gesellschaftliche und politische Verhältnisse sowie auf die Beziehungen der Menschen untereinander, schon von jeher verengtes und einseitiges Denken. Aber in unserer heutigen Welt erscheint es mir in meiner Tätigkeit als Supervisorin und Coach nachgerade als gefährlich.

Globalisierung, was ist das?

Erst einmal kann festgehalten werden, dass Globalisierung kein neues Phänomen ist. Allerdings gehen die Ansichten auseinander, ob es ein modernes Phänomen (Beginn im 19. Jahrhundert) oder ein Prozess ist, der tiefe historische Wurzeln hat, z.B. ausgelöst durch die Völkerwanderungen und den Handel im römischen Reich, im persischen Reich, in der Han Dynastie oder auch im mongolischen Reich, das vor allem den Handel über die berühmte Seidenstrasse sehr entwickelte und deutlich erleichterte. Bis zu den Wikingern im hohen Norden drangen die Güter im frühen Mittelalter über die Seidenstrasse, was ich im Wikingermuseum in Stockholm überrascht feststellen konnte. Mit dem Handel passierten nicht nur Waren Landesgrenzen, sondern es fand damit einhergehend auch ein Austausch von Kultur (Literatur, Kunst, Kleidungs- und Essgewohnheiten, Musik, etc.) statt. Immer schon gingen damit positive und negative

Effekte einher, wie bei jeder Form von persönlicher oder gesellschaftlicher Entgrenzung.

Migrationen und Wanderbewegungen, die ebenfalls zu einem Austausch und Überschreiten von Grenzen führten, fanden und finden sowohl aus Not wie auch aus Profitwünschen, Abenteuerlust und Neugier statt. Sowohl die Migration aus materieller Not als auch die des neugierigen Überschreitens der Grenzen der jeweiligen Heimat beinhalten für die migrierenden Menschen die Notwendigkeit, sich mit dem Fremden auseinanderzusetzen. Grinberg und Grinberg (1990) unterscheiden hierbei prototypisch zwei Persönlichkeiten, die philobatische und die oknophile, die durch ihre jeweils unterschiedliche Herangehensweise an das Fremde charakterisiert sind. Oknophilie bezeichnet die Neigung zum Festhalten am Sicheren und Stablen. Philobatismus bezeichnet die Suche nach neuen und aufregenden Erfahrungen. Beide Begriffe stammen von dem Psychoanalytiker Michael Balint. Der oknophile Typus ist anhänglich gegenüber Menschen, Orten und Gegenständen, der philobatische vermeidet Bindungen und neigt zu unabhängigem Leben (Grinberg und Grinberg 1990, S. 22f.).

Die moderne Globalisierung, die in den letzten Jahrzehnten an Schnelligkeit und Dynamik rasant zugenommen hat, kann sowohl unter ökonomischen als auch kulturellen Gesichtspunkten betrachtet werden (vgl. Wikipedia 2009). Die Effekte der Globalisierung sind weltweit bemerkbar und wirken sich unterschiedlich auf die Industrie- und Finanzsysteme, die gegenseitige Verbundenheit der Märkte, auf die politischen Systeme, den Informationsfluss, die Ökologie und vieles mehr aus.

Die Kontroverse, die zwischen Globalisierungsbefürwortern und Globalisierungsgegnern stattfindet, dreht sich, allgemein gesagt, um Einschätzungen, ob Globalisierung zu Überfremdung, Ausbeutung und Reduktion von Diversität durch das westlich geprägte kapitalistische System führe oder ob im Gegenteil, ein internationaler Multikulturalismus und (vor allem seit der jüngsten Finanzkrise) ein ‚gezügelter, Kapitalismus zu Frieden, Verständnis der Kulturen untereinander und zu mehr Wohlstand für alle führen könne. Ein sehr pragmatischer Ansatz geht schlicht davon aus, dass Globalisierung unvermeidlich ist und deshalb Institutionen geschaffen werden müssen, ähnlich der direkt gewählten UN, die einen

Überblick über die nicht gewählten internationalen Körperschaften ausüben müssen (Wikipedia 2009). Der Italiener Carlo Bastasin, Visiting Fellow am Peterson Institute for International Economics in Washington, geht davon aus, dass auch das Finanzmonster der Finanzkrise ein von Menschen gemachtes ist, das deshalb auch von Menschen verändert werden kann: „Die Globalisierung ist ein reales Monstrum, aber ebenfalls eins der nützlichen Art. Sie könnte uns lehren, in globalen Maßstäben zu denken und Verantwortung zu teilen.“ (Bastasin 2009)

Wie wirkt sich die Globalisierung auf unsere Tätigkeit als Supervisorinnen und Coaches aus und warum ist das gedankliche ‚Geradeaus-Gehen‘ sowohl für unsere Klienten wie auch für uns selbst in diesem Kontext unangebracht?

Die Frage, wie sich die Globalisierung auswirkt, ist, so allgemein gestellt, gar nicht zu beantworten und dennoch hilfreich. Sehr viel mehr als wir denken, wird unsere organisationelle Wirklichkeit von ‚grenzüberschreitenden‘ Einwirkungen bestimmt, aber wir machen uns die zahlreichen Einwirkungen nicht immer bewusst.

In dreierlei Hinsicht können wir in unserer Beratungstätigkeit davon berührt sein:

- Wenn wir mit Teams oder Einzelnen arbeiten, die international agieren,
- wenn wir mit multinational zusammengesetzten Teams arbeiten, deren Klientel wiederum multinational sein kann,
- wenn wir in und mit Organisationen arbeiten, die sich aufgrund von ökonomischem Druck, der mittel- oder unmittelbar mit der Globalisierung zusammenhängt, neu aufstellen müssen.

Wir begegnen den Ein- und Auswirkungen von Globalisierung in sozialen Institutionen wie Kliniken, Beratungsstellen, Gesundheitsämtern, etc. oder bei Fusionierungen, Firmenaufkäufen im Inland oder über Ländergrenzen hinweg, joint ventures oder auch bei von der EU finanzierten Projekten, die von nationalen Ministerien verwirklicht und betreut werden müssen, um nur einige Beispiele her-

auszugreifen. Teams, die multinational zusammengesetzt sind, und auch Klientinnen und Kunden, deren Sprache und ursprüngliche Heimat nicht deutsch und Deutschland ist (z.B. in der Psychiatrie und speziell der Gerontopsychiatrie) begegnen uns öfter, als noch vor 20 Jahren. Die Haltung, mit der wir hier beratend tätig sein können, kann einerseits nicht wertneutral sein, andererseits wohl kaum mit einseitiger Denkweise bestritten werden. Es breitet sich ein dynamisches Spannungsfeld aus, das es erst einmal auszuhalten und zu untersuchen gilt, bevor Antworten und mögliche Lösungen durch die Supervisorinnen und Coaches je nach Fragestellung und Auftrag ‚vor Ort‘ gefunden werden können. Kollektive Übertragungs-/Gegenübertragungsbereitschaften und reale und vermeintliche Benachteiligungsthemen gilt es, zu erspüren und im Kontext der Arbeitsaufgabe zu bearbeiten. Wie schwer im globalisierten Zusammenhang Internationalität zu leben ist, kann jeder an sich selbst erfahren, wenn er mit seinen Einschätzungen, die von der Herkunft mitgeprägt sind, versucht, Offenheit dem Fremden gegenüber zu bewahren. Während einer kürzlich durchgeführten Studienreise mit Berufskollegen nach Shanghai nahm ich an einer Hospitation einer großen psychiatrischen Klinik teil. Ich war interessiert und hatte mir fest vorgenommen, nicht vorschnell über das System zu urteilen. Als wir mit einer kleinen Kollegengruppe jedoch in die kinderpsychiatrische Abteilung kamen und ich die Kinder und Jugendlichen in einem trostlosen, eingezäunten Areal draußen spielen sah, wurde mir anders zumute. Die Schwestern, Pfleger und Ärzte standen draußen herum, nahmen keinen Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen auf, und die junge Ärztin, die uns herumführte, verstand meine Fragen nach einem pädagogischen Konzept, das möglicherweise in die psychiatrische Arbeit integriert sein könnte, überhaupt nicht. Sie hatte ein rein biologistisches Konzept von psychischer Erkrankung im Kindes- und Jugendalter. Ich wurde mit meinen Fragen immer ungehaltener und eindringender, ohne mir Gehör verschaffen zu können. Nach diesem Besuch habe ich mich geschämt über meine direktiven Fragen und zeitweise wütenden Gefühle. Im Anschluss habe ich mich verwirrt gefühlt und wieder einmal festgestellt, wie schwer es ist, im internationalen Kontext Unterschiedlichkeit und Einschätzungen abzugleichen ohne vorschnell zu urteilen. Eine Kollegin hatte die Situation ganz anders erlebt und

meinte, in Deutschland würden sich die Betreuer doch vielleicht viel zu sehr auf die Kinder stürzen. Holzhauser (2003) beschreibt ähnliche Erfahrungen, die er in seiner Arbeit mit internationalen Teams macht. Dass nämlich auf der Personenebene Themen wie Trauer und Scham virulent werden bei Mitarbeiterinnen, die sich bisher im nationalen Kontext als kompetent erlebt haben und sich im anderen Kontext nun als destabilisiert, unsicher und inkompetent erleben, ohne sich dies eingestehen zu dürfen. Die Teammitglieder, die am besten zurecht kämen seien diejenigen, die als normal ansehen und „ (...) akzeptieren, dass ihr Befinden und ihre Situationsbewertung in internationalen Situationen heftiger schwankt als im nationalen Kontext“ (ebd., S. 14). Ich würde ergänzen, dass es den Beratern zuweilen ganz ähnlich geht und eine gewisse Gelassenheit mit sich selbst in der Begegnung mit dem Fremden, dem erst einmal Unverständlichen, gut tun könnte.

Globalisierung – ein ambivalenter Prozess

Zugespißt formuliert geht es in vielen Beratungen darum, eine eher kulturoptimistische mit einer eher kulturpessimistischen Sichtweise abzugleichen. Für die kulturpessimistische Sicht steht nach Strauß (2009) z. B. Heiner Keupp mit seinem Vortragstitel „Das erschöpfte Selbst auf dem Fitnessparcours des globalen Kapitalismus“ oder für die kulturoptimistische Sicht Horst W. Opaschowski mit seinem Titel „Aus der Gesellschaft der Ichlinge wird eine Gemeinschaft auf Gegenseitigkeit“. Strauß führt aus, dass wir uns durch die Globalisierungsauswirkungen insgesamt in einem ambivalenten Prozess befinden. Die positiven Folgen seien „Autonomiegewinn, Aufhebung von Grenzen, Ausbreitung weltumspannender Muster politischer und sozialer Organisationen (Weltgesellschaft?)“, die negativen: „rascher sozialer Wandel, Anomie, negative Auswirkungen auf die Weltgesundheit“ (Strauß 2009).

An welchem Faden man auch zieht, es scheint immer auch das Gegenteil wahr zu sein. Leggewie (1999) betont die Zunahme von Identitätsproblemen, also die Entfremdung von sich selbst, sowie die Zunahme von Beziehungsproblemen, sprich die Entfremdung vom Mitmenschen. Gleichzeitig erscheint es uns als ein Gewinn,

wenn Menschen mit zunehmender Individualisierung, vielleicht sogar zunehmendem Individualisierungsdruck, mehr Eigenverantwortung übernehmen können und dürfen. Die Menschenrechtserklärung der UNO, eingeschlossen Frauen- und Kinderrechte, wäre ohne diesen zunehmenden weltweiten Individualisierungsdruck nicht entwickelt worden. Der negativ konnotierte Individualisierungsdruck geht eben gleichzeitig einher mit einer größeren individuellen Freiheit, sich auszudrücken. Die Professionen Psychotherapie, Supervision, Coaching und Beratung wären ohne Moderne und Postmoderne, die wiederum mit dynamisierter Globalisierung eng verbunden sind, gar nicht entstanden, es wäre kein Bedarf vorhanden.

Die Legitimation für Psychotherapie erhält heute mit der Fokussierung auf einen einseitigen Wissenschaftsbegriff (evidenzbasierte Forschung, Überwiegen quantitativer Forschung mit großen Stichproben, abfragbarem Wissen, etc.) Einengungen. Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement weisen Psychotherapie zunehmend als Ware aus (Strauß 2006). Einzelfallstudien, eingebettet in kulturwissenschaftlich narrative Forschung, werden zur Ausnahme, sind jedoch außerhalb des sich einseitig legitimieren müßenden oder wollenden universitären Wissenschaftsbetriebs gefragt und erwünscht. Supervision, Coaching und Beratung stehen zwar nicht unter dem ökonomischen Druck einer Kassenleistung, sind aber von diesem Prozess nicht verschont. An dieser Stelle können wir wieder einen ambivalenten, wenn nicht dialektischen Prozess ausmachen. Den größeren Möglichkeiten in der Postmoderne, die je eigene Persönlichkeit zu entfalten, eingeschlossen die Fähigkeit, auf dieser Basis verantwortlich zu handeln, steht die Forderung nach schneller Symptombeseitigung und raschem Funktionieren gegenüber. In diesem Spannungsfeld bewegen sich auch Supervision und Coaching, die psychodynamisch orientierten allemal. Der Soziologe Kurt Lüscher (2010) formuliert ein dazu passendes Paradoxon. Er sagt, dass das Verständnis des Menschen in unserer heutigen Welt insofern paradox sei, als Individualität gefordert und gleichzeitig negiert wird. Wollen wir jedoch die Chancen, die eine globalisierte Welt uns bietet, ergreifen, so können gerade Supervision und Coaching als ein Ort der Begegnung entworfen werden, an dem Ambivalenzen benannt und ausgehalten werden können, um in einer globalisierten Welt

vielleicht nachhaltiger effektiv zu sein. Dies setzt natürlich voraus, dass um die Ecke gedacht und gefühlt werden kann, dass ein neben sich selbst treten können, sozusagen ein „Blick aus der Ferne“ auf sich selbst, möglich wird (vgl. Löwer-Hirsch 2003).

Wanderschaft und Heimatwunsch

Weil die Begriffe Wanderschaft und Heimat eng mit der Globalisierungsdynamik verbunden sind, möchte ich diese im Kontext unserer Profession näher beleuchten. Supervisoren und Coaches sind immer schon, aber in den letzten Jahren deutlich zunehmend, auf Wanderschaft in fremden Gebieten. Für eine psychodynamisch orientierte Beraterin gehört ethnopsychoanalytische Kompetenz im ‚fremden Land‘ (Organisationen sind hier gemeint) zum Handwerkszeug. In diesen fremden Gebieten, den Organisationen, in denen sie nicht ‚zu Hause‘ ist, bietet sie eine Art virtuellen Raum, sie schafft einen Beratungsraum im sogenannten Setting. Anders ausgedrückt: Es wird ein Rahmen bereitgestellt, in dem ein symbolischer Raum geschaffen werden kann, damit sich das jeweilige Thema, der Auftrag, entfalten und bearbeitet werden kann. Es kann trotz zunehmender Schnellebigkeit in den Organisationen dennoch ein Ort vorübergehender Beheimatung geschaffen werden, eine, wie Jean Amery (1980) es einmal ausgedrückt hat, Art „mobiler Heimat“; ich sage ausdrücklich mobil, weil keine Ersatzheimat geschaffen und der Doppelcharakter von Heimat nicht geleugnet werden soll. In diesem besonderen und vorübergehenden Raum können Gedanken und Gefühle zur Sprache gebracht werden, die als Subtext unter den Arbeitsaufgaben liegen, wie z. B. die Angst vor Ausgeschlossen-Werden, das Festhalten-Wollen am Alten, der Wunsch nach Neuem und Veränderung und auch Verwirrungen darüber, welche Einschätzungen denn jetzt gelten sollen, weil sie nicht mehr nach dem Muster richtig oder falsch gefällt werden können.

Was bedeutet in diesem Zusammenhang Doppelcharakter von Heimat? Das Doppelte von Heimat bewegt sich zwischen den Polen Geborgenheit und Grauen. Heimat kann nicht ohne Fremde gedacht werden, ist soziologisch betrachtet komplementär zur Fremde und gehört zu den Konstitutionsbedingungen von Gruppenidentität. Und

es beschränkt sich nicht auf ein rechtliches Problem, wer gewissermaßen einen Anspruch auf Heimat hat, da Definitionen von Gruppenidentität und Gruppengrenzen immer auch deren Ausschluss implizieren, und zwar auch innerhalb gegebener Heimat. Einer notwendigen Sicherheit in der Beheimatung können Ausschluss, Ausstoßung und Vertreibung (das Grauen) gegenüberstehen, nicht nur an den örtlichen Grenzen von Heimat zur Nachbarregion, sondern auch innerhalb ein und derselben Region. Den Doppelcharakter von Heimat in seiner psychosozialen Dimension hat Werner Herzog eindrucksvoll in seinem Kaspar-Hauser-Film „Jeder für sich und Gott gegen alle“ (Herzog 1974) in Szene gesetzt. Wir wandern, von der Kamera geführt, durch eine idyllische Landschaft: Äcker und Wiesen, Wald und Blumen. Das Korn biegt sich im Wind, es weht uns ein Gefühl von Heimat, Sehnsucht nach der Heimat und Heimweh an. Wir biegen nach der Kamerawanderung durch Flur und Feld in ein kleines Fachwerkstädtchen ein. Als Städtchen auf seine Weise anheimelnd und pittoresk, bis sich Fensterläden und Fenster öffnen. Es folgt jäh die Ernüchterung: Aus den Fenstern treffen uns Blicke misstrauischer Menschen, die ihre Aufmerksamkeit auf die Straße richten, auf der Kaspar Hauser schwankenden Schrittes einmarschiert. Blicke, die auf eine enge menschliche Gemeinschaft schließen lassen. Auf Menschen, die mit Ablehnung und Feindseligkeit dem Fremden begegnen. Die menschliche Sehnsucht nach Geborgenheit, Aufgehobensein und Sicherheit, die der Begriff ‚Heimat‘ evoziert, und der Preis, der dafür zu zahlen ist, wird fühlbar. Der Preis heißt, sich einfügen in ein Regel- und Normenwerk, das sich nicht nur auf das Fremde bezieht, das dadurch ausgeschlossen werden soll, sondern auch Abweichler in der eigenen heimatlichen Gemeinschaft zur Anpassung zwingen soll oder dem Ausgestoßensein preisgibt. Im Film führt es dazu, dass Kaspar Hauser, als er sprechen gelernt hatte, über sich sagte: „Ich wollt’, ich wär’ ein Anderer.“

Diese gruppendynamischen Phänomene lassen sich sogar bei scheinbar ‚harmlosen‘ Beispielen wie der Einführung von Projektarbeit auf Zeit in Betrieben oder Verwaltungen entdecken. Man kann diese Dynamik in Supervisionsprozessen hautnah erleben, auch wenn Modelle entwickelt wurden, die Projektarbeit ‚bekömmlich‘ einzuführen. Ich konnte z.B. im Kontext meiner Arbeit in einem

Ministerium erleben, wie die Einführung von Projektarbeit quer zu Abteilungen, um Ressourcen zu bündeln und einen Synergieeffekt herzustellen, von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern miss-trauisch begleitet wurde. Auf einer unbewusst/halbbewussten Ebene wurde den Projektmitarbeiterinnen und -arbeitern sowohl Heimat- als auch Loyalitätsverrat zu ihren jeweiligen Referaten und Abtei- lungen unterstellt.

Wie viel seelische Arbeit kostet es dann erst, wenn eine Firma von einer ausländischen aufgekauft wird und Gefühle wie Überfremdung und Unterlegenheit auszubalancieren sind oder sich bei Fusionie- rungen sofort die Frage nach der Macht: „Wer ist oben, wer unten, wer hat gewonnen, wer verloren?“ stellt. Die Supervisions- und Coachingaufträge nehmen zu, in denen Mitarbeitern in solchen und ähnlichen Kontexten um Beratung ersuchen, die mittel- oder un- mittelbar mit dem Globalisierungsthema verbunden sind.

Zur Veranschaulichung des oben Ausgeführten möchte ich einen kleinen Einblick in meine ‚globalisierte Werkstatt‘ als Supervisorin und Coach geben, indem abschließend zwei Fallvignetten vorgestellt werden.

„Vertrieben im eigenen Land“

Ein Operation Director einer vormals deutschen Auto-Leasing Firma, die von einer niederländischen Firma aufgekauft worden war, ersucht um Coaching, weil er mit dem Verlust von „Heimat“ und Vertrautheit nicht zurechtkommt, wie er es später formuliert hat. Der akute Anlass war sein Wunsch, den Wiedereinstieg in seine Arbeit nach einer Krankheitszeit von fünf Wochen meistern zu können, um einem vielleicht erneut drohenden Burn-Out schon vorab entgegen zu wirken. Er arbeitet in gehobener Management- funktion als Operation Director der nun europaweit agierenden, ehemals deutschen Firma. Der Druck, erfolgreich agieren zu müssen, nahm seit der Übernahme deutlich zu. Einerseits versuchte er, seine Mitarbeiter weiterhin verlässlich zu führen und ihnen Sicherheit zu geben, andererseits stellte das neue Management völlig neue Anfor- derungen an ihn. Er wurde verantwortlich gemacht für Probleme in Bereichen, für die er, wie er meinte, eigentlich nicht zuständig war,

die ihm aber kurzfristig unterstellt wurden, obwohl es Bereiche waren, für die das neue General Management sich hätte zuständig erklären müssen. Er befürchtete, dass beabsichtigt sein könnte, ihn scheitern zu lassen, um ihn begründet absetzen zu können. Er wollte von mir praktische Hilfe, wie er der Flut der emails besser Herr werden könne und sich weniger vor den internationalen meetings und Arbeitskonferenzen fürchten müsse. Auf Nachfragen wurde deutlich, dass er sich zunehmend in einer Situation befand, in der er nicht mehr unterscheiden konnte, wo er sich nur überverantwortlich und inkompetent fühlte oder tatsächlich real verantwortlich und in Teilen inkompetent war. An dieser Stelle sprang sein Körper ein und übernahm, symbolisch gesehen, die Verantwortung für den unhaltbaren Zustand, indem er streikte. Die Überforderung mündete in Schlaflosigkeit, Übererregbarkeit, dauernder Müdigkeit und allgemeiner körperlicher Erschöpfung. Eine Krankschreibung war unausweichlich. Im kurzfristig aufgenommenen Coaching stellte sich recht schnell heraus, dass durch die neue betriebliche Situation ein lebensgeschichtlich in ihm schlummerndes Muster aktiviert worden war. Nach der Scheidung der Eltern, die bis dahin gemeinsam einen Familienbetrieb geführt hatten, und einer darauf folgenden Straftat des Vaters, die ihn vorübergehend ins Gefängnis brachte, brach der Coachee damals sein gerade begonnenes Studium ab, um den Familienbetrieb zu retten. Aber auch als Kind und Jugendlicher hatte er sich häufig schon verantwortlich gefühlt für das Wohlergehen beider Eltern. Er habe aber nie ein Überlastungsgefühl gespürt, sondern sei „sonnig“ gewesen. Mit Ambivalenzen musste er nicht umgehen lernen, weil er sie nicht spürte, sondern abspalten konnte. Zum ersten Mal in seinem Leben sei er jetzt in eine solche Krise geraten. Unbewusste Beziehungsmuster von Überverantwortung und Überverantwortlichkeit sowie einer Rollenumkehr in der Primärfamilie trafen auf ähnliche Arbeitsbeziehungsmuster in der von Übernahme geprägten Firma. Was bisher im Leben nicht gespürt worden war, bahnte sich im körperlichen Erschöpfungszustand seinen Weg. Und dies war die Chance der körperlichen Krise. Man könnte meinen, dass in diesem Fall eine Psychotherapie induziert gewesen wäre. Aber zum einen wollte der Klient dies nicht, und zum anderen schien der Fokus eindeutig in den veränderten beruflichen Anforderungen zu liegen. Im psychodynamisch orientierten Coaching

ging es weder um Schonung des Coachee, noch um ein Puschen in eine bestimmte Richtung. Es ging für den Coachee vielmehr darum, im eigenen Recht eine Balance zwischen den organisationellen Zumutungen und Erfordernissen und der eigenen Person mit ihrer Geschichte herstellen zu können. Dies war in seinem Fall in 12 Coachingsitzungen möglich.

Die neue Unordnung aktiviert die alte Ordnung

Eine IT Managerin (mittleres Management) möchte Supervision, weil sie mit den Umbrüchen und Verwerfungen in ihrer Firma nicht mehr zurechtkommt. Es baut sich am Arbeitsplatz Wut in ihr auf, die sie auch zu Hause kaum abgebaut bekommt. Ihr Partner, ein Kindertherapeut, rät ihr zu einer Supervision oder einem Coaching bei mir. Sie berichtet, dass ihr vormals angenehmer Arbeitsplatz völlig umgekrempelt worden sei. „Ihr“ Zeitungs- und Medienverlag hat mit einem anderen großen Verlag fusioniert und sei nun deutschlandweit aufgestellt. Ihr Team findet sich nur noch als Teilteam wieder. Chaos und Unordnung würden den Alltag beherrschen. Die Branche stehe unter Druck, vor allem durch die neuen Medien, die den Markt eroberten. Aber warum müsse sie sich deshalb mit Call Centern herum plagen, die in Indien oder sonst wo wären, nur nicht in Deutschland? Es fällt auf, dass die Supervisandin stark schwäbelt und ich wundere mich, dass das Rheinische oder Hochdeutsche nach den langen Jahren im nordischen ‚Ausland‘ so gar nicht abgefärbt hat. Einerseits scheint sie ein sehr traditionell orientierter, und auf Sicherheit bedachter Mensch zu sein, andererseits muss sie wirklich eine Sysphosaufgabe bewältigen, nämlich daran mitwirken, dass mit einem einheitlichen IT-System gearbeitet werden kann und das tägliche Geschäft trotzdem weiterläuft. In der Firma wird nach der Fusionierung einiges Geld dafür ausgegeben, Persönlichkeitsprofile von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern extern herstellen zu lassen, aber der Fusionsprozess wird an keiner Stelle als Organisationsentwicklungsaufgabe verstanden, die entsprechend begleitet werden müsste. Wir arbeiten an ihrer Wut, die auch in den Sitzungen deutlich spürbar ist und sich Luft macht. Es dauert ein paar Sitzungen, bis klar wird, dass die Wut sich aufbaut, wenn sie in Stress gerät und

sich restlos überfordert fühlt. Wir diagnostizieren dies als Spannungszustände und versuchen herauszubekommen, in welchen Situationen sie die Spannung nicht aushalten kann. Es sei immer dann, wenn Team-übergreifende Lösungen gefunden werden müssten, Verantwortliche für den Prozess überhaupt erst eruiert oder installiert werden müssten. Es sind diese ad-hoc-Situationen, die sie überfordern und in denen sie die Fähigkeit entwickeln müsste, einen Schritt zurückzutreten, um die Situation erst einmal „aus der Ferne“ zu betrachten und einen Überblick zu bekommen. Ich hatte sie schon einmal nach ihrer familiären Herkunft befragt, und sie antwortete, dass sie auf einem Bauernhof mit dazugehörigem Weinberg aufgewachsen sei. Sie sehe aber keinen Zusammenhang mit ihrer Familiengeschichte und der jetzigen Situation. Aus dem bäuerlichen Umfeld habe sie sich gelöst und bisher ja auch keine Probleme gehabt. Ich kann mir dennoch vorstellen, dass durch die neue Situation alte Muster aktiviert werden und frage, wodurch denn das Leben der Familie bestimmt gewesen sei. Es kommt sehr schnell und bestimmt: „Durch das Wetter“. So gab es dort immer ad hoc Situationen, in denen die ganze Großfamilie zusammengetrommelt werden musste, um zur Ernte auf die Felder oder in den Weinberg zu gehen. Auf meine Frage, wer denn die Macht gehabt habe, alle zu aktivieren und aus ihren jeweiligen Zusammenhängen herauszureißen, denn Onkel und Tanten hatten ja ihre eigenen Erwerbstätigkeiten, wird deutlich, dass die Autorität nicht bei einer Person lag, sondern es eine unbefragte familiäre Verantwortung seit Generationen gab, zur Stelle zu sein, wenn das Wetter es erforderlich machte. Indem wir weiter die familiäre Drucksituation fokussieren, die auch damals als hochgradig angespannte Atmosphäre empfunden wurde, wird deutlich, dass sie diese als Kind schon als unangenehm empfand und in Erntezeiten häufiger mal krank wurde. Die derzeitige „Unordnung“ in ihrer neuen/alten Firma aktiviert in den für sie prekären ad hoc Situationen die alte familiäre moralische Ordnung, dass sich jeder fraglos zur Verfügung zu stellen habe. Dies erzeugt in ihr eine Spannung, in der sie vom familiären Unbewussten her nicht einen Schritt zurücktreten darf, sondern sofort und unbedingt zur Stelle sein muss. Die Supervisandin war über diese Entdeckung außerordentlich überrascht. Vielleicht wird es ihr gelingen, zwischen den Ordnungen besser ‚wandern‘ zu können.

Die beiden Fallvignetten mögen verdeutlichen, wie wenig wir uns in Zeiten der Globalisierung darauf verlassen können, dass unsere Arbeitszusammenhänge so bleiben, wie sie sind. Sie mögen auch verdeutlichen, was gefordert scheint, um mit den Veränderungen so fertig zu werden, dass zum guten Leben noch genügend Zeit bleibt und wir nicht vor dem Bedürfnis nach geraden Wegen die Lebendigkeit des Seins fürchten müssen. Wandern müssen oder können wir freiwillig oder unfreiwillig im Außen, aber eine Reise in unsere jeweilige Vergangenheit im Innen, die unser heutiges Tun mitbestimmt und vor allem in Krisenzeiten aktiviert wird, bleibt uns nicht erspart. So lange es uns Supervisorinnen und Coaches noch „in unseren Reiseschuhen brennt, fort mit der Zeit zu schreiten“, darf die Neugier auf Neues immer noch größer sein als die Angst und der Widerstand gegen Veränderung.

Die Schriftstellerin Chimamanda Adichie, die sowohl in den USA als auch in ihrer ursprünglichen Heimat Nigeria zu Hause ist und sich ärgert über die einseitige Art vieler Menschen auf der Westkugel unserer Erde, Nigeria nur in seinen Schattenseiten wahrzunehmen, hat auf die Frage, wie man wissen kann, wie zu leben, geantwortet: „Wie weiß man denn, wie und wo man sein Leben leben soll? Man kann das nicht wissen und sollte es nicht wissen. Das Leben ist eine Entdeckungsreise, wir lernen es, indem wir es leben“ (Adichie 2009).

Literatur

- Adichie, Chimamanda (2009): Interview. Süddeutsche Zeitung Magazin. Nr. 41
- Améry, Jean (1980): Wie viel Heimat braucht der Mensch. In: Jenseits von Schuld und Sühne. Bewältigungsversuche eines Überwältigten. München
- Bastasin, Carlo (2009): Eine Welt aus Monstern. Süddeutsche Zeitung, 19.10.2009
- Grinberg, León und Rebecca Grinberg (1990): Psychoanalyse der Migration und des Exils. München
- Herzog, Werner (Regie, Produktion und Buch) (1974): Jeder für sich und Gott gegen alle [Film]. Deutschland: Werner Herzog Filmproduktion, Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF)

- Holzhauser, Michael (2003): Begleitung internationaler Teams. In: Supervision. Heft 1
- Leggewie, Claus (1999): Kultur Politik Globalisierung. Transit. In: Europäische Revue. Heft 17
- Löwer-Hirsch, Marga (2003): Reflexionen über den Begriff Heimat – auch in Supervision und Organisation. In: Freie Assoziation. Heft 2
- Lüscher, Kurt (2010): „Homo ambivalens“ – Herausforderung für Psychotherapie und Gesellschaft. In: Psychotherapeut. Heft 55, S. 136-146
- Strauß, Bernhard (2006): Psychotherapie – Über den Warencharakter von Psychotherapie. In: Psychotherapeut. Heft 51, S. 354 – 362
- Strauß, Bernhard (2009): Der globalisierte Psychotherapeut. Vortrag auf der Fachtagung „Psychotherapie und Globalisierung“, Littenheid, Schweiz (nähere Angaben bei der Verfasserin)
- Wikipedia (2009): <http://en.wikipedia.org/wiki/Globalization> (zuletzt gelesen am 07.08.2009)

Autorinnen und Autoren

Book, Ulrike, Praxis für psychodynamische Psychotherapie, Supervision und Coaching, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, Gesundheitsökonom, Coach und Supervisorin (DGSv).
Email: info@booksupervision.de

Bouzikou, Dimitria, Diplom-Sportwissenschaftlerin, Supervisorin (DGSv) in freier Praxis, seit 2000 selbständige Unternehmerin. Trainerin in den Bereichen Coolness-Training und Anti-Aggressivitätstraining, Selbstverteidigung- und Selbstbehauptung (LSB), Deeskalation von Gewalt und Rassismus (Gewaltakademie Villigst), Abenteuer- und Erlebnissport (LSB), Karate Do.
Email: bouzikou.supervision@email.de

Goellner-Kesting, Gisela, Sozialpädagogin (FH), Supervisorin (DGSv), Gesprächspsychotherapeutin (GwG), TZI (RCI), Theater- und Spielpädagogin, Tätigkeitsfelder: Erwachsenenbildung, Biografiearbeit, EFL Beratung, freiberuflich tätig in Supervision, Coaching, Beratung.
Email: goellner-kesting@t-online.de

Horak, Prof. Renate Elli, Diplom-Pädagogin, tätig an der Ev. Hochschule Ludwigsburg im Studiengang „Frühkindliche Bildung und Erziehung“ mit den Schwerpunkten Bildungsprozesse über die Lebensspanne, Qualitative Forschung/ Biographieforschung und Beratung. Freiberufliche Tätigkeit als Supervisorin (DGSv).
Email: info@horak-beratung.de

Löwer-Hirsch, Dr. phil. Marga, Psychologische Psychotherapeutin, Supervisorin (DGSv), Senior Coach (DBVC), Leiterin des Instituts für Analytische Supervision an der Akademie für Psychoanalyse und Psychosomatik Düsseldorf (ASv).
Email: info@loewer-hirsch.de

Möller, Dr. med. Elisabeth, Fachärztin für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatische Medizin, Psychoanalyse und analytische

Gruppenpsychotherapie (DAGG), Chefärztin an der Schweizer Privatklinik Clenia Littenheid AG, Coach und analytische Supervisorin (DGSv) in eigener Praxis in Gossau SG (CH).
Email: moeller@dasorangehaus.ch

Ralfs, Christoph, Analytischer Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut (VAKJP), Coach und Supervisor (DGSv), Dozent am Institut für Psychotherapie und Psychoanalyse, Düsseldorf e.V.; (IPD), Lehrsupervisor am Institut für analytische Supervision Düsseldorf e.V. (ASv). Seit 2003 in eigener Praxis niedergelassen.
Email: cr@christoph-ralfs.de

Senn-Böning, Claudia, Supervisorin (DGSv), Dipl.-Musikpädagogin, Dipl. Musiktherapeutin (DMtG), Praxis für Musiktherapie, Psychotherapie und Supervision, seit 2003 in freier Praxis tätig, PALME-Supervisorin, Team-, Einzel- und Gruppensupervision, Coaching.
Email: info@praxis-musiktherapie.de

Träupmann, Stefani, M.A., Organisationsberaterin und Moderatorin, Coach und Supervisorin (DGSv); Gesellschafterin von „Beckenbauer und Träupmann. Seminare für Führungskräfte“.
Email: s.traeupmann@abc-ebene.de

Urban, Christoph, Dipl. Religionspädagoge, tätig als Gemeindefereferent und Praxisberater im Bistum Aachen. Supervisor (DGSv*) in freier Praxis in Aachen: Coaching, Supervision und Konfliktmoderation.
Email: supervision@christoph-urban.org

West-Leuer, Dr. phil. Beate, psychologische Psychotherapeutin, Supervisorin (DGSv), Lehrsupervisorin, Senior Coach (DBVC); Lehrbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf; Vorstandsvorsitzende des Instituts Psychodynamische Organisationsentwicklung und Personalmanagement Düsseldorf e.V. (POP), im Vorstand der Akademie für Psychoanalyse und Psychosomatik Düsseldorf e.V. und des Instituts für Analytische Supervision Düsseldorf e.V. (ASv); Forschungsschwerpunkt: Psychodynamische Beratung.
Email: west-leuer@t-online.de

Sie arbeiten als Supervisorin oder sind Learner und interessieren sich für psychodynamisch fundierte Methoden, Reflexionen und Analysen? Sie sind in einer Organisation tätig? Und möglicherweise auf der Suche nach einer Supervision oder einem Coaching für sich oder Ihr Team oder möchten sich aus anderen Gründen über Denk- und Arbeitsweisen psychodynamisch orientierter Supervisorinnen informieren? Oder vielleicht sind Sie aus dem Blickwinkel eines Mitglieds der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) oder eines anderen Fachverbandes am kollegialen Diskurs interessiert?

Der vorliegende Band bietet Einblicke in das Denken und Handeln von Supervisorinnen und Supervisoren, die durch das Konzept der Psychodynamik geprägt sind.

Gemeinsam ist den Texten die Beschreibung von Übergangssituationen und Wandlungserfahrungen in der professionellen Identitätsbildung, in der Beratungsbeziehung und auch und gerade in den Folgen der Globalisierungsdynamik. Methoden werden dabei vor allem als Identität stiftende Kompetenzen vorgestellt, weniger im Sinne von Handwerkszeug.

Dr. med. Elisabeth Möller ist Fachärztin für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatische Medizin, Psychoanalyse und analytische Gruppenpsychotherapie (DAGG), Chefärztin an der Schweizer Privatklinik Clenia Littenheid AG, Coach und analytische Supervisorin (DGSv) in eigener Praxis in Gossau SG (CH)

Stefani Träupmann, M.A., ist Organisationsberaterin und Moderatorin, Coach und Supervisorin (DGSv) und zugleich Gesellschafterin von „Beckenbauer und Träupmann. Seminare für Führungskräfte“ in Hamburg