

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung

Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift
(peer reviewed)

2001 gegründet und herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr. Dr. Dr. **Hilarion G. Petzold**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Hückeswagen,
Donau-Universität Krems, Institut St. Denis, Paris, emer. Freie Universität Amsterdam

in Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. **Jörg Bürmann**, Universität Mainz

Prof. Dr. phil. **Wolfgang Ebert**, Dipl.-Sup., Dipl. Päd., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit,
Hückeswagen

Dipl.-Sup. **Jürgen Lemke**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Prof. Dr. phil. **Michael Märtens**, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a. M.

Univ.-Prof. Dr. phil. **Heidi Möller**, Dipl.-Psych. Universität Innsbruck

Lic. phil. **Lotti Müller**, MSc., Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale
Gesundheit; Rorschach

Dipl.-Sup. **Ilse Orth**, MSc., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Hückeswagen

Prof. Dr. phil. **Alexander Rauber**, Hochschule für Sozialarbeit, Bern

Dr. phil. **Brigitte Schigl**, Department für psychosoziale Medizin und Psychotherapie, Donau-Universität Krems

Univ.-Prof. Dr. phil. **Wilfried Schley**, Universität Zürich

Dr. phil. **Ingeborg Tutzer**, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper, Hückeswagen.

www.fpi-publikationen.de/supervision

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung

Ausgabe 13/2011

Identität als Thema der Supervision in Theorie und Praxis

Eine mehrperspektivische Betrachtung vor dem Hintergrund der
Integrativen Theorie der Supervision mit Bezugnahme auf relevante
sozialpsychologische Konzepte¹

Mareike Chudy, Euskirchen

¹ Aus dem „Department für psychosoziale Medizin und Psychotherapie“ (Leitung: Prof. Dr. med. Anton Leitner), Donau-Universität Krems, <mailto:Leitner@Donau-Uni.ac.at>, Master of Science Lehrgang „Supervision“ (wissenschaftl. Leitung: Univ.-Prof. Dr. mult. H.G. Petzold), Donau-Universität Krems. Auf der Grundlage der Masterthese der Autorin, betreut von Univ.-Prof. Dr. mult. H. G. Petzold.

Abstract der Masterthese

Identität als Thema der Supervision in Theorie und Praxis

Eine mehrperspektivische Betrachtung vor dem Hintergrund der Integrativen Theorie der Supervision mit Bezugnahme auf relevante sozialpsychologische Konzepte

Typ der Arbeit:

Forschungsarbeit, theoriegegründete und qualitative empirische Studie

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Wesen der Identität in der Supervision. Dabei fand einerseits eine Prüfung der gängigen Lehrbuchliteratur der letzten zehn Jahre und der letzten fünf Jahrgänge von fünf Fach- oder Verbandszeitschriften statt. Hier konnte eine mangelnde oder völlig fehlende, dem Wesen der Supervision angemessene, Berücksichtigung moderner Identitätstheorien oder Identitätstheorien überhaupt ermittelt werden. Andererseits fand eine qualitative Untersuchung im Rahmen von Einzelinterviews statt, welche die theoretische Fundierung und den Umgang mit Identitätsbelangen in der Supervisionspraxis untersucht. Im Ergebnis sind Unsicherheiten insbesondere in der theoretischen Fundierung hinsichtlich Identitätstheorien und der eigenen supervisorischen Identität deutlich geworden; gleichzeitig ist von nahezu allen Interviewten verstärktes Interesse an einer verbesserten, spezifizierten Identitätstheorie für die Supervision geäußert worden.

Um die Notwendigkeit einer flexiblen supervisorischen Identitätstheorie auch theoretisch herzuleiten, ist zu modernen Identitätstheorien und sozialpsychologischen Konzepten eine kompakte Übersicht erstellt worden. Diese gibt Einblick in die aktuelle Situation identitätstheoretischer Lücken in Theorie und

Praxis der Supervision. Bisher unberücksichtigter Bedarf nach wissenschaftlicher Transformation vorhandenen Wissens in die supervisorische Theorie und Praxis in Deutschland werden begründet. Schließlich soll zur längst fälligen Diskussion über die theoretische Aufbereitung des Identitätsbegriffes für die supervisorische Praxis angeregt werden, wobei Praxisbezug und Relevanz auch durch die Frage nach der supervisorischen Identität ihre Berechtigung finden.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Danksagung.....	8
Vorwort.....	9
Einleitung.....	10
Hauptteil:	
1. Die Thematik der Identität in der Supervision.....	12
1.1 Eine Übersicht zur aktuellen Literatur für Supervisorinnen und Supervisoren.....	14
1.2 Moderne Identitätstheorien – ein Auszug.....	22
1.3 Überlegungen einer Supervisorin zur Komplexität von Identität	33
2. Das komplexe Wesen von Identität im Integrativen Ansatz.....	41
2.1 Entwicklung von Identität – eine persönlichkeits-theoretische Annäherung.....	41
2.1.1 Selbst, Ich und Identität	43
2.1.2 Identifikation und Identifizierung – der Mensch in Gesellschaft	49
2.1.2.1 Bewusstsein.....	51

2.2	Kausalattribution und Identität – zum Verstehen von Konflikten.....	53
2.3	Identitätsbildung in Ko-respondenzprozessen.....	57
2.4	Mentale Repräsentationen – ein erweitertes Konzept	59
2.4.1	Wille und Identität.....	65
2.4.2	Lernen und Identität.....	71
2.5	Das Paradigma des Wandels.....	77
2.6	Selbigkeit und Selbstheit in der Identität.....	79
2.6.1	Stabilität im Wandel – ein Identitätspotenzial.....	80
2.7	Identitätsarbeit – Erinnerungsarbeit.....	82
2.8	Integrative supervisorische Ansätze.....	85
2.8.1	Die „Fünf Säulen der Identität“	89
2.9	Rolle und Identität.....	91
2.9.1	Das Wesen der Rolle.....	95
2.9.2	Rollenkonflikte.....	99
2.9.3	Rolleninventar und Rollenrepertoire.....	101
3.	Identität und Supervision.....	103

3.1	Supervision als unterstützende Identitätsarbeit aus genderspezifischer Perspektive	105
3.2	Überlegungen einer Supervisorin zur Genderspezifik	110
3.3	Berufliche Identität in unserer Zeit – die Problematik der vielen Möglichkeiten	118
3.3.1	Berufswahl – eine Lebensentscheidung?	121
3.3.2	Berufen sein oder berufliches Sein	123
3.3.3	Pathogene Entwicklungen – Identitätsgefährdung im Beruf	126
3.3.4	Bilanz und Ansatz	133
4.	Supervisorische Identität	138
4.1	Ausbildung in Supervision	162
5.	Qualitative Untersuchung zu „Identität als Thema der Supervision“	172
5.1	Untersuchungsinhalte	175
5.1.2	Auswertungen	176
5.2	Persönlicher Erkenntnisgewinn	195
6.	Resümee	197

Zusammenfassung / Summary	199
Literaturverzeichnis	200
Anhang:	
Interviewleitfaden	211
Demografische Daten der Interviewpartner	218
Auswertungsmanual	220
Interviewbeispiele	

Abbildungsverzeichnis

Nummer	Titel	Seite
1	Zur Persönlichkeitsentwicklung	47
2	Zur Entwicklung von Identität	50

Danksagung

Ich sage danke meinem Professor Dr. mult. Hilarion Petzold für die besondere Qualität in dieser Ausbildung. Danke für die kraftvolle theoretische Anregung und den ganz praktischen Humor.

Dankeschön sage ich auch meinen zahlreichen Dozenten am EAG/FPI, insbesondere aber Ilse Orth. Vielen Dank für die unkomplizierte Zugewandtheit sowie fundierte Fachlichkeit und für die besondere Fähigkeit, eine reichhaltige Lernatmosphäre zu schaffen.

Ich möchte weiterhin meinem Lehrsupervisor Heinz Peters danken für viele freudvolle und gehaltvolle gemeinsame Momente – nicht selten bei aller gebotenen Ernsthaftigkeit. Hier konnte ich wirklich lernen.

Mein besonderer Dank geht an meinen Mann Dirk für die wiederholte Ermutigung zu diesem Studienabschluss, die unzähligen inhaltlichen und persönlichen Auseinandersetzungen sowie insbesondere für seine Stetigkeit und Geduld.

Herzlichen Dank für den fachlichen und persönlichen Beistand sage ich außerdem Henriette und Bert, danke für eure Hilfe und Anteilnahme.

Zugleich möchte ich meinen Eltern Franz und Christine danken für die „technische Ausstattung“ und die unermüdliche und liebevolle Ermutigung aus der Ferne.

Zuletzt möchte ich denen danken, die in wenigen, jedoch wichtigen Momenten ihre Hilfe anboten und damit zur Fertigstellung dieser Arbeit beitrugen.

Herzlichen Dank, Herr Leppers von der DGSv, für das Bereitstellen des Literaturarchivs.

Herzlichen Dank an alle Interviewpartner und Interviewpartnerinnen für das Vertrauen und die Bereitschaft zur Auskunft.

Herzlichen Dank an Frau Dirnberger und Frau Dr. Höfner von der Universität Krems für die unkomplizierte und fundierte Unterstützung im administrativen Ablauf.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Wesen der Identität in der Supervision, wobei das Bemühen, einen fokussierten Blick auf dieses weite und inhaltsreiche, theoriegeprägte und doch so lebensnahe Gebiet zu richten, im Vordergrund stand. Die Fragestellung nach der Umsetzung theoretischer und praktischer Erkenntnisse im Berufsalltag von Supervisorinnen und Supervisoren fand ihren Niederschlag in der Prüfung der relevanten Fachliteratur für Supervision und in einer qualitativen Untersuchung im Rahmen von Einzelinterviews.

Um eine angemessene Lesbarkeit zu ermöglichen und gleichzeitig in Sensibilität für Genderfragen sowohl weibliche als auch männliche Menschen sprachlich zu berücksichtigen, habe ich in unregelmäßigem Wechsel sowohl die männliche, als auch die weibliche Schreibweise oder aber beide in Reihung von zum Beispiel Berufsbezeichnungen gewählt. Selbstverständlich sind jeweils und ohne Einschränkung stets beide Geschlechter einbezogen gewesen.

Einleitung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Wesen der Identität in der Supervision. Das Anliegen der Autorin war die Darstellung der Ergebnisse einer fokussierten Betrachtung von Bezügen zwischen Supervision und Identität. Das Verständnis für die Komplexität des Wesens der Identität steht dabei symbolisch für das dieser Arbeit zugrunde liegende Menschenbild, das sich zu großen Teilen aus der Integrativen Theorie speist. Hieraus ist auch die Motivation erwachsen, den sowohl theoretisch als auch praxeologisch noch so wenig repräsentierten Bereich von modernen Identitätstheorien im supervisorischen Kontext etwas zu erhellen.

Diese Arbeit soll mit Bezugnahme auf bekannte Theorien und Konzepte einen theoretischen Überblick ermöglichen, denn nur so kann die wissenschaftliche Basis für die notwendige Diskussion zur theoretischen Aufbereitung des Identitätsbegriffes für die supervisorische Praxis geboten werden. Insbesondere die Kenntlichmachung der vielzähligen Zusammenhänge zum ganz praktischen, beruflichen Alltagsleben erschien notwendig, um den Charakter der Blutleere von den wesentlichen theoretischen Ansätzen zu nehmen. Vor allem aber eine Ermutigung zur Diskussion von Problemen unsere Zeit, sowohl in genderspezifischer Perspektive, als auch mit Blick auf die sozialpolitischen und somit gesellschaftlichen Entwicklungen wurde angestrebt, damit die supervisorische Sicht darauf Berücksichtigung finden kann, um einer sozialinterventiven Arbeit mit Menschen gerecht zu werden.

Ein Ziel dieser Arbeit lag darin, die Materie trotz der notwendigerweise vielfältig verknüpften Gedankengänge verständlich zu präsentieren, um so Transparenz zu schaffen und damit ein Fundament zur Diskussion zu bieten. Weiterhin erschien die Bewusstmachung notwendig, sich in dieser Diskussion zu positionieren, will man wissenschaftlich fundiert und dem Gegenüber angemessen, supervisorisch arbeiten. Daher ist das Verständnis der Autorin jenes, vor allem die Potenziale der Auseinandersetzung mit dem komplexen Wesen von Identität zu verdeutlichen.

Entsprechend der, dem Integrativen Ansatz entnommenen, mehrperspektivischen Betrachtungsweise sind Konzepte dieses Ansatzes sowohl eingearbeitet, als auch fundierend für die Hypothesen gewesen. Gleichzeitig wurden psychologische und sozialpsychologische Konzepte, Ausschnitte der Rollentheorie sowie Persönlichkeitstheoretische Ansätze mit dem Arbeitsgebiet der Supervision verknüpft, um auch theoretisch die Notwendigkeit zur Diskussion neuer Identitätstheoretischer Ansätze herzuleiten. Die bisher zumeist versäumte Auseinandersetzung der professionellen Supervisorinnen und Supervisoren mit der vorliegenden Thematik soll Anregung finden, dabei soll die logische Evidenz aus den aufgezeigten Zusammenhängen zur inhaltlichen Auseinandersetzung motivieren und bestenfalls das theoretische Fundament der eigenen supervisorischen Arbeit erweitern.

Wie bereits beim Begriff der Identität zu erwarten, lag die größte Schwierigkeit in der thematischen Fokussierung, die eine Beschränkung nach sich zog. Erwähnte theoretische Ansätze und konzeptionelle Überlegungen sind im Sinne des thematischen Bezuges stets ausschnittsweise, jedoch nicht erschöpfend dargestellt worden. Sowohl die historische Betrachtung des Identitätsbegriffs, als auch die Auseinandersetzung auf der philosophischen Ebene rückten insgesamt in den Hintergrund und können lediglich durchscheinen. Diese Beschränkung bezieht sich auch auf die verwandte Literatur und auf die thematische Schwerpunktsetzung, wobei zusätzlich die subjektive Betrachtung der Autorin sowie die „supervisorische Brille“ die Darstellungen der vorliegenden Arbeit prägen.

Wenn diese Arbeit neben den Ergebnissen der qualitativen Untersuchung und der Auswertung der Literatur etwas mehr Gehör, mehr Sensibilität für das komplexe Wesen der Identität geschaffen hat, so hat sie ein Ziel erreicht. Wenn durch diese Arbeit der Wunsch des Lesers entsteht, eigene Herangehensweisen zu prüfen, zu differenzieren, den Einbezug untereinander sich bedingender Identitätsbereiche zu ermöglichen und unter Umständen die eigene supervisorische Identität zu modifizieren und sich selbst zu positionieren, dann ist viel geschafft.

1. Die Thematik der Identität in der Supervision

Bei der Betrachtung des Identitätsbegriffes stellt sich uns die Aufgabe, sich auf ein komplexes Gebilde einzulassen, das in seiner Mehrdimensionalität und seinem Fassettenreichtum erfasst und verstanden werden muss, da ansonsten Verzerrung, Verengung und Verfälschung die Sicht auf einen Menschen beeinflussen werden. Es sind zum Begriff der Identität so viele theoretische Betrachtungen und Definitionen vorgenommen worden, dass an sich von diversen Identitätsbegriffen gesprochen werden kann.

Die modernen Identitätstheorien, welche sich anteilig aus älteren Identitätskonzepten herausbildeten, bieten gerade für die sozialinterventive Arbeit ganz wesentliche Ansätze, um einen der Würde des Menschen entsprechenden, supervisorischen Handlungsmodus zu erreichen. Nach dem Verständnis der Autorin dieser Arbeit findet in jedem Supervisionsprozess auch eine Unterstützung in der Identitätsarbeit statt. Für Supervisorinnen und Supervisoren könnte also die Kenntnis dieser neuen Identitätstheorien ein hohes Potenzial für die praxeologische Vorgehensweise bieten und auch eine Konzepterweiterung darstellen. Die aktuelle Lehrbuchliteratur für Supervision und auch die Fach- und Verbandszeitschriften sind aus diesem Grunde auf die Vermittlung von Identitätstheorien geprüft worden, um zu ermitteln, wie viel Anhalt Supervisorinnen und Supervisoren hierin finden.

Für diese Arbeit sind die letzten fünf Jahrgänge der Zeitschriften:

- a) *FORUM Supervision* (Fachhochschulverlag, DER VERLAG FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN),
- b) *DGSv aktuell*, herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Supervision
- c) *Freie Assoziation*, Zeitschrift für das Unbewusste in Organisation und Kultur (Psychozialverlag)
- d) *Supervision, Mensch Arbeit Organisation* (Beltz Verlag, Medienservice)
- e) und *OSC – Organisationsentwicklung, Supervision, Coaching* (VS Verlag für Sozialwissenschaften GWV, Fachverlage GmbH Wiesbaden)

auf das Thema Identität in der Supervision hin gesichtet worden.

Auch die gängige Lehrbuchliteratur der letzten zehn Jahre fiel unter diese Prüfung. Es ist im Rahmen des großen Angebotes notwendigerweise für die hier erfolgte Sichtung eine Auswahl getroffen worden, die sich auf folgende, zum größten Teil auch lehrende, Autoren bezieht: *Nando Belardi*, *Kornelia Rappe-Giesecke* und andere, *Astrid Schreyögg* und *Ferdinand Buer*. Diese Autorinnen und Autoren werden in anderen Kapiteln dieser Arbeit ebenfalls berücksichtigt.

Verwertete Lehrbücher:

- a) *Belardi, Nando* (1998), zweite aktualisierte Auflage: Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe. Freiburg: Lambertus Verlag.
- b) *Belardi, Nando* (2005), zweite aktualisierte Auflage: Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Verlag C.H. Beck.
- c) *Buer, Ferdinand; Siller, Gertrud* (2004) (Hg.): Die flexible Supervision. Herausforderungen - Konzepte – Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- d) *Buer, Ferdinand* (1999): Lehrbuch der Supervision. Schriften aus der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. Münster: Votum Verlag GmbH.
- e) *Fatzer, Gerhard; Rappe-Giesecke Kornelia; Loos, Wolfgang* (1999), dritte Auflage: Qualität und Leistung von Beratung: Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung. Köln: Edition Humanistische Psychologie.
- f) *Rappe-Giesecke, Kornelia* (2003), dritte überarbeitete Auflage: Supervision für Gruppen und Teams. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag.
- g) *Schreyögg, Astrid* (1991): Supervision: ein integratives Modell, Lehrbuch zu Theorie und Praxis. Paderborn: Junfermann Verlag.

Das Buch „Integrative Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung: Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch. Bonn: Junfermann Verlag.“ von *Hilarion G. Petzold* (1998), ist auch in die Auswertung eingeflossen. Die jeweiligen identitätstheoretischen Ansätze werden in dem Kapitel zur Integrativen Theorie dieser Arbeit angeführt.

Die Verdienste der Lehrbuchliteratur stehen dabei für die Autorin außer Frage, sodass die nun folgende durchaus kritische Beleuchtung diese Verdienste keineswegs infrage zu stellen ist. Vielmehr ging es der Autorin und angehenden Supervisorin um einen Eindruck, inwiefern identitätstheoretische Belange Berücksichtigung fanden in den didaktischen Werken. Dies wird im folgenden Kapitel näher erörtert.

1.1 Eine Übersicht zur aktuellen Literatur für Supervisorinnen und Supervisoren

Vorgreifend kann gesagt werden, dass in der hier ausgewerteten Literatur thematische Bezüge zur Identität, ihrer Entwicklung und ihrem Vorhandensein hergestellt worden sind. Es fiel jedoch auf, dass eine adäquate, auf die supervisorische Arbeit ausgerichtete, also auch methodisch transformierte Auseinandersetzung mit praxeologischen Anleitungen leider nicht in ausreichendem Maße zu finden war. So findet das Thema der Identität eher indirekt Erwähnung durch die Berührung mit einigen, die Identität konstituierenden, Konzepten, wobei auch hier kaum eine hilfreiche Anleitung für die Praktiker folgt.

Es sind insbesondere die Zeitschrift *Supervision* und *DGSv aktuell*, in wenigen Artikeln auch *Forum Supervision*, dadurch aufgefallen, sich überhaupt dem Thema „Identität“ aus einer supervisorischen Perspektive zu nähern, wobei natürlich dem Wesen der Verbandsliteratur zuzuordnen ist, dass es lediglich zu anteiligen Streifzügen in das weite Gebiet der Identitätstheorien kam. Vor allem Praxisbezug und punktuelle Einblicke fanden Eingang in die Schilderung, was allerdings für eine umfassende Abhandlung der Identitätstheorie in der *Supervision* nicht reicht. Dennoch sind die Einblicke äußerst aufschlussreich und anregend in dem Sinne, dass die lesenden Kollegen durchaus zu einer gedanklichen Auseinandersetzung mit dem Thema Identität in der *Supervision*, aber auch mit der eigenen supervisorischen Identität kommen können. Der Verdienst liegt hier also in der Thematisierung von Identität in der *Supervision* überhaupt. Damit ist ein wichtiger erster Schritt getan, der den Boden für eine theoretische Auseinandersetzung bereitet, weshalb aus den Artikeln auch zahlreiche Ideen Eingang in die vorliegende Arbeit fanden. Die Artikel

aus den Fach- und Verbandszeitschriften sind vor allem in den Abschnitten zu „Supervisorische Identität“ und „Genderperspektive“ dieser Arbeit aufgegriffen worden, sodass im Folgenden auf die aktuelle Lehrliteratur eingegangen wird.

Von einem Buch mit dem Titel „Qualität und Leistung von Beratung: Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ (Fatzer, Rappe-Giesecke et al., 1999) könnte der Leser erwarten, eine Art Qualitätsmanual in der Hand zu halten, dass die Prüfung der eigenen supervisorischen Arbeit auf Güte ermöglicht. Nach Auffassung der Autorin dieser Arbeit sollte deshalb neben den unbestritten inhaltsreichen Ausarbeitungen der Verweis auf Identitätsarbeit in der Supervision keinesfalls fehlen. Dieser Schluss steht auch im Kontext der Prüfung der eigenen supervisorischen Identität, die sicherlich zu allererst einer Klärung bedürfte, um überhaupt Qualitätskriterien zu definieren. Es ist bedauerlicher Weise kein Verweis auf einen solchen ersten Schritt im benannten Werk zu finden. Auch die thematische Bezugnahme auf die Identitätsentwicklung der Supervisandinnen wird vom Leser als eher im Hintergrund mitschwingend erlebt; eine notwendige theoretische Auseinandersetzung jedoch oder der Hinweis auf wesentliche sozialpsychologische Konzepte, die diese Thematik ergänzend fundieren, ist leider nicht zu finden. Dabei ist natürlich im Blick zu behalten, dass ein Lehrbuch immer eine fokussierte Vermittlung anstreben muss, jedoch ein Verweis auf oder die Erwähnung von identitätstheoretischen Belangen wäre nach dem Empfinden der Autorin dieser Arbeit hilfreich gewesen.

Näher betrachtet wird in diesem Lehrbuch ein Ziel der supervisorischen Arbeit als „Verstehen der eigenen Berufsbiografie“ (Fatzer, Rappe-Giesecke et al. 1999, 35) benannt, mit dem dann aber folgenden Verweis, dass es in der Supervision nicht um die persönliche Biografie gehe (*ibid.*, 35). Dies würde nach dem Verständnis der Autorin dieser Arbeit auch bedeuten, dass eine Loslösung der Berufsbiografie von der persönlichen Biografie möglich und nötig ist. Hier kam die Frage auf: Wie aber ist dann das berufliche Werden, also unter anderem die Entwicklung von ganz an der Persönlichkeit ausgerichteten Kompetenzen und Potenzialen, ohne die dazu gehörenden und schließlich die Identität konstituierenden Ressourcen und soziale Angebote vorangegangener Lebensphasen zu betrachten? Nach Meinung der Autorin dieser Arbeit, wenn überhaupt, äußerst lückenhaft. Sicherlich ist der Fokus

auf Beruf und professionelle Praxis nachvollziehbar, aber der Ausschluss übriger Lebensbereiche erscheint vor dem Hintergrund der Betrachtung von Biografie in jedweder Konnotation, also auch der beruflichen, nicht angemessen. (Diese Aussage wird im Kapitel zur „supervisorischen Identität“ und hier besonders bei der Thematik *Primärprofession* von Supervisorinnen nachhaltig fundiert werden.)

Diese Überlegung stützen *Fatzer, Rappe-Giesecke et al. (1999)* später selbst, indem Fragen nach dem Menschenbild von Supervisandinnen und Fragen nach ihren Werten (*ibid.*, 83) gestellt werden. Auch die aus Supervision resultierende Klarheit über diese Werte soll die supervisorische Qualität einschätzen helfen. Neben der beruflichen Biografie finden nun auch psychische und soziale Systeme Erwähnung (*ibid.*) sowie Sozialkompetenzen, was auf eine Aufhebung der obigen Aussage hindeutet. Gerade der Verweis auf die Sozialkompetenzen lässt auf einen notwendigen Einbezug von persönlicher Entwicklung schließen, da jene natürlich dort erwachsen, wo jeder Mensch Entwicklung, Sozialisation und Kultur erlebt. Es entsteht der Eindruck, dass ein zunächst notwendiger Fokus auf berufliche Belange rasch zu einer beengten Sichtweise geraten könnte. Dass der ausschließliche Blick auf die beruflichen Ausschnitte nicht nur unzureichend wäre, um zu supervidieren oder supervisorische Qualität festzustellen, sondern einer angemessenen Supervision im Weg stehen könnte, wird von den Lehrbuchautoren abschließend selbst bekräftigt durch die Aussage: „Haben sie [die Supervisandinnen] verstanden, dass die Welt komplex ist ...“ (*ibid.*, 84, Ergänzung in [...] durch die Autorin).

Hinweise wie der auf den Rollenbegriff, die durchaus ein im Hintergrund wirkendes Konzeptwerk verdeutlichen, muten eher wie stilistische Füllsel an, als dass sie angemessen in ein sozialpsychologisches Theorienetz eingebettet wären. So findet hier auch das Wesen der Rolle keinerlei Differenzierung, beispielsweise hinsichtlich der Abgrenzung vom Statusbegriff, während durch den Ausdruck „Umgang mit der eigenen Rolle“ (*ibid.*, 35) der Eindruck entsteht, es gebe *eine* berufliche Rolle, was Vielheit und tatsächliche Wirklichkeit im Berufsleben unterschlägt. Mit Blick auf den Lehrbuchcharakter ist zu vermuten, dass die Darstellung supervisorischer Arbeit so leicht und klar wie möglich gestaltet werden soll. Allerdings sollte nach Meinung der Autorin dieser Arbeit Verstehbarkeit von Arbeit mit Menschen nicht dadurch definiert sein, dass Eindimensionalität Nachvollziehbarkeit zu schaffen versucht. Wünschenswert wäre bei dem Wunsch nach Qualität, den Blick auf die Arbeits- und

Lebenswirklichkeit von Menschen mehrperspektivisch zu richten, denn so stellt sich ihr Leben – auch in Lohn und Brot – eben dar, hoch komplex und vielfassettig.

Daher plädiert die vorliegende Arbeit für die Bereitschaft, eine Betrachtung der komplexen Tatsachen zu leisten, die in der Supervision sowohl theoretisch als auch praxeologisch durchaus angebar ist. Identitätstheoretische Überlegungen und ein Fundament zur eigenen supervisorischen Identität sollten also keinesfalls außer Betracht gelassen werden.

Im Folgenden sollen einige, auch fachübergreifende Werke der Autorin *Astrid Schreyögg* auf Hinweise oder Verwertung identitätstheoretischer Konzepte geprüft werden.

Eine mehrdimensionale Betrachtung im Sinne Disziplinen übergreifender Konzepte findet ansatzweise in der *Schreyögg'schen* neueren Coaching-Literatur ihren Niederschlag, die sicherlich differenziell zu Supervisionstexten gelesen werden muss, jedoch einen Eindruck von der grundsätzlichen Herangehensweise an den Menschen vermittelt. So sind unter anderem im Kapitel „Konfliktmanagement durch externe Berater“ (*Schreyögg* 2002, 109) wesentliche, die Identitätsentwicklung beeinflussende, Parameter im Sinne „psychischer Phänomene wie Wahrnehmungen, Einstellungen, Intentionen, Verhalten“ oder die „Entwicklung empathischer Fähigkeiten“ angeführt für prozessbegleitende Interventionsansätze (*ibid.*). Weiterhin finden sich hier Hinweise auf soziotherapeutische Konzepte, in denen die „Auflösung sozialer Pathologien“ angesprochen wird, sodass hierüber „pathologische Verzerrungen von kollektiven Rollen- und Kulturmustern“ (*ibid.*) identifiziert werden könnten. Trotz der Nähe zu identitätstheoretischen Ansätzen findet sich jedoch auch hier kein wesentlicher Verweis auf eine notwendige theoretische Verankerung. Dies ist verwunderlich, geht es doch in diesem Werk um „Typische Konfliktpotenziale von Familienunternehmen“ (*ibid.*, 271) und entsprechende Identifikationsprozesse. Trotzdem sind diese Arbeiten und auch die 2005 erschienene Ausarbeitung „Coaching von Doppelspitzen“ von erheblichem Wert in dem Sinne, als dass zunehmend neben therapeutischen auch sozialpsychologische und sozialisationstheoretische Modelle einfließen und damit an die Professionalität von Coaches geknüpft werden (*Schreyögg* 2005, 97, 124).

In *Schreyögg's* Lehrbuch „Supervision – ein integratives Modell“ (1991) finden Konzepte zur Rollentheorie wiederholt Erwähnung, wobei vor allem der Transfer in praktische Szenen für den lernenden Supervisor hilfreich sein wird. Dieses Lehrbuch ist als ein „Lehrbuch zu Theorie und Praxis“ auch befasst mit dem Wesen von Theorien. Sie werden von *Schreyögg* als kognitive Schemata aufgefasst, die die Funktion haben, „den ursprünglichen naiven Erkenntnishorizont von Menschen zu erweitern“ (*Schreyögg* 1991, 97). Gleichzeitig sollen sie eine „flüssigere Verständigung“ ermöglichen (*ibid.*, 98), wobei es bedauerlich ist, dass auch in diesem Lehrbuch kein explizites Angebot zur Transformation neuerer Identitätstheorien in die supervisorische Theorie und Praxis zu finden ist. Dabei soll nicht außer Acht gelassen werden, dass eine Anleitung wie dieses Lehrbuch kaum allen didaktischen Anforderungen gerecht werden kann. So weiß auch der Lehrbuchautor *Ferdinand Buer* zu formulieren: „Diesem Anspruch in der gegenwärtigen Situation der Wissensproduktion zu entsprechen, ist aber nur mit Einschränkungen möglich“ (*Buer* 1999, 9). Wenn auch ein konkretes Angebot zur identitätstheoretischen Betrachtung von *Schreyögg* nicht geleistet wird, so nähert sie sich doch indirekt dem komplexen Wesen von Identität in beruflichen Bezügen (*ibid.*, 406ff), sodass sie gemäß der Integrativen Ansätze die Absicht von Supervision folgendermaßen formuliert: „Auf individueller Ebene beabsichtigt Integrative Supervision einzelne Individuen, sei es Klient oder Supervisand, in all ihren Möglichkeiten als Körper-Seele-Geist-Subjekte zu fördern. Sie beabsichtigt aber auch, personenimmanente Behinderungen solcher Entfaltungen, die sich aus aktuellen und historischen Zusammenhängen ergeben, aufzudecken und zu beseitigen“ (*ibid.*, 103). Für dieses Lehrbuch soll gesondert erwähnt werden, dass die Erkenntnisse des Erscheinungsjahres der Erstauflage 1991 teilweise schon überholt sind. *Buer* fand dafür folgende Worte: „Obwohl sehr akademisch durchgegliedert und heute schon von den Supervisionsaufgaben her veraltet, stellt es nach wie vor einen Meilenstein in der Theorieentwicklung dar. Inzwischen hat sie dieses Wissen viel lesbarer auf das Coaching angewandt“ (*Buer* 1999, 74).

Ergänzend folgt eine Auswertung der benannten Werke *Nando Belardi's*. Die Aussage „Supervision benötigt weitere Bezugswissenschaften“ (*Belardi* 2005, 116ff), verweist deutlich auf die Notwendigkeit einer eigenen Theorienbildung in der

Supervision. Unter Berufung auf *Buer* (1999) identifiziert der Autor Supervision als einen institutionalisierten Rahmen für berufliche Beziehungsarbeit (*ibid.*, 112). Unter diese Feststellung fällt auch das Verständnis von einem „stimmigen, theoriegeleiteten Handlungsansatz für Beziehungsarbeit“ (*ibid.*), der jedoch hier mit Blick auf die Identitätsthematik eher unbeleuchtet bleibt. Gleichwohl ist aber die Notwendigkeit einer interdisziplinären Supervisionsausbildung markiert und argumentativ auf die Komplexität der Berufspraxis bezogen. So wird nachvollziehbar: „Supervision ist aus den aktuellen Bedürfnissen der Praxis heraus entstanden und wohl auch deswegen erst etwa einhundert Jahre nach ihren Anfängen in den Rang einer wissenschaftlichen Disziplin gelangt“ (*Belardi* 2005, 116). Im Besonderen wird die Notwendigkeit, sich von den sicherlich hilfreichen, jedoch nicht direkt übertragbaren Konzepten therapeutischer oder sozialarbeiterischer Schulen zu lösen, betont. Auch beklagt *Belardi* die Ignoranz der Erkenntnisse alternativer wissenschaftlicher Disziplinen wie jenen der Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie oder der Erkenntnisse zur Personalentwicklung: „Ich habe bisher kaum Hinweise in der reichhaltigen Supervisionsliteratur gefunden, wonach dort dieser wertvolle empirische Forschungsstand zur Kenntnis genommen wurde“ (*Belardi* 2005, 117).

Es ist in einer Darstellung interdisziplinärer Bezüge die Sozialpsychologie, neben den Verweisen zu anderen Bezugswissenschaften oder Verfahren wie Sozialarbeit, Psychoanalyse oder Soziologie, zwar in Klammern erwähnt (*Belardi* 2005, 118); jedoch finden Konzepte zur Arbeit in unterstützender Identitätsentwicklung in dem knappen und stichhaltigen Überblick keine Erwähnung. Im wesentlich umfangreicheren, vor allem für Supervisorinnen im Bereich sozialer Berufe relevanten, Werk *Belardis* von 1998 wird auf die Identitätsthematik berührende Felder wie „Körpersprache beachten“, „innere Bilder nicht vernachlässigen“ mit Vermerk auf Regeln der biografischen Forschung (*Belardi* 1998, 87) und anderes verwiesen. Der Aspekt der supervisorischen Identität findet einen Anriss in der Thematisierung der Genderspezifität in Sozialarbeit und Supervision (*ibid.*, 91). Schließlich ist unter dem Kapitel „Typische Fehler in der Supervision“ (*ibid.*, 93f) eine interessante Kategorisierung vorgenommen worden, wobei Missachtung von Kontexten und Feldkenntnis sowie das Unwissen von zum Beispiel persönlichen Grenzen Erwähnung finden. Gerade hier drängen sich die Bezüge zur

identitätstheoretischen Aufarbeitung regelrecht auf, ist doch das Wissen um eigene Grenzen und Kontexte in der Auseinandersetzung mit der eigenen Identität zu erfahren, während die äußeren Bedingungen eines Supervisionsprozesses immer in die institutionelle Identität und die Identität der Supervisorinnen hineinwirken. Auch in der als wesentlich und hilfreich für die supervisorische Praxis empfundenen Kategorie „ethische Fehler“ (*ibid.*, 94) sucht man einen Verweis auf die Notwendigkeit einer solchen Auseinandersetzung leider noch ohne Erfolg.

Ferdinand Buer (1999) verweist in seinem „Lehrbuch der Supervision“, verlegt durch die DGSv, bereits in einer recht ausgedehnten Einführung darauf, dass er sich vor allem vom psychodramatischen Fundament aus äußern wird. Während es das Ansinnen *Buers* ist, hier ein Buch vorzustellen, „dass ein Grundlagenwerk im theoretischen Diskurs wie in der Ausbildung darstellen wird“ (*Buer* 1999, 8), folgt umgehend eine der notwendigen Begrenzung verpflichtete Einschränkung, dass nämlich sowohl aufgrund der „Publikationsflut“ (*ibid.*, 9), als auch aufgrund der „verschiedensten Quellen“ (*ibid.*), aus denen das Wissen stamme und wegen der zahlreichen Kontexte der publizierenden Praktikerinnen, kein Anspruch auf Vollständigkeit gestellt würde. Besonders hervorgehoben wird ein Begriffslexikon, worunter jedoch zum Thema Identität nichts zu finden ist. Der Begriff „Identifikation“ wird hier leider etwas haltlos und vor allem auf die pathogene Wirkung von Überidentifikation in der supervisorischen Arbeit hin aufgeschlüsselt, jedoch nicht in einem Theoriekonzept verankert. Wünschenswert wäre hier ein Querverweis gewesen, sollte doch das Begriffslexikon eine „eigene supervisorische Begrifflichkeit entfalten“ (*Buer* 1999, 16). Dies wäre sicherlich auch hilfreich bei der Aussage, dass der Leser, welcher sich zunächst informieren wolle, bei „jedem Begriff des Lexikons einsteigen“ (*ibid.*, 17) könne, da „hier das wissenswerte Wissen aufbereitet und wohlgegliedert präsentiert wird“ (*ibid.*, 9). Erfreulicher Weise, wenn auch eher im Hintergrund stehend, trifft der Leser bereits in dieser Einführung von *Buer* auf Überlegungen zur Identität von Supervisorinnen und Supervisoren, zum Beispiel nach unterschiedlichen Ausbildungen mit durchaus divergierenden wissenschaftlichen Herangehensweisen. Vor allem aber macht *Buer* hier deutlich, dass supervisorisches Wissen heute „ein schnelles Verfallsdatum“ (*ibid.*, 11) hat, was anteilig die komplexe Identitätsproblematik für Supervisorinnen und Supervisanden in

der aktuellen Berufswelt aufzeigt. Ein Teil des formulierten Anspruchs des Wissenschaftlers, Autors und berufserfahrenen Praktikers *Buer* ist jener: „Das Buch will Begriffe, Konzepte, Theorien und Modelle anbieten, die als Interpretationsfolien zur Erhellung des supervisorischen Geschehens wie seiner Kontexte dienen können“ (*ibid.*, 12), wobei die Autorin dieser Arbeit mit Bedauern feststellte, dass keine der modernen Identitätstheorien oder Hinweise darauf für Praktiker Vorstellung finden. Als wesentlicher Verdienst dieses Werkes ist trotzdem die Betrachtung der Supervision in ihrer aktuellen, nach wie vor existenten Diffusität und ihrem Werden einzuschätzen, wobei der Autor in kompakter und informativer Form multidisziplinär und gut nachvollziehbar auf Referenztheoretiker zurückgreift, die im Rahmen einer umfassenden Betrachtung von Identität jederzeit ihren Platz finden, wie zum Beispiel *Georg Herbert Mead*. Infolge reiht sich die Kritik *Buers* am supervisorischen Publikationsmarkt ein, benennt der Autor doch deutlich, dass positiv tönende Veröffentlichungen ohne jede Falsifizierung oder wissenschaftliche Untersuchung lediglich in den Bereich der vollmundigen Versprechungen fielen (vgl. *Buer* 1999, 10), jedoch nicht Supervision als Profession vertreten würden. Ein wesentlicher Beitrag, wenn auch ein indirekter, ist der Beitrag zur supervisorischen Identität mit dem Anstoß zur Auseinandersetzung der eigenen Verfahrenswahl. Der wiederholte Blick zur pragmatischen Herangehensweise und die notwendige Auseinandersetzung mit dem *Pragmatismus* selbst sowie die beispielhafte Anleitung supervisorischer Vorgehensweisen bieten dem Leser eine praktische Orientierung. Hier zeigt sich auch die Brauchbarkeit für vor allem beginnende Supervisorinnen und Supervisoren, denen eine angemessene Positionierung noch bevorsteht, zum Beispiel im Kapitel „Professionelles Handeln rechtfertigen: Die ethische Dimension in der Supervision“ mit Ansätzen zur Ethik, zum Moralbegriff und dem Begriff der Berufsidentität (*ibid.*, 151ff).

Es lässt sich ergänzend anfügen, dass *Hilarion Petzold, Wolfgang Ebert* et al. in ihrer Arbeit von 1999, 2001 Folgendes nachweisen konnten: „In unserer Durchsicht der aktuellen Supervisionsliteratur mussten wir feststellen, dass in den meisten Supervisionsansätzen, wie sie sich in Publikationen artikulieren, die epistemologischen Positionen gänzlich ungeklärt sind ...“ (*ibid.*, 22), was sicherlich nicht nur in der identitätstheoretischen Diskussion, sondern besonders mit Blick auf die eigene supervisorische Identität nachdenklich stimmt.

Die Auswertung der Lehrbuchliteratur hat nun einen Eindruck zum Bedarf vermittelt, sich als Supervisor und Supervisorin mit identitätstheoretischen Konzepten auseinander zu setzen. Um die Relevanz insbesondere moderner Identitätstheorien zu verdeutlichen, soll im folgenden Kapitel ein Einblick in diese gegeben werden, der allerdings einer kompakten Darstellung zugrunde liegt und somit keinen Anspruch auf Vollständigkeit hat.

1.2 Moderne Identitätstheorien – ein Auszug

Die folgende fokussierte Überschau auf einige moderne identitätstheoretische Ansätze ist verknüpft mit dem Ansatz, für die Auseinandersetzung mit identitätstheoretischen Überlegungen in der Supervision zu plädieren.

Hester van Wijnen und *Hilarion Petzold* (2003) datieren die Idee von der Zweiheit in Wandel und Selbigkeit für die Identität etwa auf den Abschnitt der Renaissance, prägnanter noch auf die Zeit der Aufklärung. In Moderne und Spätmoderne schließlich erkennen die Autoren deutliche Bemühungen, Identitätstheorien zu entwickeln, die tatsächlich der Funktion gerecht werden, „die Persönlichkeit und Souveränität von Subjekten zu sichern“ (*Wijnen, Petzold* 2003, 3), da mit zunehmendem Tempo der gesellschaftliche Wandel Unsicherheiten schafft, die unter anderem mit dem Verlust kollektiver Identitäten, aber auch dem Verlust der Konstanz der eigenen Identität in zu hohem Maße einhergehen. Der Wunsch nach Sicherheit und Erklärbarkeit, nach Festlegung und Einordnung wuchs, sodass Identitätskonzepte zur „Schnittstelle zwischen Individuum und Gesellschaft“ (*ibid.*) gerieten. Es spannt sich hier der Bogen zur Supervision über die Notwendigkeit, Hilfen bei der Bewältigung von Komplexität zu bieten, da Beschädigungen oder einer zu starken Labilisierung und Gefährdung von Identität vorzubeugen ist, während dysfunktionale Identitätsprozesse identifiziert werden müssen und auch eine berufliche Identitätsbildung zu unterstützen ist.

Eine schulenübergreifende, für die supervisorische Praxis ausreichend adaptierte Identitätstheorie, die sich aus mehreren Ansätzen speisen könnte und das

Zusammenwirken mehrerer Disziplinen (Soziologie, Sozialpsychologie, Psychologie, Pädagogik, Sozialarbeit etc.) bräuchte, ist jedoch noch nicht entworfen. Einige gerade für die Supervision hochrelevante Ansätze, wie die Stigmatheorie nach *Erving Goffman*, sind zu selten verwandt. Gleichzeitig muss davon ausgegangen werden, dass es einer Übersetzung in die supervisorischen Handlungsweisen und Beratungsansätze bedarf, damit auch ein praxeologischer Nutzen entsteht.

Für den Integrativen Ansatz war die Verwertung von Identitätstheorien wie der *Goffmans* stets von zentraler Bedeutung, wovon auch die Integrative Supervision bereits profitiert. Daneben bieten moderne Identitätstheorien aus den vergangenen Jahrzehnten relevantes Potenzial für supervisorische Verstehensprozesse, wobei theoretische und empirische Forschungsergebnisse aus dem soziologischen und sozialpsychologischen Bereich eine wissenschaftliche Fundierung garantieren (*Karl Haußer* 1995; *Heiner Keupp* 1999, 2004; *Heiner Keupp, Renate Höfer* 1997).

Es ist bei einer Betrachtung der theoretischen Aufarbeitung von Identitätstheorien wesentlich, deren Veränderlichkeit und das notwendigerweise modifikative Potenzial zu beachten. So ist also davon auszugehen, dass es keine beständige und stets zutreffende Identitätstheorie geben kann, weil einerseits der andauernde Erkenntnisfluss beteiligter Wissenschaften dem entgegen wirkt und andererseits, weil Identitäten selbst in dynamischen Entwicklungsprozessen stehen, welche wiederum gesellschaftlichen Dynamiken unterliegen. Hier geht es immer wieder um die Veränderungen von Freiheiten (vgl. *Pongratz* 2004, 18), also auch um die Veränderung von Abhängigkeiten, um wechselnde Belastungen und ungeahnte Orientierungsschwierigkeiten, was Identität konstitutiv beeinflusst. *Hans J. Pongratz* (2004) deklariert hier einen massiven Beratungsbedarf, was für die Supervisorinnen und Supervisoren nur bedeuten kann, dass eine Auseinandersetzung mit identitätstheoretischen Konzepten für die Praxis unumgänglich ist. Dabei werden sie auf die Schwierigkeit treffen, kaum einen einzig definierten oder sogenannten „konsensfähigen Identitätsbegriff“ (*Keupp, Höfer* 1997, 7) oder gar einen für die Supervision so wichtigen eigenen theoretischen Ansatz vorzufinden, da ein solcher aus den jüngsten theoretischen und empirischen Erkenntnissen noch nicht auf die supervisorische Folie transformiert wurde.

Die Auffächerung der einzelnen Identitätstheorien und ihrer Potenziale ist nicht das Thema dieser Arbeit, Letztere berühren jedoch ganz wesentlich die

Auseinandersetzung mit dem Bezug von Identität und Supervision. Der folgende Einblick in wesentliche Ansätze soll einleitend einige aktuelle theoretische Grundannahmen ausschnittsweise zeigen, um dies zu belegen.

Zu Identitätstheorien der analytischen Entwicklungspsychologie (*Erik H. Erikson*) mit einer deutlichen Individuumszentrierung haben sich beispielsweise Modelle des symbolischen Interaktionismus (*Goffman*), sozialpsychologische Konzepte (*Keupp, Haußer*) oder philosophisch konnotierte soziologische Identitätskonzepte (*Robert Guggenberger*) hinzugesellt. Bei der Sicht auf das Wechselverhältnis von Umwelt und Individuum sind die Belange der Umwelt inzwischen wesentlich weiter gefasst worden. Die Bedeutung von Interaktionen und sozialer Kontextualisierung wächst und wird als Einflussgröße der Identitätsbildung deklariert, die selbst als ein lebenslanger Prozess aufgefasst ist und sich von ausschließlichen Konsistenzansprüchen loszusagen weiß. Für die Integrative Identitätstheorie wesentlich ist die anteilige Berücksichtigung sämtlicher dieser Ansätze auf dem Fundament einer leiblich-körperlichen Basis mit Betonung der gegenseitigen Bedingtheit von Leiblichkeit und Sozialität (*Petzold 2001p, 2003*).

Heiner Keupp hat die identitätstheoretischen Betrachtungen seit etwa den 1980er Jahren vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Wandlungen und Dynamiken vorgenommen, wobei er eine Labilisierung altgedienter Identitätsparameter diagnostiziert. Er nutzt unter anderem, wie auch *Robert Maxeiner (2002)*, das *Erikson-Modell*, welches er als erweiterungsbedürftig einstuft und versteht Identität als einen subjektiven Konstruktionsprozess, „in dem Individuen eine Passung von innerer und äußerer Welt suchen“ (*Keupp 2004, 31*). So sei der Identitätsprozess ein Motor lebenslanger Entwicklung, wobei dann Identitätsarbeit als „permanente Verknüpfungsarbeit“ (*ibid.*, 32) des Subjektes, sich selbst zu begreifen, definiert ist. Dabei bezieht er die Dimensionen von Kontext und Kontinuum im Rahmen von Erfahrungsvergleichen ein, sodass das Subjekt zu Selbstentwürfen gelangen kann. Identitätsarbeit selbst erfährt bei *Keupp (2004)* eine Aufteilung in die innere Dimension (Synthesearbeit) und in die äußere Dimension (Passungsarbeit), was zu Authentizität, Kohärenz und Sinnhaftigkeit führt. Definierte Werte und Lebenssinn

gehören dabei für *Keupp* (2004) zur alltäglichen Orientierung und Lebensbewältigung, was durch Prozesse der „Enttraditionalisierung“, der „explosiven Pluralisierung“, durch „Individualisierung“ (*ibid.*, 31) und eine zunehmende Mobilität der Arbeitnehmer beispielsweise infrage gestellt ist. Durch die unter anderem auch von ihm diagnostizierte „Erosion immer schon feststehender Werte“ (*ibid.*, 28) spricht *Keupp* ähnlich wie *Pongratz* (2004) zwar von einer Art Freiheitsgewinn, da der Anspruch übergeordneter Wertekonfigurationen durch Institutionen wie Kirche, Gewerkschaft und Parteien ausdünn, jedoch verbunden mit der Notwendigkeit, sich selbst neu zu orientieren, eine Sinnperspektive zu entwickeln. Für ihn gerät die einzelne Person zur „Steuerungseinheit“ oder zum „individualisierten Sinnbastler“ (*Keupp* 2004, 29) auf der Suche nach Stimmigkeit und nach Authentizität in einer sogenannten fluiden Gesellschaft. Der Einfluss der strukturellen gesellschaftlichen Dynamiken auf die Lebensform von Menschen hat also Auswirkungen auf die Identitätsarbeit, welche zunehmend individuelle Definitionen des authentischen Lebens fordert. *Keupp* (2004) sieht eine gelingende Lebensbewältigung darin, durch Fähigkeiten zur Selbstorganisation und durch die Verknüpfung von Ansprüchen (ein authentisches Leben führen zu wollen) mit den real gegebenen Ressourcen des soziokulturellen Rahmens, eine Selbstschöpfung von Lebenssinn zu schaffen. Dabei thematisiert er die Entstehung von Teilidentitäten, die sich wiederum aus Identitätsfragmenten zusammensetzen, sodass eine Patchwork-Identität entsteht. Hier existieren Anknüpfungspunkte zur Ressourcentheorie, zur Theorie von Kontrollmeinung und Selbstwirksamkeit sowie auch zu Attributionskonzepten, was den Nutzungsgrad dieses Ansatzes für Supervisorinnen erhöht. Für die Supervision sind die Erfahrungsebenen:

- kognitiver Standards (Selbstpositionierung mit Kenntnis eigener Kompetenzen)
- sozialer Standards (wahrgenommene Fremdeinschätzung dieser Kompetenzen)
- emotionaler Standards (Selbstwertgefühl, Vertrauen in das eigene Handeln, Empfinden von Sicherheit)
- körperorientierter Standards (körperliche Fähigkeiten, Belastungserfahrungen) sowie die der

- produktorientierten Standards (Wirkung des eigenen beruflichen Handelns, Zieldimension)

relevant, da es um eine Bewusstmachung eigener Entscheidungen und Handlungsbezüge geht.

Die Verknüpfung zur biologisch-leiblichen Komponente findet Einbezug (zum Beispiel Salutogenese) ebenso wie die zentrale Bedeutung von interaktiven Kommunikationsmustern im Rahmen zwischenmenschlicher Beziehungen. Unter gesundheitsforscherischen Aspekten kann *Keupp* (2004) von folgenden, die Identitätsarbeit bedingenden, Determinanten berichten:

- boundary management, die notwendige Grenzsetzung durch das Subjekt auf der Ebene der Identität, sozialen Beziehung und kollektiven Einbettung dort, wo Grenzen traditioneller Moralvorstellungen nicht mehr stehen (unter anderem zwischen Arbeit und Freizeit, zwischen Generationen, zwischen nationalen Souveränitäten)
- soziale Ressourcen, die Bedeutung familiärer und außerfamiliärer Netzwerke für gelingende Identitätsarbeit aufgrund von Rückmeldungspotenzialen zu eigenen Identitätsstrategien und der Filterwirkung für mediale und kulturelle Botschaften, Bewältigung von Krisen und Belastungen sowie verinnerlichen der Notwendigkeit zur Beziehungsarbeit und Ausbau sozialer Kompetenzen zur souveränen Lebensgestaltung
- materielle Ressourcen (Armutsforschung), als Schlüssel zur Gesundheits-, Bildungs- und Kulturressource mit skeptischem Blick auf die ausschließliche Regulation der Gesellschaft durch den Markt, was zur Infragestellung der Erprobung von Selbstorganisation führt und damit auch zur Gefährdung von Autonomie und Lebenssouveränität
- Zugehörigkeit und Anerkennung, bedrohte kollektive Identität bei frustrierten Integrationswünschen („Wir-Schicht“ der Identität nach *Norbert Elias*), aus soziologischer Sicht: Inklusions- und Exklusionserfahrungen bei Zunahme von Migration und Rassismus, fehlende Anerkennung oder Verkennung der Person und der individuellen Kompetenzen im persönlichen und öffentlichen Kontext mit Deformationsschäden für Identität

- Interkulturelle und zivilgesellschaftliche Kompetenzen, Migrationshintergründe in zukunftsfähiger demokratischer Alltagskultur, bürgerschaftliches Engagement bei vernünftiger Selbstfürsorge für die Schaffung autonomer Lebensprojekte, soziale Empfindsamkeit und Einmischungsbereitschaft (vgl. *Keupp* 2004, 39ff).

Keupp geht davon aus, dass aufbauend darauf und bei Vorhandensein individueller Gestaltungskompetenz sowie dem Urvertrauen zum Leben produktiv kreative Identitätsarbeit möglich ist.

Diese Überlegungen sind auch anknüpfungsfähig an sozialpsychologische Teilkonzepte wie das der Affiliation, geht es doch für *Keupp* (2004) hier um das Erfahren von Zugehörigkeit und darum, eigene Lebenserzählungen (Narrative) zu finden. Die „einzige Identität“ ist als Konzept also zu verabschieden, da in der täglichen Identitätsarbeit Identität immer wieder dialogisch geformt wird. Die Betonung liegt bei ihm auf dem situativen Bezug zu den verschiedenen Sozialwelten und konkreten Interaktionspartnern. Als Schlüsselfelder der aktuellen Entwicklung gelten die Erwerbsarbeit, soziale Netzwerke, das Feld der Intimität und das der Kultur. Identitätsarbeit muss dabei über die Integration von Teilidentitäten, über das daraus entstehende Identitätsgefühl und aufbauend auf biografische Kernnarrationen geleistet werden, damit Handlungsfähigkeit entsteht.

Ein Verdienst von *Karl Haußer* liegt neben seiner Forschung und theoretischen Ausarbeitung identitätsrelevanter Aspekte vielleicht vor allem in dem Ansinnen, eine Theorie zugrunde zu legen, die eine Aufforderung zur Beforschung im empirischen Sinne transportiert und somit eine dauerhafte Modifikation ihrer selbst bewirken könnte. Hier ist bereits ganz deutlich der Ansatz zu erkennen, Veränderbarkeit zuzulassen, da die Theorie zur Identität nicht starr sein kann, wie es auch der von ihr betrachtete Gegenstand nicht ist. Allein in einer wesentlichen Komponente zum Selbstwertgefühl in einem von *Haußers* (1995) Theoriesträngen wird diese Auffassung manifest, da nach *Haußer* durch die Generalisierung von erfahrungsabhängigen Selbstbewertungen Selbstwertgefühl entstehen soll. Eine dauerhafte Stabilität von Selbstwertgefühl, sei es positiv oder negativ, kann ohne

eine anhaltende Nahrung mit Erfahrungen und Eindrücken nicht bestehen bleiben, was eine Veränderbarkeit impliziert und somit auch die Beeinflussbarkeit in supervisorisch unterstützender Identitätsarbeit einschließt. Weiterhin trennt *Haußer* (1995) theoretisch sauber zwischen Rolle, Persönlichkeit und Identität, wobei Letztere selbstkonstituiert ist – und durch das Subjekt präsentiert. Als wesentliche Trilogie der Identitätskonstitution definiert er:

- die situative Erfahrung (zum Beispiel mit subjektiver Betroffenheit und Selbstwahrnehmung)
- mit folglich einer übersituativen Verarbeitung (zum Beispiel die Integrität des Selbstkonzeptes oder Kontrollüberzeugungen),
- sodass Identität schließlich als selbstmotivationale Quelle (beispielsweise im Rahmen innerer Verpflichtung, Realitätsprüfungen und Identitätsregulation) dient.

In dieser bei *Haußer* (1995) recht detaillierten Aufschlüsselung werden sowohl kompensatorische Momente (Ausgewogenheit emotionaler Relevanz im Rahmen von subjektiver Betroffenheit), als auch selbstreflexive Qualitäten deutlich, beides hinwirkend auf die jeweils augenblickliche, jedoch im Ganzen dann prozessual verlaufende Selbstbewertung. Wichtig für den Bezug zur vorliegenden Arbeit ist auch die Anleihe aus den Kontroll- und Attributionstheorien sowie der Verweis auf memorative Entscheidungsmechanismen und das Empfinden von Selbstwirksamkeit; auf diese Konzepte wird noch eingegangen werden. Obwohl hier soziologische und psychologische Ansätze zusammengeführt werden, lässt beispielsweise die Betrachtung des Selbstkonzeptes bei *Haußer* (1995) die wesentliche Quelle der Fremdattribution vermissen, da sie lediglich als sogenannter *sozialer Spiegel* gestreift wird. Grob lässt sich sein Identitätsbegriff als punktueller jedoch fluktuativer Zustand benennen, der in bewusster Selbstreflexion hergestellt wird. So kann auf die andauernde Identitätsarbeit übertragen werden, dass im Rahmen empirischer Erkenntnis unsere Erfahrungen gespeichert und schließlich introspektiv abgefragt werden, was durch eine andauernde Beobachtung der Außenwelt begleitet ist. Die resultierenden Aussagen, welche die Person, das Individuum über sich treffen kann, sind nie vollständig und ohne Endgültigkeit.

Beforschte Kriterien waren hier:

- identitätskritische Lebenslagen (soziale Labilisierungen oder große äußere Veränderungen wie Unfall, Flucht, Straffälligkeit, aber auch Sinnkrisen)
- empirische Identitätsbeschreibung in ausgewählten Definitionsräumen (Kategorisierungen wie Geschlecht, Kulturkreis, Gesundheit und Nationalität) mit der Herstellung von Teilidentitäten
- Darstellung und Herstellung von Identität durch Analyse des dynamischen Prozesses mit der Thematisierung des Realitätsproblems (Relation zwischen Innen- und Außenperspektive), des Konsistenzproblems (motivationaler Zwiespalt zwischen Selbstwertherstellung und Realitätsprüfung), des Kontinuitätsproblems (Stabilität und Wandel oder Selbigkeit und Selbstheit) und des Individualitätsproblems (Herstellung einer einzigartigen Identität), Begriffe von Appropriation, Transformation und Publikation bezeichnen Anteile des zirkulären Prozesses zwischen den angenommenen Innen- und Außenperspektiven im Sinne von Aneignung/Aufnahme/Verinnerlichung, Austausch und Verarbeitung und Außendarstellung
- Identitätsstruktur in ihren kognitiven (Selbstkonzept/Selbstbild, emotionalen (Selbstbewertung, Selbstwahrnehmung, Selbstwertgefühl) und motivationalen (Kontrollmeinung/Kontrollüberzeugung) Dimensionen.

Gugutzer hat in seiner identitätstheoretischen Betrachtung die Auseinandersetzung mit Leibtheorien (*Helmuth Plessner*, *Maurice Merleau-Ponty*, *Hermann Schmitz*, *Pierre Bourdieu*) in einer phänomenologisch-soziologischen Untersuchung angestrengt und drei Grundkomponenten zur Identitätsbildung identifiziert, die aufeinander aufbauend einander bedingen:

- Anthropologischer Ausgangspunkt
- Phänomenologische Konkretisierung
- Soziologische Rahmensetzung.

Wesentlich für den Ansatz von *Gugutzer* ist die Zentrierung von Leib und Körper. So erfasst er die Leiblichkeit als bedingend für jegliche Interaktion, also soziales Handeln in Reflexion, was weit über die körperliche Phänomenologie hinaus geht. Auf der Grundlage des Leibes also, welcher der Mensch selbst ist, sind Sprache, Denken und Interaktion mit anderen möglich, sodass hier die Grundlage personaler und sozialer Identität liegt, welche im gesellschaftlich-kulturellen Rahmen Nahrung findet.

Die *Goffman*'sche Identitätstheorie schließt sich an die Konzepte von *Mead* an, welchen der symbolische Interaktionismus zugrunde liegt. Erweitert durch *Heiner Keupp* oder *Hilarion Petzold* beispielsweise gelten sie als Referenztheorien für sozialinterventive Berufe und finden Anbindung an klinisch-psychologische Konzepte.

Die Theorie von *Erving Goffman* stützt sich auf drei Wesenheiten: persönliche Identität, soziale Identität und Ich-Identität. Dabei beeinflussen persönliche und soziale Identität im Rahmen von Fremdattributionen und äußeren Definitionen (Interessen anderer Personen hinsichtlich des Individuums) die Ich-Identität, welche wiederum in selbstreflexiver Sicht durch das Individuum selbst beurteilbar ist. Die Ich-Identität wird als subjektiv-reflexive Dimension beschrieben, wobei der notwendige prozessuale Charakter dieses Identitätsanteils nicht unerwähnt bleiben darf. Schließlich ist die Ich-Identität der Wesensanteil, der persönliche und soziale Merkmale zu verbinden sucht, um selbstreferentielles Handeln zu ermöglichen. Sie beinhaltet auch das persönliche Empfinden zu jeder Zeit in Kontinuität, was also Beweglichkeit und Angleichungsprozesse voraussetzen muss.

Die soziale Identität ist bei *Goffman* eng mit dem Rollenkonzept verbunden, da es um die Berücksichtigung von äußerlich zugeschriebenen Merkmalen geht und um die Orientierung in Gruppen. Hier siedelt *Goffman* auch seine Theorie der Stigmatisierung an, die mit als abweichend oder auffällig und beeinträchtigend eingestuften Merkmalen einhergeht. Da ein Stigma aus dem jeweiligen gesellschaftlichen Zusammenhang heraus betrachtet werden muss, stellt *Goffman* auch die Frage nach der Norm und nach der Abweichung, wobei Stigma als unerwünschtes Merkmal im Sinne:

- einer psychischen Deformation (Erkrankungen des schizophrenen Formenkreises oder demenzielle Prozesse)
- eines Charakterfehlers (Sucht, Homosexualität, Unehrenhaftigkeit)
- und/oder im phylogenetischen Wesen verankert (Rasse, Nation, Religion)

verstanden wird, was zur sozialen Etikettierung führt.

Reaktionen der Stigmaträger auf Stigmatisierungsvorgänge gestalten sich dabei unterschiedlich (Ausweichen, Verleugnen), in jedem Falle aber identitätsschädigend. Die persönliche Identität ist laut *Goffman* durch die Merkmale, mit der jeweils eine Person durch andere identifizierbar wird, bestimmt. Diese gelten als einzigartig und werden teilweise kategorisch festgehalten (Personalausweis). Es handelt sich dabei um eine Masse von persönlichen und sozialen Fakten – auch Stigmata, die auf kaum einen anderen zutreffen. *Goffman* verortet hier die Informationskontrolle des Individuums über sich selbst. Er bezeichnet dabei ein anzunehmendes Stigma als einen in diesem Wesensbereich fixierten Teil.

Goffman widmet sich in seinen identitätstheoretischen Betrachtungen auch der Thematik von totalen Institutionen und spannt immer wieder den Bogen zur Identitätsbeschädigung, worin für Supervisorinnen und Supervisoren ein wesentlicher Beitrag liegt, da er diese Institutionen in der Mehrheit den psychosozialen Arbeitsfeldern von Supervisoren zuordnet (beispielsweise Altenpflege, Behindertenheime).

Für die Integrative Identitätstheorie war die Beschäftigung mit philosophiegeschichtlichen Texten (*John Locke, David Hume, Joseph Butler*) ebenso Voraussetzung wie die Auswertung der entwicklungspsychologischen Debatte unter dem klinischen Blickwinkel. Unter anteiligem Einbezug von oben stehenden Ansätzen sowie modernen und postmodernen identitätstheoretischen Konzepten von *Jacob L. Moreno* und *Mead* entwickelten *Petzold* und andere eine Integrierte Identitätstheorie, wobei die Aussage, dass der Mensch ein Körper-Seele-Geist-

Organismus und damit ein Leibsubjekt ist, welcher durch Sinn als ultimative Kategorie gesteuert wird, das Fundament bildet für folgende Annahmen. In seinem Umfeld stehend ist der Mensch in sozialen Beziehungen, sodass er wahrnehmend Identität in Begegnungen gewinnt und zu einer *personalen Identität* gelangt, die durch *Selbstheit* und *Selbigkeit* gleichermaßen einzigartig wird. Leiblichkeit, soziale Netzwerke, sozialisatorische Faktoren und kulturelle Einflüsse wirken auf persönliche und soziale Handlungsweisen. Identität als Persönlichkeitsfasette, also als Teil der Persönlichkeit, verweist hier auf die Notwendigkeit, persönlichkeits-theoretische Aspekte mit einzubeziehen. Wahrnehmung und Kommunikation sind im entwicklungstheoretischen Sinne grundlegend, ebenso wie die Annahme der andauernden Entwicklung von Identität bis zum Tod. Hierüber geschieht die Anbindung an rollentheoretische Konzepte und neurowissenschaftliche Erkenntnisse, sodass ein recht komplexes Erklärungsmodell emergiert. Der mehrperspektivische Blick findet seinen Fokus schließlich an der Schnittstelle zwischen Individuum und Gesellschaft, weshalb sowohl soziologische, ethnologische, anthropologische als auch sozialpsychologische Denkweisen Berücksichtigung finden. Ein wesentliches Element der Integrativen Identitätstheorie ist das der *Narrationen*, welche im gesellschaftlich-historischen Rahmen eine narrative Identität ermöglichen, die niemals nur des Einzelnen Privatsache sein kann, da ganze Erzählstränge zur Bildung der persönlichen Identität beitragen, welche durch die Mitmenschen im sogenannten *sozialen Konvoi* ermöglicht werden. Hier greift *Petzold* auf das Konzept „narrativer Identität“ zurück, wie es sein Lehrer *Paul Ricoeur* aus philosophischer sowie erzähltheoretischer Sicht, er selbst schließlich aus psychologischer Sicht entwickelt hat (*Petzold* 2001b, 2001p). Da allerdings das Integrative Identitätskonzept in dieser Arbeit noch einmal ausführlich Raum finden wird, soll dieser Kurzüberblick mit dem Hinweis abgeschlossen werden, dass diese Identitätstheorie im Kontext konkreter psychotherapeutischer und supervisorischer Arbeit entwickelt wurde und daher praxeologisch von bedeutsamer Qualität ist. „Die Förderung von Identitätsprozessen ist in diesen Ansätzen eine zentrale Zielsetzung und insofern sind Identitätstheorie und interventive Praxis in organischer Weise miteinander verbunden“ (*Wijnen, Petzold* 2003, 33).

1.3 Überlegungen einer Supervisorin zur Komplexität von Identität

In Reflexion über die benannten Theorieansätze zu Identität wäre also nicht nur die Betrachtung eines Menschen in seinen Eigenschaften, Rollen, Feldern und Aufgaben zu leisten. Darüber hinaus ist auch ein Blick zu werfen auf seine Veränderungen, seine Fortschritte und Hemmnisse sowie auf das Bleibende, was immer wieder identifizierbar ist, was ihn uns stets erkennen lässt. Inwiefern Supervisorinnen diese Ansätze in ihre Überlegungen und Handlungen einbeziehen könnten, soll hier angedacht werden. So ist im Folgenden eine Erläuterung einiger die Identität konstituierenden Einflussgrößen vor dem Integrativen Theoried Hintergrund zu finden.

Während die Arbeit in der Therapie grob mit der Arbeit an sich selbst und der Arbeit an der eigenen Identität einhergeht, ist ein Kernanliegen der Integrativen Therapie die Wiederaufnahme der Arbeit an sich selbst, wenn die Identitätsarbeit zum Erliegen gekommen ist. Da die supervisorische Arbeit insgesamt mit ihren sozialinterventiven Ansätzen zu wesentlichen Anteilen aus Theorien verschiedener Therapierichtungen emergierte, liegt die Nähe der Supervision zur Identitätsarbeit auf der Hand, auch, wenn es einer angemessenen Transformation therapeutischer Ansätze und anderer Konzepte in die supervisorische Theorie und Methodik bedarf. Es ergibt sich die Notwendigkeit, unterstützende Identitätsarbeit in der Supervision zu leisten, aus dem Umstand, mit Menschen zu arbeiten, die in ihren Arbeitswelten Veränderung und Entwicklung erleben. Dabei sind sowohl die Kontextdimension als auch das zeitliche Geschehen wesentliche zu beachtende Parameter, was im Folgenden näher beleuchtet werden soll.

Sobald es um die Betrachtung der Identität eines Menschen geht, ist der gedehnte Blickwinkel auf die Zeitachse sinnvoll, denn die Entwicklung von Identität findet zu jedem Zeitpunkt im Leben eines Menschen statt und kann quasi nicht als abgeschlossen vor seinem Tod betrachtet werden. Sie ist somit keine einmalig zu definierende Größe, allerdings kann auch nicht davon ausgegangen werden, dass sich die Identität lediglich aus dem Zeitabschnitt des jeweiligen menschlichen Lebens ergibt, also von der Geburt bis zum Tod. Vielmehr finden bereits zuvor zahlreiche Handlungen, Abläufe und Geschehnisse statt, die Einfluss haben können auf einen

Menschen, auch wenn er erst viel später geboren werden sollte. Dabei sind nicht nur die Handlungen und Umstände gemeint, in denen sich vielleicht Eltern oder Großeltern bewegen; auch weitere Generationenfolgen und soziale sowie politische oder klimatische Umstände können Einfluss nehmen. Erwartungen an die Zukunft, selbst, wenn diese nicht mehr erlebt wird, wirken sich ebenfalls konstituierend auf die Identität aus. Wie sonst könnte das Berufsbild eines Forschers verstanden werden? Es kann also angenommen werden, dass der geschichtliche Strom, in welchem sich ein Mensch bewegt, mit Faktoren auf der Mikro-, Meso- und Makroebene einflussnehmend ist auf die ganz persönliche Historie. Diese ist verknüpft mit der Sozialisation eines Menschen.

Die Anforderungen im beruflichen Sektor unterliegen heute, anders als für Generationen davor, andauernder Veränderung, die eine erhöhte Flexibilität vom Professionellen, vom Berufstätigen erfordert. Konkret bedeutet dies die Aufhebung einer absehbaren, etwa auf 30 Jahre ausgelegten Karriereplanung. Berufliche Identität stets unter Einbezug der Veränderung und Entwicklungen zu betrachten, wobei insbesondere Supervisoren darin gefordert sind, die veränderten Bedarfe an Beratung zu erkennen, das erhöhte Tempo zu realisieren, resultierende Verunsicherungen sensibel zu identifizieren und nach Möglichkeit mit unterstützender Identitätsarbeit zu stabilisieren. Ein Blick auf arbeitssoziologische Erkenntnisse wird hier unumgebar sein, um die ganz spezifischen Veränderungen zu verstehen und ihnen mit modifizierten Beratungskonzepten zu begegnen und so Stabilität sowie Flexibilisierung für eine elastische berufliche Identität zu ermöglichen. Die Vermittlung zwischen hinlänglicher Konstanz (*Selbigkeit*) einerseits und Wandel sowie Veränderungen (*Selbstheit*) andererseits - um diese Unterscheidung durch *Petzolds* (2001p) Identitätstheorie nach *Ricoeur* aufzunehmen - erfordert Aufmerksamkeit und Reflexionsbereitschaft. Hier liegt ein Potenzial für Krisen, die sich aus Labilisierung ebenso ergeben können wie aus malignen Fixierungen, sodass Desorientierung oder Unbeweglichkeit und Starre entstehen. *Petzold* misst die erfolgreiche Identitätsarbeit unter anderem daran, dass Krisen frühzeitig vorgebeugt wird und eine adäquate Arbeit an sich selbst gelingen kann. Identität steht dabei mit ihrem Wesensanteil der *Selbigkeit*, also dem Bleibenden, in einer Veränderungsdynamik, der *Selbstheit*.

Nach *Petzold*, der sich hier an *Heraklit* orientiert, ist Identitätsarbeit immer in der Zeit stehend, also prozessual und nicht abgeschlossen. Dabei wirkt Identitätsarbeit vermittelnd zwischen allem Veränderlichen und dem, was bleibt. So ist es die Aufgabe von Identitätsarbeit: „hinlängliche Konsistenz des Selbsterlebens gegen Kräfte der Veränderung in der fließenden Zeit zu setzen“ (*Petzold* 2001p, 7).

Die zeitliche Dimension ist natürlich nicht allein einflussnehmend auf die Entwicklung von Identität. Den Menschen als Person in seiner Einzigartigkeit zu begreifen, ihn zu erkennen und sich ihm anzunähern, kann nur unter Betrachtung der Einbettung in Kultur und kollektive Wirklichkeit, also seiner prinzipiellen Vielfalt gelingen (*Petzold*, 2001p). Es geht also neben der Historie eines Menschen auch um die Kontextdimension der Lebenswelt, weshalb Supervision mit Blick auf die Hintergründe eines Menschen und seine Verbindungen sinnvoll ist. Bereits von Beginn an wird ein Mensch: „[...] eine Wertschätzung dafür entwickeln, dass die anderen Menschen denkende, wissende und fühlende Wesen sind. [...] Dieses Wissen kann man nur in sozialen Kontexten erwerben. Die Beziehungen in der Familie und mit Gleichaltrigen bilden den Ausgangspunkt für Entdeckungen hinsichtlich der charakteristischen Eigenschaften anderer Menschen, einschließlich ihrer Überzeugungen, Absichten und Emotionen“ (*Durkin* 2003, 73). Dies gilt auch für das Verhalten und Empfinden in beruflichen Gefügen, denn die Arbeitswelt muss als ein Ausschnitt der sozialen Bezugswelt des Arbeitnehmers, also des arbeitenden Menschen, betrachtet werden. Während in diesen Gedankengang Einflüsse des weiten zivilisatorischen Umfeldes bei der Identitätsbetrachtung ebenso eingeschlossen sind wie beispielsweise die Auswirkung des eigenen Bildungsstandes und der familiären Eingebundenheit, muss gerade unter Berücksichtigung der Dimension Zeit Identität zwingend mit den Antworten auf die Fragen nach dem „woher“ und „seit wann“ und mit dem Wissen des jeweiligen Menschen um eben diese Inhalte gefüllt werden. Für uns ist nicht nur maßgeblich, ob unsere Eltern eine Landwirtschaft hatten oder eine gemeinsame Arztpraxis. Die gesamte Familiengeschichte, die Herkunft der Urgroßeltern beispielsweise, wird ebenso maßgeblich die eigene Identitätsarbeit bestimmen wie die politischen Verhältnisse zur Zeit unserer Geburt, die Anzahl der Geschwister, ob wir in einem Internat lernten oder an einer Volksschule.

Die deshalb anzuführende Dimension für die Entwicklung eines Menschen ist die des *Feldes*, welche *Petzold* (2001p) als grundlegend für die Identitätsentwicklung deklariert. Es geht dabei um die Kontextdimension, die Betrachtung der Umgebung und des Lebensraumes eines Menschen in Rückgriff auf die Konzepte zum Lebensraum von *Kurt Lewin*. Der Feldbegriff umschließt den von Gruppen und Individuen wahrgenommenen Raum mit seinen Entwicklungen und Änderungen in der Zeit. In seiner Ausprägung als sozialer, ökonomischer, ökologischer und physikalischer sowie metaphorischer Lebensraum wird er andauernd Bewertungen und Interpretationen seiner Menschen unterworfen und ist somit von den kollektiven Kognitionen, Emotionen, Volitionen und Handlungen ausgefüllt. In diesen Feldern finden unzählige Interaktionen statt, die sich meist gegenseitig bedingen, sodass die gegenseitige Einflussnahme von Menschen und Menschengruppen aufeinander unausweichlich geschieht.

Wir teilen also bestimmte Sinn- und Lebensbereiche mit anderen Menschen, beispielsweise im Beruf, mit vielen aber auch nicht. Durch die Umgrenzung unseres Lebensumfeldes kommt es auch zur Abgrenzung von anderen Individuen und Gruppen, sodass wir uns mit bestimmten Menschen und Gruppen identifizieren und mit anderen nicht, denn in Verbindung mit unserem Lebensumfeld steht auch ein bestimmtes „kulturelles und symbolisches Potenzial“ (*Petzold* 2001p, 33). Die berufliche Identität von Ärzten wird also eine andere Qualität aufweisen als die von Psychologen oder Schauspielern, während gleichzeitig die aus den Unterschieden erwachsenden Spannungen ein hohes Erkenntnispotenzial für Supervisoren bergen. Für die benannten Zusammenhänge fand *Petzold* den Begriff der „Feldidentität“ (*Petzold* 2001p, 34), welche im Rahmen andauernder Austauschprozesse und kollektiver Identitätsarbeit entsteht. Durch übergreifende, kokreative Interaktionen mit anderen Feldern rückt die Feldentwicklung quasi in eine transversale Dimension, es geschieht also Sozialisation und somit Identitätsentwicklung.

Sozialisation wird im Integrativen Ansatz verstanden als wechselseitige Beeinflussung von Systemen (Feldsektoren). Sie beschreibt den Prozess der Entwicklung und Entstehung des Leibsujektes mit seiner Persönlichkeit (das Selbst mit seinen Ausbildungen Ich und Identität) (*Petzold* 2001p, 30f).

Feldkräfte, also gesellschaftlich generierte Einflüsse, prägen den Menschen in seiner Leiblichkeit, den Kompetenzen und Performanzen. Der Mensch gilt als Mitgestalter seiner Identitätsprozesse durch das Meistern von Entwicklungsaufgaben. Er bildet so Identitätsstile aus.

Identitätsstile entstehen in der Identitätsarbeit des Ich in sozialen Mikro- und Mesowelten. Sie sind Prozesse der Selbst- und Identitätskonstitution mit dem Ziel bestimmter Identitätsbilder. Sie führen zu habitualisierten und ritualisierten Formen des Selbst und der Identitätspräsentation, welche wiederum in den Gemeinschaften (Lifestylecommunities) stattfinden. Sie zeigen sich als Selbstinszenierung in Gruppen, wobei Persönlichkeiten mit einer prägnanten und flexiblen Identität über ein ganzes Spektrum von Identitätsstilen verfügen (*Petzold* 2001p, 40f).

Gleichzeitig gestalten die Menschen eines Feldes die soziale Wirklichkeit gemeinschaftlich. Die gegenseitige Einflussnahme und verändernde Bedingtheit von Subjekt und Gemeinschaft in Entwicklung bezeichnet *Petzold* als „Dialektik von Vergesellschaftung“ und „Dialektik im Sozialisationsprozess“ (*Petzold* 2001p, 34ff). Durch das Aushandeln von Grenzen im Erkennen und Erkanntwerden geschieht Identitätsarbeit als gemeinschaftliche Hermeneutik. In diesen Zusammenhang ist auch der Begriff der erweiterten Identität (engl.: extended identity) einzuordnen, welche das Bewusstsein darüber bezeichnet, dass soziale Urteile über uns unsere Verbindung zu anderen Menschen widerspiegeln (*Stroebe, Jonas* 2003, 660). Hier sollen die Komponenten der biologischen und soziologischen Geschlechtlichkeit und der phänotypischen Ausstattung lediglich ergänzend angefügt werden, wird es doch immer maßgeblich sein, ob wir als Mann oder Frau durchs Leben gehen (gerade im Berufsleben), welche unsere Hautfarbe ist und wie gesund oder krank wir uns in unserem Körper fühlen.

Woher wir stammen, was beispielsweise unsere Muttersprache ist oder auch die Religion und politische Gesinnung unserer Eltern und deren Freunde, hat große Relevanz für unsere Entwicklung und Weltsicht und für das, woran wir glauben oder wovor wir uns fürchten. Das Sicherheitsbedürfnis eines Beamten beispielsweise („Unkündbarkeit“) kann dadurch eingefärbt worden sein, dass die Herkunftsfamilie stets arm war oder aber in der heimatlichen Region ein junger Beamter als ein „guter

Fang“ galt. *Haußer* (1995) betont wiederholt, dass Selbstbewertung, die für die Identität konstituierend ist, durch sozialen und individuellen Vergleich erfolgt.

Die Identitätsentwicklung wird zusätzlich in einem weiten Umfang durch kulturelle und kreative Determinanten bestimmt, sodass beispielsweise für einen Menschen die Eingebundenheit in den örtlichen Fußballverein Wohlgefühl und Zugehörigkeit vermittelt, während das Kind einer Zirkusfamilie eine andere Verankerung zur Identifikation nutzen muss, da eine örtliche Gebundenheit der Lebensweise seiner sozialen Bezugspartner nicht entspricht und damit auch der seinen nicht entsprechen kann. Antworten auf die Fragen, ob wir in Städten oder auf dem Land aufwachsen, wie viele Sprachen wir sprechen und welches unser Vaterland ist, bereiten den Boden für unsere Identität ebenso wie die Pflege kultureller Schätze, das Bewusstsein um die Vorfahren, die geistigen Väter einer Verfassung beispielsweise. Es macht uns aus, gibt uns ein Gesicht in der Begegnung mit anderen und färbt unwillkürlich die Art ein, in der uns andere entgegenkommen oder uns meiden.

Die Einflussgröße Kultur beinhaltet auch das kulturelle Schaffen neben der Enkulturation. „Jede Persönlichkeit ist über ihre Identität individueller Kulturträger der kollektiven Kultur“ (*Petzold* 2001p, 36). Kulturen gründen in ihrem jeweiligen Feld, also in dem Lebensraum seiner Menschen. *Mario Erdheim* definiert Kultur als das sogenannte Fremde, mit dem es sich auseinander zu setzen und dem es sich anzunähern gilt (*Erdheim* 1991, 167 cit. *Niederschmid* 2002, 81). Besondere Erlebnisinhalte der Gemeinschaft, ihre Geschichte und die Dokumente darüber begründen die Kultur in fortlaufenden Prozessen, was nur durch den Austausch zwischen Individuen und Gruppen ermöglicht werden kann. Es bilden und wandeln sich kulturelle Muster und Schemata sowie kulturelle Stile und im großen Rahmen kulturelle Strömungen, die auf die jeweiligen Individuen und Gruppen zurückwirken. Die Ausbreitung der einzelnen Kulturräume kann sowohl feldspezifisch als auch territorial oder darüber hinausgehend sein. Betonung findet dabei die Wirkung vom Kleinen ins Große und umgekehrt, also der Austausch und der Nachvollzug von den Phänomenen zu den Strukturen, sodass letztendlich eine Betrachtung der kulturellen Einflussnahme auf Identität – zumindest nach dem Integrativen Gedanken – stets die Mikrophenomene (kulturelle Muster und Schemata) samt der Mesoebene (kulturelle Stile) und der Makroebene (kulturelle Strömungen) in ihrer gegenseitigen Wechselwirkung einbeziehen muss.

„Eine Kultur ist ein Gesamt von archivierten und tradierten kollektiven Wissensständen, Kenntnissen, Erfahrungen, Techniken und ihrer aktuell vollzogenen Umsetzung in kollektiven bzw. kollektiv imprägnierten Kognitionen, übergreifenden emotionalen und volitiven Lagen und Lebenspraxen von Gruppen und Einzelpersonen“ (*Petzold* 2001p, 36).

„Die Praxis einer diskursiven ko-respondierenden Kultur, in der man frei und offen [...] seine Meinung kundtut, ist uns ein Anliegen. Wir sehen hier auch den Kern einer ‚supervisorischen Kultur‘ als einer ‚Kultur des Engagements und der Einmischung‘.“ (*Petzold, Ebert et al.* 1999, 2001, 2).

Mit Blick auf die kollektive Wirklichkeit eines Menschen wählt *Petzold* (2001p) wiederholt den Begriff der Durchdrungenheit, also des gegenseitigen Durchdringens von Ideen und Interaktionen, der verdeutlicht, dass keine unserer Handlungen unbeeinflusst bleibt, von dem, was unsere Sozialpartner tun und was unsere „Caregiver“ taten, weshalb sich unsere wichtigen Beziehungen, auch die beruflichen, heute in ihrer Form gestalten. Wir sind also durchdrungen vom anderen, wie auch er durchdrungen ist von unseren Handlungen. Auf den erweiterten kulturellen Rahmen blickend formuliert *Petzold*: „Persönlichkeiten wiederum sind kulturschöpferisch“ (*Petzold* 2001p, 30), und erfasst die gegenseitige Bedingtheit und Durchdringung: „Persönlichkeit ist verleblichte Kultur“ (*ibid.*).

Für Supervisoren muss also der Umstand, dass die Supervisandinnen anteilig die Historie ihrer arbeitgebenden Organisation oder Institution teilen werden, handlungsbestimmend sein. Es wird wichtig sein, die Identifikationsdichte zu erhellen, welche eine Arbeitnehmerin zu ihrem Unternehmen und zu ihrem Arbeitgeber hat. Auch ist es für Supervisoren wichtig, den Fundus an Werten, Erfahrungen und Zielen der jeweiligen Einrichtung/Firma in Erfahrung zu bringen, der sich aus dem Werden derselben ergibt und vom eigenen Werdegang zeugt. Inwiefern also das Gemisch aus beispielsweise Aufgabendefinition und Firmensatzung historisch, politisch oder motivational verankert ist und wie sehr es sich auf die berufliche Identitätsentwicklung des Arbeitnehmers und potenziellen Supervisanden auswirkt, sollte vom Supervisor eruiert werden, um überhaupt eine kontextuelle und zeitliche Einordnung innerer Geschehnisse zu ermöglichen. Das

Erkennen einer solchen Kultur erscheint im Lichte der vorangegangenen Ausführungen von großer Wichtigkeit. So können wesentliche Erkenntnisse über Ressourcen, Stile und Rollen gewonnen werden, die für eine gelingende Unterstützung in der Identitätsarbeit grundlegend sind.

So stehen also Erkenntnis- und Erinnerungsarbeit für den Supervisanden stets im Kontext der Gruppe, meistens aber mehrerer Gruppen. Es wird etwas über uns erzählt und gleichzeitig können wir etwas zu anderen sagen. Der Austausch an sich ist schon als identitätsstiftend einzuordnen, was für die supervisorische Arbeit mit der Intention zu unterstützender Identitätsarbeit ein wesentlicher Hinweis ist. Hier ist sowohl die Vorbildwirkung des supervisorischen Gesprächs einzubeziehen als auch, dass die Einbettung des Menschen in die soziale Arbeitswelt beleuchtet werden muss, während im Hintergrund Kultur und übrige sozialisatorische Einflüsse wirken. Eine nahe Teamkonstellation beispielsweise ist in ihrer Einflussnahme ebenso zu beachten, wie die Position innerhalb der kleinen und großen Hierarchie eines komplexen Unternehmens und dann folglich die Zuordnung zu großen Arbeitsbereichen, Abteilungen und Standorten. In der Arbeitswelt sind also Anteile der persönlichen und sozialen Identität in Ausprägung der beruflichen Identität gebunden an die normativen Strukturen und übergreifenden Gefüge sowie deren Geschichte.

2. Das komplexe Wesen von Identität im Integrativen Ansatz

Dass in den umfassenden Prozessen von Sozialisation und Enkulturation die Ausformung einer Persönlichkeit und ihre Identitätsbildung ermöglicht wird, ist in den Vorüberlegungen deutlich geworden. Diese Ausbildung findet genauer statt in: „Konsens-Dissens-Prozessen von Subjekten in sozialen Netzwerken“ (Petzold 2001p, 2), womit ein wesentlicher Ansatz der Integrativen Theorie angesprochen wird. Im Bunde mit dem Wesen von *komplexen mentalen Repräsentationen* sowie den Einflüssen *komplexer Lernvorgänge* und der *Willensbildung* sind folgend spezifische Sichtweisen des Integrativen Theorieansatzes mit Bezugnahme zur Identitätsarbeit erläutert. Konzepte zur *Rollentheorie*, *Kausalattribution* sowie eine kompakte Betrachtung *neurowissenschaftlicher Erkenntnisse* sind ebenfalls mit der Integrativen Hintergrundfolie verbunden. Dies soll einen diagnostischen Zugang für unterstützende Identitätsarbeit aufzeigen und eine pragmatische Erklärungsbasis für Verhaltenweisen und komplexe Handlungen im Berufsleben bieten. Dabei werden Prozesse der *Ko-respondenz* als umfassend wirkende Hintergrunddimension deutlich werden.

2.1 Entwicklung von Identität – eine persönlichkeits-theoretische Annäherung

Die grundlegende Auffassung des Integrativen Ansatzes, dass der Mensch ein Körper-Seele-Geist-Wesen ist, prägt auch die anthropologische Sichtweise der Integrativen Supervision.

„Die integrative Therapie sieht den Menschen als einen Leib-Seele-Geist-Organismus in einem sozialen und physikalischen Umfeld, mit dem er in einem unauflösbaren Verbund steht. [...] Der Mensch ist ein lebendiges System, das durch personale Identität gekennzeichnet ist und aus dieser Identität zu anderen Systemen in Beziehungen tritt, wobei diese Beziehung wie auch die Abläufe in der Binnenstruktur des Systems durch Sinn als ultimative Kategorie gesteuert werden“ (Petzold 1974j, 296).

Bereits *Moreno*, der ein wichtiger Referenztheoretiker für den Integrativen Ansatz ist, band sein Rollenkonzept, das später noch Erwähnung finden wird, eng an das Wesen des Leibes und der Interaktion, da er die Dimension der Wünsche und Bedürfnisse in der Betrachtung des „Aktionshungers als Kraft“ in seine Betrachtungen einbezog (*Heuring, Petzold 2006, 17*). Dabei sind wichtige Voraussetzungen die Kontaktaufnahme, die Kommunikation und die Interaktion mit anderen. Das Leibsubjekt in Kontext und Kontinuum steht so in fortgesetzter Identitätsentwicklung durch den Kontakt zur sozialen Umwelt und durch die Fähigkeit, zu sich selbst in Distanz zu gehen, also sich seiner selbst bewusst zu sein und sich selbst in seinen Wünschen prüfen zu können. Die daraus resultierenden Diskurse und prozesshaften, vielseitigen „Ko-respondenzen“ (*Petzold 1993, 93ff*) führen zu einem Selbst mit emergierendem Ich und transversaler Identität.

Im Integrativen Ansatz findet die Betrachtung eines Menschen und des Prozesses seiner Identitätsentwicklung also nach persönlichkeits-theoretischen Aspekten statt, die schließlich durch soziologische, antroposophische und andere Perspektiven erweitert werden. Die Integrative Modellvorstellung geht von einem Zusammenwirken mehrerer grundlegender Aspekte bei der Bildung des „personalen Selbst“ aus:

„Das personale Selbst ist ein Synergem sensumotorischer, emotionaler, volitiver, kognitiver und kommunikativer Schemata und Stile [...]. Man kann deshalb bei der Person, dem personalen Selbst, von einer durch das Entwicklungsalter und die Entwicklungskontexte mitbestimmten Emergenz [...] aus vielfältig konnektivierten Schemata und Stilen sprechen“ (*Petzold 2001p, 22*; Ergänzung der Autorin: Schemata werden von *Petzold* auf der Mikroebene eingeordnet, Stile auf der Mesoebene).

Die wesentlichen Fundamente des personalen Selbst ermöglichen gleichzeitig die Identitätsentwicklung, das Werden von Identität. Aus diesem Grunde soll im Folgenden detaillierter auf die Entstehung seiner verschiedenen Dimensionen eingegangen werden, denn so wird ein Verstehen der Grundlagen zur Identitätsentwicklung möglich und die Umsetzung in das supervisorische Konzept kann eine angemessene theoretische Verankerung finden.

2.1.1 Selbst, Ich und Identität

Der jeweils spezifische Organismus entwickelt sich entlang genetisch determinierter Reifungsschritte bei gleichzeitig stattfindenden Stimulationen aus dem ökologischen und sozialen Lebensumfeld (Leibsubjekt in Kontext und Kontinuum). Der Begriff des Organismus ist dabei in der Integrativen Theorie auf den biologischen Aspekt des Leibsubjektes begrenzt und bezeichnet seine natürliche Grundlage. Mit Leibsubjekt jedoch ist dann weitergreifend die anthropologische Dimension erfasst. Das Leibselbst bezeichnet die persönlichkeits-theoretische Sichtfolie, auf welcher die Verbindungen zwischen Individuen und Gruppen verstehbar werden. Die drei Kerndimensionen der Persönlichkeit sind *Selbst, Ich* und *Identität*.

So „[...] sehen wir in der Integrativen Therapie den Lebensweg (Biosodie) der individuellen Entwicklung unter kollektiven Einflüssen als eine Sequenz von Erlebenswelten [...], in denen sich aus einem archaischen Leibselbst ein reflexives Ich herausbildet mit beständig wachsender Sinnerfassungs-, Sinnverarbeitungs- und Sinnschöpfungskapazität als eine Gesamtheit von primären, sekundären und tertiären Ich-Funktionen“ (Petzold 2001p, 22).

Für die Dimension des Ich werden folgende Funktionen unterschieden:

- a) primäre Ich-Funktionen wie bewusstes Wahrnehmen, Fühlen, Wollen, Memorieren, Denken, Werten, Handeln
- b) sekundäre Ich-Funktionen wie intentionale Kreativität, Identitätskonstitution, innere Dialogik, bezogene Selbstreflexion, Metareflexion, soziale Kompetenz, Demarkation
- c) tertiäre Ich-Funktionen, mit hochkomplexen Erfassungsrahmen wie soziales Gewissen, politische Sensibilität oder philosophische Kontemplation.

Das Ich wird dabei als Gesamtheit aller Ich-Funktionen und als im Prozess befindlich gesehen, die Ich-Funktionen selbst als Emergenz aus dem Leibselbst. Deshalb kann es auch als „das Selbst in actu“ (Petzold 2001p, 24) im Rahmen leibgegründeter Ich-Prozesse verstanden werden.

Das archaische Ich eines jeden Menschen leistet bereits primitive Ich-Prozesse, die vor allem in der folgenden Entwicklung durch Vitalität, Stärke, Flexibilität, Kohärenz oder zum Beispiel Differenziertheit zu Tage treten (positive Bewertung). Andere sind Rigidität, Schwäche oder Desorganisiertheit (negative Auslegung).

„In den Prozessen von Wachstum, Reifen und Sozialisation bildet sich das Ich als ein personales System durch Kontakt mit der Umwelt, durch die Relation mit anderen Systemen. Es wird damit zur sinngebenden Instanz für das Denken, Fühlen, Handeln und In-Beziehung-Treten der Person [...]. Diese findet zu ihrer Identität in der Begegnung mit anderen Systemen [...], durch die eine Stabilität der Innen/Außendifferenz und damit der Ich-Identität gewonnen wird [...]. Die Grundlage für das personale System, gleichsam sein Substrat, ist der lebendige Organismus, der Leib [...]. Der Leib bildet auch die primäre Grenze zwischen Innen und Außen, jene Grenze, an der Kontakt zu anderen Systemen durch Wahrnehmung (awareness) und Handlung (action) erfolgt [...].“ (Petzold 2001p, 24).

Das Ich als Funktion des Selbst schafft in weiterer Entwicklung Bilder seiner selbst, eine Objektivierung seiner Selbstbilder – die Voraussetzung zur Selbstbetrachtung. Durch diese Objektivierung geht der Mensch in Distanz zu sich selbst, reflektiert und identifiziert sich. Dabei gilt die Selbstobjektivierung als Exzentrizitätsleistung, zum Beispiel das Selbsterkennen eines Anderthalbjährigen im Spiegel. Die Fähigkeit zu selbstbewusster Reflexivität ist etwa ab dem zweiten Lebensjahr das Kennzeichen eines zunehmend ausgereiften Ich, das archaische Identität konstituieren kann. Veranschaulicht ist dies in der folgenden Abbildung 1 zur Persönlichkeitsentwicklung.

Abb. 1: Zur Persönlichkeitsentwicklung

Anmerkung:

Das Selbst gilt als prinzipiell lernfähig, das Ich als prinzipiell lernend.

Vorgeburtlicher Zustand

organismisches Selbst

(sensumotorische Erfahrung und
organismische Perzeptivität)

Geburt und erste 3 Lebensmonate

archaisches Leib-Selbst

(affektive Erfahrung,
eigenleibliche Selbstempfindung)

Bis zum 6. Lebensmonat

archaisches Ich

(interpersonale Erfahrung,
intrapersonale Daseinsgewissheit)

Etwa ab dem 8. bis zum 18. Lebensmonat

subjektives Leib-Selbst

(intrapersonale Erfahrung)

Ab dem 18. Monat

archaische Identität,
verbal-symbolisches Selbst

(Symbol- und Spracherfahrung)

Ab dem 4. Lebensjahr

reifes Ich, reifes Selbst,
reife Identität

(Identitätserfahrung)

Hohes Alter

involutives Selbst

(Rückbildungsprozesse)

„Identität wird durch die Ich-Prozesse/das Ich [...] konstituiert zusammen mit den durch die Ich-Prozesse wahrgenommenen und Wertungen durchlaufenden Identifizierungen [...] aus dem Kontext, was social identity begründet. Hinzu kommen die in inneren Verarbeitungsprozessen des Ich wurzelnden Identifikationen [...], was personal identity [...] begründet. Die Wertung von beidem, Identifizierungen und Identifikationen, [...] führt zur Einordnung in biografische Sinnzusammenhänge. Diese führen zu Internalisierungen [...]. Differenzierte und kohärente Ich-Prozesse schaffen im interaktiv-kommunikativen Kontext in narrativen Strömungen [...] und im Kontinuum des Lebens vermittels Synergieeffekten in sozialen Situationen [...] eine polyvalente, vielfassettige Identität“ (Petzold 2001p, 25).

Die archaische Identität ermöglicht nach zahlreichen evolutionsbiologischen Entwicklungsschritten die Ausbildung einer spezifischen, intelligenten Individualität, die wiederum in gemeinschaftlicher Intelligenzleistung eine entsprechende Kollektivität ermöglicht. Die strukturell reifende Identität wird ab dem vierten Lebensjahr über die gesamte Lebensspanne hinweg andauern und erbringt Vorstellungen von der eigenen Identität, die ihren Ursprung in Leiblichkeit und Sozialität haben. Dabei kommt es wiederholt zu kritischen Reflexionen oder Metareflexionen, die eine Betrachtung der eigenen Subjektconstitution ermöglichen, sodass im Laufe der Entwicklung eine emanzipierte Identität entstehen kann.

Schon *John Locke* hat die sogenannte personale Einheit oder auch Person erfasst als: „ein denkendes und einsichtiges Wesen, das Vernunft und Reflexion besitzt und sich selbst als sich selbst betrachten kann, nämlich als dasselbe denkende Wesen zu verschiedenen Zeiten und Orten“ (*John Locke* 1690, 1894, cit. *Ferber* 2003, 85).

Das reife Ich wird im Integrativen Ansatz als Funktion des Selbst beschrieben, welches als elaborierteste Leistung Identität schafft – ermöglicht durch die bewusst erlebende, differenzierende, analysierende, integrierende und kreierende Fähigkeit des Ich. *Petzold* definiert das Selbst mit seinen Dimensionen Ich und Identität als ein Synergem, welches über Repräsentation „komplexer, interdependenter, sensumotorischer, emotionaler, kognitiver Schemata bzw. Stile, die kommotibel über die Lebensspanne hin ausgebildet wurden“ (*Petzold* 2001p, 24), wirksam ist.

Abb. 2: Zur Entwicklung von Identität

Das folgende Schaubild ermöglicht einerseits das Erfassen des dauerhaften Wandels, also der steten Reifung, was der einmaligen Festschreibung von Identität entgegen tritt. Andererseits könnte die Darstellung über Längen fortgeführt oder gestreckt werden, da die Identitätsentwicklung lediglich ein Ende findet, wenn der Mensch sein Ende findet. Diese Permanenz, stimuliert durch Außeneinflüsse bei innerer Verarbeitung, führt zu einem metakognitiven Wissen über sich selbst (vgl. *Petzold* 2003, 23ff).

„Personale Identität“ ist hier zu verstehen als ein Synthesebegriff aus sozialen Außeneinflüssen bei folgender innerer Verarbeitung. Soziale und personale Identität fließen zusammen im Gesamt-Identitätsbegriff.

Das Ich mit seinen Ich-Prozessen und das Selbst bilden mit entwickelter Identität die Persönlichkeit eines Menschen.

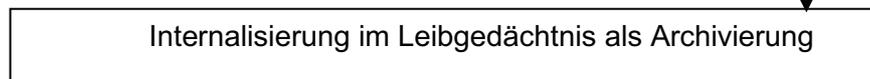
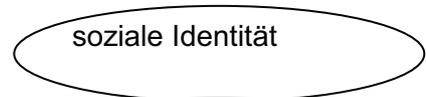
Das Ich in

andauernder und sich bedingender Wertung

von Identifizierungen

und Identifikationen

(durch valuation und appraisal)



Differenzierte und kohärente Ich-Prozesse

in narrativen Strömungen mit Synergieeffekten

durch Kommunikation und Interaktion



Kritische Metareflexion

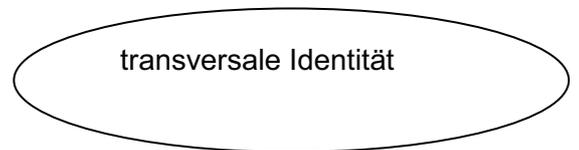
metahermeneutische Betrachtung

der Subjektkonstitution



immer weiter sich selbst überschreitend

in transversaler Qualität



Dabei ist der Austausch mit dem Anderen erste Voraussetzung, kann doch die Identitätsentwicklung lediglich voranschreiten durch die Momente der Identifizierung und Identifikation, die wiederum ohne die Gemeinschaft von Gruppe, Kollektiv und Familie nicht möglich wären. Der wesentliche Einfluss der Gemeinschaft soll im folgenden Kapitel nähere Betrachtung finden.

2.1.2 Identifikation und Identifizierung – der Mensch in Gesellschaft

Der Mensch erlebt sich durch die Vorgänge der *Identifizierung* und *Identifikation* mit den ständig im Hintergrund laufenden Prozessen von *appraisal* und *valuation* als identifiziert, dabei sind von außen Attributionen an ihn herangetragen worden.

Valuation gilt als eine emotionale Bewertung, die unter anderem durch Vorgänge im limbischen System erfolgt. *Appraisal* ist neurobiologisch als Vorgang der kognitiven, also präfrontal erfolgenden Einschätzung zu verstehen (Petzold 2002j, Petzold, Sieper 2007).

Diese könnten zum Beispiel lauten: „Er ist doch ein Macher, lässt sich so schnell ja nicht unterkriegen“. Gleichzeitig erfährt der so Beurteilte sich selbst in Identifikationen, die etwa so aussehen könnten: „Na, so schnell lass ich mich ja nicht unterkriegen“, was als Selbstattribution betrachtet wird.

Bei beiden Vorgängen findet eine emotionale Bewertung statt (*valuation*), die zum Beispiel in Sicherheit oder Überforderung wieder einen Ausdruck finden kann. Die kognitive Einschätzung (*appraisal*) geht stets mit der emotionalen Bewertung einher und findet eine Art Abgleich, wie zum Beispiel: „Mich hält man für einen Macher, das deckt sich auch mit meiner Einschätzung, ich lasse mich schließlich nicht zu schnell unterkriegen“. Die kognitive Prüfung und Einschätzung von Identifizierungen und Identifikationen verknüpft die Prozesse der Selbst- und Fremdattribution, welche im anschließenden Kapitel zur Kausalattribution Betrachtung finden, so miteinander, dass ein Identitätsempfinden, eine Art zusammengestellter Eindruck entsteht.

Der fortwährende Identitätsprozess ist in etwa so zusammenzufassen, dass Identifizierung (Fremdattributionen) durch emotionale Bewertung und kognitive Einschätzung (valuation und appraisal) eine Auswirkung auf die Identifikationen (Selbstattributionen) haben. Diese werden dann erneut emotionaler Bewertung und kognitiver Einschätzung zugeführt, um schließlich zu einer Verinnerlichung zu finden, zur Internalisierung „als Identitätselemente in die Archive des Selbst und in kollektive Archive geteilten Sinnes“ (Petzold 2001p, 23).

„Durch autobiografisches Memorieren und metakognitive Interpretationsleistungen erfolgt eine Einordnung des Erlebten in biografisch und kontextuell bestimmte Sinnzusammenhänge und die Internalisierung des Erlebten und Erfahrenen als strukturbildende Identitätselemente in die mnestischen Archive des Selbst, was mit dem Entstehen einer ‚theory of mind‘ verbunden ist.“
„Differenzierende, konnektivierende und kohärenzstiftende Ich-Prozesse schaffen also im kommunikativen Kontext multipler, reziproker Identifizierungen und im Kontinuum des erfahrenen Lebens mit all seiner Komplexität durch die Synthetisierung vielfältiger Identitätselemente [...] eine vielfasettige transversale Identität“ (Petzold 2001p, 22f).

Auf der Grundlage von Kommunikation kann der einzelne Mensch schließlich spezifische Beiträge für die Gemeinschaft leisten und gleichzeitig von übertragenen kollektiven Wissensständen profitieren, was jeweils die kollektive und individuelle Identität fördern wird. Die Ausbildung von Identität und das Überleben von Menschen basiert auf dem Vorhandensein der Gruppe, auf Interaktionen, auf einem gemeinsamen Bewusstsein und der Tatsache, dass uns andere erkennen und auch wir die anderen. Petzold sieht hier: „Rudimente für ein persönliches und soziales Identitätserleben“ (Petzold 2001p, 6). Der Begriff der *emanzipierten Identität* kennzeichnet dabei das höchste individuelle Entwicklungsniveau in Abgrenzung von der *transversalen Identität*. So lässt sich die *emanzipierte Identität* gewinnen in anhaltender Identitätsarbeit und durch „Akte kritischer Metareflexion“ (Petzold 2001p, 23) und zeichnet sich vor allem durch die gestalterische Freiheit des jeweiligen Menschen im zeitlichen Strom und in den Räumen aus, welche seine Lebenswelt bilden. So findet Identität ihre Wurzeln nicht nur in der Geschichte des einzelnen Menschen oder der Geschichte seiner Familie, sondern auch in der Historie seines Volksstammes und noch weiter gefasst in der Menschheitsgeschichte überhaupt, dem Bewusstsein dazu und dem Wissen davon. Dabei ist Bewusstsein herleitbar aus

dem Lateinischen vom Begriff des Mitwissens (lat.: conscientia), wobei es grob die Fähigkeit, über mentale Zustände, also Kognition, Emotion, Memoriation und Wahrnehmung zu verfügen, bezeichnet. Da das Kennen der eigenen Geschichte und die Integration dieses Wissens in die eigenen Handlungen so wesentlich sind, soll nun auf den Begriff des Bewusstseins eingegangen werden.

2.1.2.1 Bewusstsein

Bewusstsein können wir verstehen als das Wachsein oder Wahrnehmen an sich. Das Bewusstsein zum eigenen Sein, zum Selbst in Kontext und Kontinuum, nennen wir Selbstbewusstsein. Im Integrativen Ansatz ist dies auch als awareness oder als Zustand des „wachen Gewährseins“ benannt (*Rahm, Otte et al. 1999, 84*). *Rafael Ferber* benennt für das Wesen von Bewusstsein ein grundlegendes Merkmal, die Selbstbetroffenheit (*Ferber 2003, 59*).

Bewusstsein zu haben bedeutet auch, „im Besitz einer Innenperspektive zu sein“ (*Ferber 2003, 59*), die wiederum den Bewusstseinsakten, Vorstellungen und Erlebnissen eine bestimmte Qualität verleiht. Aus dieser Innenperspektive heraus entwickelt sich Subjektivität, natürlich immer kulturell eingefärbt. Gleichzeitig verleiht uns Menschen das Vorhandensein von Bewusstsein auch die Fähigkeit zur Reflexion, das heißt, wir können uns auf uns selbst „zurückbeugen“ (*Ferber 2003, 81*).

Da die supervisorische Arbeit mit Prozessen des Erhellens, Aufzeigens und Bewusstmachens von Umständen oder Potenzialen einhergeht, die bisher nicht oder nicht ausreichend bewusst wahrgenommen worden sind, soll auch das sogenannte Unbewusste zumindest definitorisch erfasst werden. In Abgrenzung zur obigen Definition kann das Nicht-Bewusste, also das Unbewusste, als Zustand von „Wachsein und Nicht-Wahrnehmen“ (*Rahm, Otte et al. 1999, 84*) bezeichnet werden. Bezogen auf unser Selbst und uns als Person ist das Unbewusste in uns dann durchaus das, was wir sind, aber nicht von uns wissen. Dabei ist ein wichtiger und sehr interessanter Aspekt, dass uns vieles nicht bewusst ist, was anderen an uns

auffällt – und zwar regelrecht leiblich. „Du guckst aber griesgrämig, was gefällt dir nicht?“, kann uns als Aussage und Frage überraschen, da wir für den Moment nicht wahrgenommen haben, dass wir so guckten und vielleicht auch nicht, dass uns etwas nicht gefiel. Das Erkennen eigener Zusammenhänge und ein Wissen um die inneren Konflikte kann durch den sozialen Spiegel angeregt werden, was für die supervisorische Arbeit ein großes Potenzial, aber auch ein empfindliches Feld darstellt.

Bewusstsein entsteht also durch die „Verinnerlichung anderer Bewusstseinslagen“ (Petzold 2001p, 6), durch die Bewusstseinsstände der anderen, die in engen Verbindungen zum jeweiligen Menschen stehen. Das den anderen Bewusste also zeigt sich dem Menschen, er erlebt, hört und sieht es, kann teilhaben, diese Inhalte auf sich wirken lassen und darüber in Diskurs gehen. Immer werden Inhalte und Bewusstseinslagen eines Menschen von denen anderer durchdrungen und berührt sein, sodass der Austausch und Diskurs eben die individuellen Bewusstseinslagen sichtbar macht, aber auch die soziale Bewusstheit. Petzold verknüpft diesen Tatbestand eng mit der Ausbildung einer Kultur, da die Ausbildung von Sprache, Gesten und Normen darin ebenso geschieht wie die Weitergabe von Wissensständen.

Der Gruppenkontext ist für diese Zusammenhänge unerlässlich, die sozialwissenschaftliche Betrachtung also zwingend notwendig. Ferber beschreibt diesen Umstand wie folgt: „Das Sein von Bewusstsein ist ein Erfahrenwerden, genauer ein Erfahrenwerdenkönnen“ (Ferber 2003, 59). Durch erzähltes Wissen einerseits, das wir verinnerlichen und durch wiederholt stattfindende Bewertung, und Erzählung über uns andererseits entsteht eine Art Baustein zur sozialen Identität. So fließen in das eigene Identitätsempfinden nicht nur die Erlebnisinhalte und Gefühle ein, die ein Mensch mit Geschehnissen oder Beziehungspartnern verbindet. Auch die Wahrnehmung der identitätsbildenden Objekte wird hinzugefügt. Wie man von jemandem spricht, „was er für ein Typ ist“, wie fleißig, geizig oder flott beispielsweise, wird über die Erzählungen und Handlungen in der sozialen Gruppe transportiert. Das beeinflusst maßgeblich den Entwicklungsprozess der Identität. Schließlich werden unsere Eigenschaften, Vorzüge und Fähigkeiten erkannt, in ihrer Entwicklung beobachtet und beschrieben, weitergegeben, uns erzählt und bewertet. Die Bewertung unsererseits geschieht dann also nicht nur mit Bezug auf das selbst

Wahrgenommene, sondern wir bewerten, betrachten und verinnerlichen auch die von außen an uns herangetragene Bewertung auf kognitiver und emotionaler Ebene. *Petzold* erkennt hierin eine *kollektive Hermeneutik* (*Petzold* 2001p), eine Methode zum Verstehen des Selbst und der anderen, eine Möglichkeit der Auslegung und Einordnung im menschlichen Dasein, das sowohl Wissen als auch Empfindungen nutzt und abbildet. *Ferber* führt die Fähigkeit des Menschen, sich von Selbstbetroffenheit wieder betreffen zu lassen (Reflexion) und sich selbst teilweise wie in einem Spiegel zu sehen, darauf zurück, dass wir als Menschen uns im Spiegel der anderen sehen können (*Ferber* 2003, 81).

2.2 Kausalattribution und Identität – zum Verstehen von Konflikten

Da es ein Anliegen von Supervisoren ist, das Entstehen von Konflikten und ihre Hintergründe zu erhellen, um Potenziale und Lösungswege erkennbar zu machen, muss als wesentlicher Bestandteil das Verstehen von Verhalten deklariert werden, da hierin das Potenzial für jeden zwischenmenschlichen Konflikt, also auch für Rollenkonflikte, liegt. Attributionstheoretische Ansätze können Supervisoren und Supervisorinnen dabei als Deutungsschablonen dienen.

„Kausalattributionen beschreiben den Schlussfolgerungsprozess, durch den Beobachter einen Effekt auf eine oder mehrere Ursachen zurückführen“ (*Fincham, Hewstone cit. Heuring, Petzold* 2006, 38).

Das bedeutet, der jeweilige Mensch nimmt eine Wirkung wahr, die ihn eine Ursache feststellen lässt – im Attributionsprozess. Dieser teilt sich in drei Phasen, wobei die wahrnehmende Person zu Beginn in die Identifizierungsphase (1) eintritt, also quasi identifiziert, was geschieht. Hier ist die Frage nach dem „Warum“ noch nicht relevant. Es folgt nun die dispositionale Schlussfolgerung (2), welche ohne großen geistigen Aufwand durchgeführt werden kann. In dieser eher einem Automatismus gleichenden Phase werden quasi kaum bewusste Überlegungen angestellt, jedoch beginnt hier der bevorzugte Rückschluss auf Persönlichkeitsmerkmale. In der situativen Korrektur

(3) beginnt eine aufwendige Phase mit schon wesentlich differenzierterer Einschätzung und Bewertung (*Heuring, Petzold 2006, 49ff*).

Attributionen wirken sich durch ihren Niederschlag in Überzeugung und Meinung auf das Verhalten eines Menschen aus. Für die Überzeugung eines Berufstätigen beispielsweise, Kontrolle über den Ablauf seines Arbeitstages zu haben, kann dabei von der sogenannten Kontrollmeinung gesprochen werden. Die präzise Zuweisung dieser Kontrolle an ihn durch Attribution von außen ist dann als Kontrollattribution zu benennen (*August Flammer 1990, 35*). Das Empfinden von Kontrolle ist ein wesentlicher Faktor für Handlungssicherheit und Antizipation in sozialer Interaktion. Das Wissen um Einflussfaktoren der Arbeitswelt beispielsweise ist grundlegend für das Empfinden von Kontrolle. Hinlängliche Transparenz und ein angemessener Informationsfluss werden deshalb auch im Integrativen Ansatz für die Vorgänge von Selbstüberschreitung und Ko-kreativität als grundlegend empfunden.

Mit Bezug auf Selbst- und Fremdattributionen kann davon ausgegangen werden, dass die Wahrnehmung von Phänomenen, also auch das Wissen darum, zu einer bestimmten Bedeutungszuweisung führt, welche einflussnehmend auf die Identitätsbildung ist. So ist es beispielsweise wesentlich, ob Informationen nur ausgewählt aufgenommen werden und inwiefern ein Mensch zu einer bestimmten Art von Erklärung neigt. Attributionstheoretiker jedoch untersuchen auch den Zusammenhang zwischen Attribution und Gefühlen oder Attribution und Motivation, sodass für Supervisorinnen hier ein Feld theoretischer Ansätze und Forschungsräume im Sinne der Erweiterung der eigenen diagnostischen Herangehensweise geboten ist.

Wesentlich erscheint unter anderem der Ansatz von Heider (vgl. *Heuring, Petzold 2006, 38ff*), eine Kausaleinheit zu sehen zwischen einer bestimmten, wahrzunehmenden Handlung und dem dazugehörigen Handelnden. So könnte unter Umständen ein Mitarbeiter einen Kollegen als unzuverlässig aufgrund seiner Vergesslichkeit attribuieren, jedoch nicht als vergesslich. Auch die Umkehrung der Attributionsrichtung ist möglich. Zeigt sich ein als zuverlässig geltender Kollege plötzlich vergesslich, gilt er nicht direkt als unzuverlässig, vielleicht aber als belastet oder gealtert.

Wichtig für solche „Beurteilungen“ (*Flammer 1990, 37ff*) ist auch die Häufigkeit der Beobachtbarkeit entsprechender Handlungen oder Produkte vor dem Hintergrund

situativer Veränderung, was als Konsistenz in der Wahrnehmung bezeichnet wird. Zeigt sich also jemand gegenüber anderen wiederholt vergesslich und tritt dieses Verhalten auch unter veränderten Umständen auf (zum Beispiel nach einem Urlaub), wird ihm vermutlich auch für künftige Projekte Unzuverlässigkeit aufgrund seiner Vergesslichkeit unterstellt. Zusätzlich ist davon auszugehen, dass jemand als zuverlässig eingeschätzt wird, wenn ein wesentlicher Anteil der Teammitglieder ihn als zuverlässig einschätzt; auch, wenn er gerade vergesslich ist.

Da der Integrative Ansatz stets die Bedingtheit aller Wahrnehmungen und aller Handlungen durch die zeitliche Dimension betont, ist folgender erforschter Zusammenhang zu erwähnen, da er für das supervisorische Wesen der Konfliktarbeit unmittelbar Relevanz hat. Die Handlung eines Menschen wird eher der Situation zugeschrieben als attributiv an ihn gebunden, wenn dieser Mensch sich nur zu einem bestimmten Zeitpunkt oder nur unter gewissen Umständen in bestimmter Weise handelnd wahrnehmen lässt. Ist also der Mitarbeiter stets am Nachmittag des Freitags unzuverlässig, attribuiert unter Umständen sein Kollege, ihm freitags kein wichtiges Dokument mehr auf den Schreibtisch legen zu sollen, sondern vermutlich besser am Montag, wenn er eine korrekte Bearbeitung wünscht.

Weiterhin ist für die attributiven Vorgänge in sozialen Gefügen, also auch im Berufsleben, die Kontextdimension wesentlich, da davon auszugehen ist, dass nach dem „Schema für multiple Ursachen“ (Flammer 1990, 40), wesentlich mehr Umstände als nur das wahrgenommene Verhalten des Menschen als handlungswirksam attribuiert werden. So wirkt auf die Zuschreibung von Handlungen oder Unterlassungen auch das Wissen um einen Umstand (Todesfall in der Familie) und die Potenziale einer Person (Einfühlsamkeit). Ist jemand also vergesslich, könnte ihm dies als Ausdruck massiver Belastung ausgelegt werden, sodass beispielsweise Bedürftigkeit im Falle privater Belastungen attribuiert würde. Ist dieser Mensch zusätzlich besonders einfühlsam, könnte er im Zusammenhang mit dem Todesfall als besonders erschüttert gelten. Zeigt sich der Mensch nun nicht nur vergesslich, sondern auch gebrochen und häufig weinend, werden unter Umständen Einfühlsamkeit und der Todesfall gemeinsam als Ursachensumme für die Vergesslichkeit attribuiert. Bei der Arbeit mit Teams sind dies für Supervisoren wichtige Theoriefolien, die zum Abgleich von Attributionsstilen anregen, sodass

verdecktes Konfliktpotenzial auch von Teammitgliedern besser identifiziert werden kann.

Für die berufliche Entwicklung und das Empfinden, erfolgreich zu sein, können außerdem folgende zwei Dimensionen festgemacht werden, die in der Kausalattribution wirksam sind. Im Falle der *externalen Attribution* geht der Arbeitnehmer davon aus, dass er durch glückliche Umstände an seine Prämie oder eine Beförderung gekommen ist, während für die *internale Attribution* angenommen werden kann, dass der Mensch den Erfolg auf seine Anstrengungen, seine Begabung und sein Naturell zurückführt. Für die Attributionstheorie sind noch weitere, vielfältige Unterscheidungen getroffen worden, sodass es zur Feststellung von zahlreichen anderen Kategorien kam, die jedoch mit Rücksicht auf den Fokus der vorliegenden Arbeit, ähnlich wie die Thematik zur Ausbildung unterschiedlicher Attributionsstile (*Martin Seligmann*), unerwähnt bleiben sollen.

Wesentlich erscheint mir abschließend der Hinweis, dass die angedeuteten Attributionsprozesse nicht dauernd und spontan ablaufen, sondern insbesondere dann einsetzen, wenn die Handlung oder das Verhalten eines Menschen den eigentlichen Erwartungen widersprechen. Die bereits existenten Schemata werden also im Attributionsprozess verändert und erweitert. Dabei versucht ein Mensch aufgrund einer Interferenzlogik (*Flammer 1990, 47ff*), die Abweichungen von der rationalen theoretischen Betrachtung zu erklären. Unter anderem wurde in Untersuchungen eine Gewichtung des Beobachters auf personale oder dispositionale Faktoren im Rahmen seiner Einschätzung nachgewiesen, während situative Faktoren eher in den Hintergrund rückten und unterschätzt wurden. Es fiel auch auf, dass Attributionsverzerrungen durch Gruppenzugehörigkeit bedingt sind. Supervisoren sollten die Kenntnis der Forschungsergebnisse in der Attributionstheorie unbedingt in die praktische Arbeit einfließen lassen, da doch gerade das Aufdecken und Nachvollziehen von Attributionsfehlern in Gruppen oder Teams wesentlich ist für Konfliktlösung und Arbeitsfähigkeit – also auch für die Stärkung von Performanz und Kompetenz. Aus diesem Grunde soll zusätzlich das Integrative Konzept der Ko-respondenzprozesse nachstehen erläutert werden.

2.3 Identitätsbildung in Ko-respondenzprozessen

Das Modell der *Ko-respondenz* wurde von *Petzold* unter konzeptuellem Rückgriff auf die Intersubjektivitätstheorie von *Gabriel Marcel*, aber auch auf Ansätze zur Koexistenz von *Merleau-Ponty*, verfasst (*Petzold* 1993, 115ff). Ohne die Prozesse der Ko-respondenz kann keinerlei Identitätsentwicklung und daher auch keine Identitätsarbeit stattfinden, denn sie sind die Grundlage zu einer „gemeinschaftlichen Hermeneutik“ (*Petzold* 1993, 956). Diese Prozesse sind als Aushandlungsprozesse zu verstehen, durch die sich „emanzipierte Identität“ (*Petzold* 2001p, 2) herausbilden kann, wobei das permanente Überschreiten im Polylog mit bedeutenden anderen als lebenslange Entwicklung von Identität benannt ist. So versteht *Petzold* sein Ko-respondenzmodell als einen „praxis- und alltagsorientierten Diskurs, welcher Konzepte wie Übertragung und Projektion, gruppendynamische Positionsbildung, persönliche Macht, Position und Rollen sowie konkrete Handlungs- und Arbeitszusammenhänge einbezieht“ (*Heuring, Petzold* 2006, 34). Wesentlich dabei ist immer die Potenz zum Aushandeln, die Möglichkeit zur Alternative; es geht nicht um die Festlegung von Wahrheiten oder Ähnliches; vielmehr angestrebt ist eine Entwicklung im Auseinandersetzungsprozess, eben im Diskurs, der Konsens- und Dissensmomente beinhalten wird.

Der Mensch wird dabei als stets in Bezogenheit stehend definiert, sodass Ko-respondenz sowohl im sprachlichen als auch in allen nicht sprachlichen Bereichen stattfindet. Ko-respondenzprozesse bieten das Potenzial zu Entfaltung und Wachstum, also zur Reifung von Identität. Die Einbindung in den sozialen Kontext ermöglicht auch im Arbeitsleben den Austausch und Abgleich mit anderen, das Aufnehmen der Sichtweisen und Argumente anderer in unsere eigenen Erklärungsmuster sowie die Anreicherung eigener Erfahrungen durch Erlebnisse anderer. So beeinflussen die andauernden Ko-respondenzprozesse unseren sozialen und beruflichen Kontext, also auch unsere Handlungen.

Hier verweist *Petzold* auf die Notwendigkeit zu einer gemeinsamen Ko-reflexion, zur Reflexion des „gemeinsamen Nachdenkens, Miteinander-Denkens [...], des Vergleichs verschiedener Möglichkeiten [...], die aus der Kontingenzannahme

erwachsen, um ein Netz von Kontingenzen zur Orientierung zu bekommen“ (*Petzold* 1998, 58).

„Das Ko-respondenzmodell in der integrativen Supervision will ‚in Begegnung und Auseinandersetzung‘ und durch die Anregung von Konflux-Prozessen zwischen den an einer Situation Beteiligten [...] derartige Orientierungen ohne Rekurs auf Letztannahmen verdeutlichen“ (*Petzold* 1998, 58).

Dabei werden zwei wesentliche Ausrichtungen unterschieden:

- a) *interpersonale* Ebene (mit dem Ziel der Sinnkonstitution und Ermöglichung intersubjektiver Beziehungen, um Identität zu erhalten und zu entfalten)
- b) *gruppale* Ebene (mithilfe der Reflexion von Veränderungen durch Gruppenmitglieder können Strukturierung und Präzisierung geschehen).

In Gruppenprozessen ist durch den Erkenntnisgewinn nach Reflexion von Handlung eine Restabilisierung möglich, sodass es im Rahmen von Ko-kreation zu Überschreitungen im Sinne einer Weiterentwicklung kommen kann (*Heuring, Petzold* 2006, 35). *Hilarion Petzold* und *Ulrike Mathias* (*Petzold, Mathias* 1983 cit. *Petzold* 1993, 950f) betonen die Möglichkeit, in Ko-respondenzprozessen Sinn zu schaffen durch Analyse. So wird Erkenntnis möglich, es können Positionierung, Reflexion und Veränderung folgen. Eine Integration der Erkenntnisse und Erfahrungen kann sich anschließen, sodass auch gruppale eine Entwicklung von Identität – der Gruppenidentität – entsteht.

Die fortwährende Handlung in und Auseinandersetzung mit konzeptionellen Prozessen, also die Abstimmung und Konsensfindung mit anderen stiftet Identität. So betrachtet kann aus einem Moment der Flexibilisierung Stabilität entstehen, die durch Ko-respondenzprozesse möglich ist, denn: „Es entsteht ein Zyklus von Reflexion und Handlung, von Theorie und Praxis, von Stabilisierung und Veränderung, von Integration und Kreation, der für das Identitätserleben zentrale Bedeutung gewinnt“ (*ibid.*).

Für Supervisorinnen besteht der inhaltliche Bezug zum Gruppensupervisionsprozess oder zur Teamsupervision. Doch auch der Dialog in der Einzelsupervision unterliegt andauernden Ko-respondenzprozessen, sodass ein Aushandeln vom Moment der

Auftragsstellung bis hin zu supervisorischen Interventionen dauerhaft geschieht, was auch den Supervisanden erhellt werden sollte, um Transparenz in diese teilweise zähen oder verwirrenden Aushandlungsprozesse zu bringen. Gleichzeitig ist die Grundlage der Aushandlung in den sogenannten *mentalen Repräsentationen* zu suchen, die im folgenden Abschnitt erläutert werden.

2.4 Mentale Repräsentationen – ein erweitertes Konzept

Da die Identität eines Menschen und seine Entwicklung in sozialen Kontexten und Sozialwelten wurzelt, soll hier der Begriff der *komplexen mentalen Repräsentationen* von *Petzold*, angelehnt an das Konzept der *sozialen Repräsentationen* von *Serge Moscovici*, nähere Betrachtung finden.

Es verwundert nicht, dass sich gerade *Moscovici* für Sozialpsychologie interessierte und bahnbrechende Studien zum sozialen Einfluss initiierte.

Der russischstämmige Sohn jüdischer Eltern, geboren und aufgewachsen in Rumänien, überlebte ein Pogrom im hitlerfreundlichen rumänischen Staat und überstand selbst das folgende Arbeitslager, bevor er als junger Mann nach Paris flüchten konnte. Sein Interesse jedoch trug ihn auch nach Palästina, Österreich, Deutschland und Italien. Das Studium der Psychologie (Paris) vollendete er schließlich in den Vereinigten Staaten. Sowohl die Auseinandersetzung mit Spinoza und Descartes als auch die durchgemachten Pariser Nächte mit Dichtern und Denkern werden sein Interesse am Menschen und seinem Wirken in der Gemeinschaft genährt haben.

Vor allem das Erleben in Kindheit und Jugend, also die ganz eigene Geschichte einerseits und die später folgende wissenschaftliche Fundierung durch die ausführlichen Studien andererseits, werden es ihm ermöglicht haben, die Sozialpsychologie mit einem Paradigmenwechsel zu versehen. Insbesondere mit den Theorien

- a) zu sozialen Konstrukten (geistige Konstrukte, in denen Realität lediglich die Vorstellung einer Gemeinschaft ist, jedoch nicht die Abbildung der Realität an sich)
- b) zum gesellschaftlichen Einfluss von Minderheiten (der als völlig unterschätzt erkannt wird, nun als größer gilt denn der Einfluss von Mehrheiten und somit am Anfang gesellschaftlicher und damit breiter geistiger Umwälzungen steht)
- c) zum gesellschaftlichen Konsens und kollektiven Entscheidungen

machte er sich für eine Erweiterung der sozialpsychologischen Konzepte, hier insbesondere für die europäische Sozialpsychologie in Abgrenzung zur amerikanischen, verdient. Die Wirkung der Gesellschaft auf den Geist war ein Thema *Moscovici's*, ebenso wie der gesellschaftliche Wandel.

Der Sozialpsychologe schuf mit seinem Konzept der sozialen Repräsentationen die Grundlage für die von *Petzold* entwickelten komplexen mentalen Repräsentationen. Dabei hat bereits *Moscovici* auf *Emile Durkheims* noch rein soziologische Idee der „sozialen Tatsachen“ zurückgegriffen (*Durkheim* 1967, 273-302 cit. *Carl F. Graumann* 2003, 8f), die außerhalb des individuellen Bewusstseins und in Unabhängigkeit von diesem existieren sollten. Die von *Moscovici* erweiterte Vorstellung, dass eine Reihe von gemeinsamen menschlichen Konzepten (beispielsweise Aussagen und Erklärungen) durch die Mitglieder eines sozialen Systems genutzt werden, fand in der Soziologie und Sozialpsychologie ihren Niederschlag. Sie ist weiter ausgearbeitet worden, sodass inzwischen von einer Theorie sozialer Repräsentationen gesprochen werden kann. In Abgrenzung zum Konzept der individuellen Vorstellungen der Kognitionspsychologie beispielsweise wird hier davon ausgegangen, dass soziale Repräsentationen von den Mitgliedern eines sozialen Systems geteilt werden. Dabei findet über die soziale Interaktion der Mitglieder des sozialen Systems die Vermittlung dieser Repräsentationen statt, sodass sie von Generation zu Generation überliefert werden können.

Diese Erkenntnis lehnt sich an die Vorstellung von einer narrativen Identität, sodass die uns vermittelten Inhalte über uns selbst einer subjektiv eingefärbten narrativen Wahrheit folgen.

„Du warst ein ganz friedliches Baby“ beispielsweise glauben wir ungeprüft und nehmen diese Fassade unseres Selbst als identitätsbildend auf. Ob aber die Eltern oder Freunde über uns erzählen oder ob wir selbst von uns berichten, stets bleibt doch eine wertfreie Unmittelbarkeit aus; hier muss die Einfärbung und Bewertung des Erzählers einfließen in seinen Ausdruck, so, wie auch die Betrachtung unseres Gegenübers, also dessen Eindruck, eingefärbt ist von seinen eigenen Werten und Normen.

Petzold betrachtete diese Zusammenhänge unter einer komplexeren, dem Integrativen Ansatz eigenen Sichtweise und bezog die umfassenden Bedingungsgebilde der menschlichen Lebenswelt und Lebenswirklichkeit mit ein. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz als cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren. Der Begriff des Mentalen ist hier also weiter definiert als beispielsweise im Englischen. Jede unserer Aktionen, all unsere Ausdrücke und alles, was wir in Beziehungen tun, ist imprägniert von den komplexen mentalen Repräsentationen. Dies wiederum geschieht auf der Grundlage des Leibes.

„Vom Leib sprechen wir bei einem Organismus, der sich selbst erlebt und seine Erlebnisse speichern kann, der also ein Bild, eine innere Repräsentation hat von sich selbst und seiner Welt. Ein Leib ist daher ein wahrnehmender und sich gewahr-seiender, sich erinnernder Organismus“ (*Rahm, Otte et al. 1999, 77*).

Die komplexen mentalen Repräsentationen sind im Umfang der Lebensgemeinschaft und des sozialen Umfeldes eines Menschen prägend, allerdings ist auch die Mannigfaltigkeit dieser Repräsentationen zu betonen, denn wir Menschen gehören gleichzeitig zu mehreren sozialen Verbänden und Gruppen. Daher haben wir stets mehrere Rollen oder gar mehrere Identitäten im nicht-pathologischen Sinne. Eine Differenzierung findet dabei durch den Grad statt, in dem die Zugehörigkeit zu einer Gruppe empfunden wird, also durch die Intensität der Kontakte, das Gefühl von Unlösbarkeit (beispielsweise bei Religionen) oder aber das Empfinden von einer losen Bekanntschaft. So werden privates und gesellschaftliches Geschehen als durchgängig miteinander verschränkt verstanden: „Wir klassifizieren nicht nur andere als Mitglieder dieser oder jener Gruppe, sondern wir weisen auch uns selbst einen Platz in Bezug auf ebendiese Gruppen zu. Mit anderen Worten, unser Gefühl der Identität ist eng verbunden mit unseren verschiedenen Gruppenmitgliedschaften“

(Brown 2003, 559). Die folgende Annahme *Rupert Browns*, dass die sogenannte soziale Identität sich aus Gruppenmitgliedschaften ableitet, geht damit einher, dass gerade aus dieser Gruppenzugehörigkeit die resultierende Vorstellung einer Person entstehen kann, wer oder was er ist, zum Beispiel Mediziner, Schalke-Fan oder Nacktbader, vielleicht auch alles zusammen.

Der Begriff der sozialen Repräsentationen von *Moscovici* berücksichtigt dabei die lebenslange Eingebundenheit des Menschen in seinen sozialen Kontext, aus welchem die kollektiven Repräsentationen auf ihn wirken und so die individuellen Repräsentationen prägen. Im Folgenden sollen die benannten Begriffe definitorisch erhellt werden, um einerseits die grundlegenden Überlegungen des Sozialpsychologen *Moscovici* nachvollziehbar zu machen und andererseits die komplexen Erweiterungen seines Konzeptes durch *Petzold* zu verdeutlichen.

Definition soziale Repräsentationen:

„Soziale Repräsentationen sind ein System von Werten, Ideen und Praktiken mit einer zweifachen Funktion:

- a) einmal, um eine Ordnung herzustellen, die Individuen in die Lage versetzt, sich in ihrer materiellen und sozialen Welt zu orientieren und sie zu beherrschen,
- b) zum anderen, um zu ermöglichen, dass zwischen den Menschen einer Gemeinschaft Kommunikation stattfinden kann, indem ihnen ein Code zur Verfügung gestellt wird für sozialen Austausch und ein Code für ein unzweifelhaftes Benennen und Klassifizieren der verschiedenen Aspekte ihrer Welt und individuellen Gruppengeschichte.“ (*Moscovici* cit. *Petzold* 2001p, 27).

Das durch *Petzold* erweiterte Konzept *Moscovici's* stützt sich auch auf konzeptuelle Überlegungen von *Lew Wygotski*, wobei *Petzold* in der Synthese folgende Differenzierung trifft:

Definition mentale Repräsentationen

als a) komplexe soziale Repräsentation:

Komplexe soziale Repräsentationen sind Sets kollektiver Kognitionen, Emotionen und Volitionen, die in der Gemeinschaft (polylogische Diskurse) reflektiert werden und ihren Ausdruck im konkreten Verhalten von Gruppen oder Einzelnen finden. Soziale Welten entstehen stets aus geteilten Sichtweisen, soziale Welten schließen Menschen zu Gemeinschaften zusammen. Die hier erzählten, interpretierten und gehandelten Inhalte kommen zum Tragen als soziale Repräsentationen, die „zugleich narrative Prozesse kollektiver Hermeneutik“ bilden (Petzold 2001p, 28).

Der Integrative Ansatz bringt es mit sich, dass natürlich die Kontextdimension, also das Wirken der jeweiligen Ökologien und Kommunikationen, mitrepräsentiert sein muss und im zeitlichen Ablauf ihre Beschreibung findet (Kontinuumsdimension). So sind diese *komplexen sozialen Repräsentationen* quasi mental vorhanden als alles Wahrnehmbare und alles Vorstellbare, weshalb sie synonym *kollektive mentale Repräsentation* genannt werden.

als b) komplexe persönliche Repräsentationen:

Komplexe persönliche Repräsentationen werden als für einen jeden einzelnen Menschen charakteristisch eingestuft. Sie haben eine eigene Note, eine lebensgeschichtliche Schattierung durch Enkulturation und Sozialisation bekommen. Diese eigenen inneren Aufzeichnungen über sich und die Welt beinhalten insbesondere das Erleben des Selbst in Bezug zum Anderen, verortet in der intramentalen Welt. Diese Inhalte oder subjektiven Theorien sind eingeleibt mit allen volitiven, kognitiven und emotionalen Aspekten, weshalb wir sie auch die *subjektiv-mentalen Repräsentationen* nennen.

Der Begriff des Mentalen ist in seiner benannten Verwendung eng mit dem Integrativen Leibkonzept verknüpft und darf daher nicht ausschließlich als Ausdruck für Geistiges verstanden werden. Vielmehr wird die Verleiblichung der repräsentativen Prozesse vorausgesetzt. Also ist die Ausgangsplattform alles Mentalen leibhaftig, denn das Geistige wird nicht vom Körperlichen getrennt (Leibsubjekt). Bei Abruf mentaler Bilder werden schließlich auch die damit verbundenen Physiologien präsentiert („Allein, wenn er daran dachte, legte sich ein Grinsen auf sein Gesicht.“ oder „Das altbekannte Angstgefühl kam auf im Anblick

des inzwischen ergrauten Mathelehrers.“); sie resultieren aus der mentalen Präsenz einer Informationsfülle, die sich aus Interaktionen ergibt.

„Interaktion ist der strukturierte, wechselseitige Vollzug offenen Verhaltens in Kontext und Kontinuum, welcher in Repräsentationen – sie sind die Basis der Strukturiertheit – gründet und sie zugleich begründet“ (Petzold, Hildebrandt et al. 2006, 5).

Das Konzept reichert *Petzold* einerseits mit dem Begriff des *komplexen Lernens* und andererseits dem des *Willens* an. So hängt die Veränderung der subjektiven Theorien, also der persönlichen mentalen Repräsentationen, mit den Prozessen des komplexen Lernens in der Gruppe, im sozialen Umfeld zusammen – wiederum ganzleiblich, niemals nur kognitiv. Schließlich wirken die kollektiven mentalen Repräsentationen auf das persönliche Empfinden, Wollen und Denken und sind prägend für die auszubildenden Kompetenzen und Performanzen eines Menschen. Deshalb kann die Theorie der kollektiven mentalen Repräsentationen nie ohne die der subjektiven mentalen Repräsentationen gesehen werden. *Petzold* sieht hierin überhaupt die Basis zur Erlangung eines Metawissens über uns selbst und beschreibt Interaktion und Performanz als die greifbaren Manifestationen von sozialen Repräsentationen. Er formuliert das lebenslange Lernen dabei als „Inkorporierung der erlebten Welt“ (*Petzold* 2001p, 28). Auf die Thematik des komplexen Lernbegriffes und die der Volition wird im Anschluss eingegangen werden, damit die notwendige Bezugnahme auf diese Begriffe bei der Betrachtung der Identitätsentwicklung deutlich wird.

Dies und die Definition *Moscovicis* können für Supervisorinnen Hinweise geben, da unter Umständen bei Auftragserteilung die oben benannten „Codes“ für den Austausch und die Orientierung entweder nicht mehr stimmen oder aber, da zwischen den Menschen oder zwischen einem Einzelnen und der Gruppe die Passung verloren gegangen ist und es zu Konflikten kam. Für Supervisoren ist auch die Nachhaltigkeit maßgeblich, mit der die intramentale Wirklichkeit einzelner Teammitglieder durch das kollektive Handeln, Wollen und Denken bestimmt wird. Denn das, was sie bestimmt und im Arbeitsalltag prägt, wird schließlich ihre Identitätsentwicklung beeinflussen. Die Konzepte böten im Konfliktfall eine theoretische Basis, auf welcher eine Prüfung der Repräsentationen erfolgen kann, sodass Kommunikationswege und Klassifizierungsmodelle abgeglichen werden

können und unter Umständen neue Codes entstehen. Darin besteht die Grundlage, eine Orientierung und einen Austausch erneut zu ermöglichen. Die enge Anbindung an Rollentheorie und Identitätskonzept muss hier hervorgehoben werden, da gerade den interpersönlichen Konflikten intrapersonliche Konflikte (Rollen- und Identitätskonflikte) vorangehen. Dieser Zusammenhang soll im Kapitel zu relevanten Rollenkonzepten aufgegriffen werden.

Konfliktpotenzial konstellierte sich zu einem großen Anteil aus unterschiedlichen, aufeinander treffenden Willensregungen: „wenn sich die Kraft des leiblichen Strebens, die Macht der Affekte, die Stärke der Vernunft [...] in bewussten und nicht-bewussten Prozessen synergetisch verbinden“ (Petzold 2001p, 28). Auch hier ist die Verbindung der geistigen mit den physischen Vorgängen betont, geschieht die Ausbildung des Willens doch auf der Grundlage des sogenannten „brain-levels“ (*ibid.*), beispielsweise unter Beteiligung des Hirnstamms, des limbischen Systems und des Neocortex, und dabei zurückgreifend auf alles Erfahrene und in den Leibarchiven Abrufbare. Der Wille ist als zielgerichtete Kraft handlungsbestimmend und somit identitätsgestaltend, was im folgenden Abschnitt detailliert dargestellt wird.

2.4.1 Wille und Identität

„Der Wille ist der erlebte Impetus des Wollens“, so Petzold (2001p, 28) in einer seiner Arbeiten zur Supervision. Dabei ist Wollen als bewusste und selegierende sowie organisierende Verhaltenssteuerung in komplexen Umwelten zu verstehen, die durch den Willen geschaffen ist (vgl. Petzold, Sieper 2003, 4). Konflikte finden ihren Ursprung häufig in der Unterschiedlichkeit von individuellen Willenslagen, sodass divergente Bedürfnisse der Kontrahenten aufeinander prallen. Das Wesen des Willens allerdings birgt noch breitere Verbindungen zur supervisorischen Arbeit als nur die der Konfliktpotenziale. Aus diesem Grunde soll hier eine überschaubare Zusammenfassung folgen, welche die Notwendigkeit, sich als Supervisor und Supervisorin mit diesem Thema auseinander zu setzen, aufzeigt und gleichzeitig eine Verbindung zum Thema der Identität herstellt.

Einleitend sei darauf hingewiesen, dass sowohl philosophische, als auch psychologische, neurowissenschaftliche und religiöse Konstrukte die Willensbildung zum Inhalt haben, was auch der Bedeutung von Wille an sich entspricht. Für diese Arbeit wird die psychologische Auslegung vor dem Hintergrund der philosophischen Diskussion bestimmend sein. Während die Philosophen den Terminus des Willens nutzen, zum Beispiel in Verbindung mit Willensfreiheit, sind die Psychologen zum Begriff der Volition übergegangen, wobei sich vor allem ein Teilgebiet der emotiven Psychologie damit beschäftigt. Die Volitionsforschung wiederum ist gleichzeitig auch ein Teilgebiet der Motivationspsychologie, in der Fragestellungen zur Absicht untersucht werden.

Vermutlich würden wir Menschen uns zunächst als Ursprung unseres Willens betrachten. Wir empfinden uns in diesem Fall als Ausgangspunkt unserer willentlichen Entscheidungen und Handlungen und verbinden dieses Empfinden mit dem Gefühl von Freiheit. Wie aber bereits oben herausgearbeitet, ist ein jeder Mensch durch seine Geschichte und seine ganz persönliche Ausstattung geprägt. Daher muss auch davon ausgegangen werden, dass die Willensbildung, die als prozesshafter Vorgang entlang der Identitätsentwicklung betrachtet wird, ebenfalls durch Sozialisation und Enkulturation auf der Basis unseres Genoms beeinflusst ist. Begrifflich ist Willensfreiheit eher eine gefühlte Feststellung, im Sinne der Begriffsklarheit ist aber von bedingter Willensfreiheit zu sprechen, weil sie ja oben genannte Bedingungen hat und durch den Faktor Mensch, durch uns selbst, bedingt ist, da sie ohne uns nicht fühlbar wäre.

Peter Bieri definiert Wille folgendermaßen: „Der Wille ist ein Wunsch, der handlungswirksam wird, wenn die Umstände es erlauben und nichts dazwischen kommt“ (*Bieri* 2006, 41). Auch er schließt also Bedingtheit ein und fundiert gleichzeitig den Ursprung unseres Willens im Empfinden von Wünschen. Die Freiheit dabei sieht er darin, dass wir uns zwischen gleichzeitig andrängenden Wünschen, unabhängig ihres Rangs, zu entscheiden vermögen, was in etwa mit dem Gegenstand der Verantwortung einhergeht. Für die supervisorische Arbeit bedeutet dies, eine sensible Prüfung der Bewusstseinslagen zum Wollen anzustrengen, insbesondere vor dem Hintergrund ethischer Gesichtspunkte und berufspolitischer Willensbildung. Es ist für Supervisoren in der Praxis wichtig, bei

Volitionsbetrachtungen individuelle Volitionen von den kollektiven Volitionen zu unterscheiden. Eine gegenseitige Bedingtheit in Gruppen ist natürlich vorhanden. Hier können allerdings auch Ungleichgewichte durch die mangelnde Bewusstheit darüber entstehen, sodass individuelle Willenslagen und damit persönliche Wünsche beispielweise einem kollektiven Ansinnen geopfert werden, was unvermeidbar passiert, jedoch im größeren Ausmaß identitätsbeschädigend wirkt. Wesentlich für die supervisorische Arbeit erscheint dabei der Verweis von *Johanna Sieper* und *Hilarion Petzold* auf die sogenannten „volitiven Stile“ (*Petzold, Sieper 2003, 8*), die ihre Ausbildung eben durch Enkulturation und Sozialisation finden.

Volitive Stile werden vom jeweiligen Subjekt auf der individuellen körperlich leiblichen Grundlage in „durchlebten motivationalen Lagen, Prozessen des Entschließens, Entscheidens und Durchtragens entwickelt“ (*Petzold, Sieper 2003, 60*). Diese können sowohl situationsspezifisch, als auch gegenstands-, gender- oder problemspezifisch ausfallen und sich beispielsweise als offensiver oder defensiver Stil, als ambivalenter Stil oder gar als „Frauenwollen und Männerwollen“ zeigen (*ibid., 62*).

Schließlich werden Supervisoren im Feldkontext stets auf Arbeitnehmer von Institutionen oder Organisationen treffen und damit auf die Vermischung von volitiven Stilen individueller und kollektiver Art. Da Willensentscheidungen und das Handeln von äußeren Faktoren abhängen, sind sie nach dem Integrativen Ansatz in Kontext und Kontinuum entstanden. Gleichzeitig wirken unsere Stimmungen und die physische Verfassung auf die Willensbildung, was im Rahmen von Supervision berücksichtigt werden muss.

Unsere Vorstellungen von der Welt sind grundlegend für die von uns zu treffenden Willensentscheidungen. Deswegen ist es wichtig, nach dem Konzept der kollektiven mentalen Repräsentationen auf die subjektiven mentalen Repräsentationen zu fokussieren und den Gehalt von Vorstellungen zu prüfen. Allein das Erhellern und Bewusstmachen solcher verinnerlichten Erklärungssysteme und Annahmen in Supervision kann wesentliche Erkenntnisse bezüglich eigener Handlungen ermöglichen, die wiederum dann von Supervisanden zum Beispiel infrage gestellt oder verstärkt werden könnten. Das besondere Moment der Verknüpfung mentaler Repräsentationen mit dem Willenskonzept liegt darin, dass durch die anteilige Kenntnis über im Verborgenen gelegene Repräsentationen Einflussnahme möglich

wird, eine bedingt freie Willensentscheidung getroffen werden kann und der Supervisand sich unter Umständen selbstwirksam und handlungsfähig erlebt.

In der Arbeit von *Sieper, Petzold* (2003) ist das Wollen in Abgrenzung vom Willen erklärt als eine bewusste, selektierende und organisierende Verhaltenssteuerung. Hierin vermuten die Autoren auch die Kraft zur Reflexion als neokortikale Kognitionseigenschaft (*ibid.*, 7).

Vorstellungen sind also maßgebend für unser Urteil und für unsere Handlung. Mit Blick auf die komplexen mentalen Repräsentationen kann daher gesagt werden: „Dass jemand etwas will, bedeutet einfach, dass es in ihm das skizzierte Zusammenspiel von Wunsch, Überzeugung, Überlegung und Bereitschaft gibt und dass diese innere Struktur für sein Tun verantwortlich ist“ (*Bieri* 2006, 40).

Für die Arbeit in der Supervision mag das alltäglich klingen und als natürlich vorausgesetzt sein. Tatsächlich aber ist es wichtig, bei Konflikten, Missverständnissen oder Attributionsfehlern sowie Geschehnissen jedweder Art zu beachten, dass die Trilogie Bedingung/Gesetzmäßigkeit/Verstehen nur als Ganzes Gehalt hat. Sobald eine der Komponenten wegbriecht, kann das Verständnis von Handlungen und Zusammenhängen nicht mehr ermöglicht werden. So liegt hier eine Grundvoraussetzung für das Verständnis der Welt. Da wir darin auch Handlungskompetenz, Selbstwirksamkeit und das Gefühl von Kontrolle verorten, muss dieser Zusammenhang in Momenten der Identitätsgefährdung stets einer Prüfung unterzogen werden, um das selbstbestimmte Handeln eines Supervisanden zu ermöglichen.

Wie Identität findet auch die volitive Ausbildung ihren Grund nicht nur im Subjekt selbst, sondern immer auch im Umfeld und im Kollektiv. Der Mensch an sich zeichnet sich also für die philosophische Betrachtung durch das Wesen von Willen und Wollen aus, psychologisch nach dem Integrativen Konzept aber auch durch Volition und Ko-Volition (*Petzold, Sieper* 2003, 2). Ko-Volition wird dabei verstanden als das koordinierte, gemeinsame Wollen und gilt als Grundlage allen sozialen Zusammenlebens. Dies ermöglichen Ko-respondenzprozesse, in dem in Kenntnis diverser Willensqualitäten und ihrer Ausprägungen eine Vereinbarung getroffen wird, die eine Synchronisierung des Wollens (vgl. *Petzold, Sieper* 2003, 4) ermöglicht. Hierbei ist dringend zu unterscheiden von sogenannten Dependenzqualitäten (*ibid.*,

9), die sich beispielsweise als Strategien der Domestizierung, Disziplinierung verkehrend auf individuelle Willenslagen auswirken. Aus diesem Grunde verknüpfen *Petzold, Sieper* ihre Willensüberlegungen mit Themen zur Machttheorie (*ibid.*, 8).

Dieses Wissen ist wesentlich für den sozialinterventiven Ansatz der Supervision, geht es doch auch darum, Zusammenhänge zu erklären und Verbindungen aufzuzeigen, die eine Bewertung, Umwertung oder Relativierung von Handlungsanteilen möglich machen. Damit Authentizität entstehen kann, sind Verfälschungen oder maligne Überlagerungen von individuellen Willenslagen also zu identifizieren. Dies wird lediglich dann möglich sein, wenn Supervisorinnen sich darauf einlassen, dass Wollen des anderen, in diesem Falle des Supervisanden, zuzulassen. Unterschiedliches Wollen muss als Voraussetzung angenommen werden, damit nicht eine Verfälschung abgelöst wird durch die nächste, nämlich dann, wenn die Supervisorin ihre volitiven Ansätze zum Maßstab macht für den Supervisanden. Das heikle Thema, sich den eigenen volitiven Stilen und der eigenen Willensbildung zu nähern, birgt durchaus labilisierende Momente. Schließlich ist die Prüfung der eigenen Willenslage eine anstrengende Aufgabe, die immer wieder erfolgen sollte, um einen Abgleich – auch in Kompromisslagen und zur Entscheidungsfindung – zu ermöglichen. *Sieper* und *Petzold* (2003) empfehlen, jeweils auch die andere Wahrheit zuzulassen (*ibid.*, 8), was impliziert, dass man diese von der eigenen Wahrheit oder hier dem eigenen Willen zu unterscheiden weiß. Die Auseinandersetzung mit der Thematik und den Theorieansätzen zum Willen ist notwendig, um eigene Willenslagen, Willenskräfte und frustrierte Willensanteile überhaupt zu kennen. Sind diese uns bekannt und kennen wir die „Zumutung“ dieser Auseinandersetzung, so sind wir im Bilde darüber, was wir von unseren Supervisandinnen diesbezüglich verlangen, inwiefern wir dosiertes Vorgehen möglich machen und welcher Bezug zum Kontext bestehen muss. Das alles jedoch kann nur am Ende einer gründlichen Aufarbeitung und Beschäftigung mit der eigenen Willensgeschichte stehen, sodass die Frage erlaubt sein muss, wie dies ohne jeden Anhalt in der Ausbildung zur Supervisorin geleistet werden soll, wo dieses Thema kaum Niederschlag findet. Aber wie soll ein Supervisor andere darin unterstützen, das selbst Gewollte von dem, was andere wollen, zu differenzieren, wenn ihm selbst nicht bewusst ist, wo er formiert, unter Umständen sogar deformiert einem Willen folgt, der seiner nur scheinbar ist? Die supervisorische Arbeit ohne eine

solche Überlegung aber zu beginnen, bedeutet Momente der unkontrollierten Manipulation zuzulassen, was die Identitätsarbeit untergraben wird. Letztendlich steht hinter der Notwendigkeit, sich mit Wollen, Wille, Volition und Ko-Volition auseinander zu setzen, der Imperativ zur menschenwürdigen und identitätsfördernden Auseinandersetzung, was immer auch einen Gewinn an Verstehen, Begreifen und diagnostischen Erkenntnissen bedeutet.

Für die berufliche Identität wird es wesentlich sein, bezüglich der Willensbildung auf die Erfahrungen des Scheiterns und Gelingens zu blenden, um diverse volitive Stile zu verstehen und unter Umständen zerstörerische Qualitäten sichtbar zu machen und Modifikation zu ermöglichen. Wichtig mit Blick auf die Identitätsarbeit ist dabei nicht nur, dass Willensbildung und Identitätsbildung verknüpft sind, sondern dass die Fokussierung der Thematik Wille überhaupt bereits als interventiv einzuschätzen ist. Sollte dies in Supervision ermöglicht werden, wird eine besondere Aufmerksamkeit entstehen und unter Umständen die Möglichkeit geschaffen werden, differenzierte Auseinandersetzung gegen selbstverständlich Angenommenes einzutauschen. Wie auch immer die Handlungsweise sich verändert oder nicht, zumindest kann ein Supervisand sich dann darüber bewusst sein, für oder wider den eigenen Willen zu handeln, wenn er sich damit auseinander setzte und sich entschied, was eine Art Handlungskontrolle an sich impliziert und dem Wesen der Verantwortlichkeit entspricht, denn: „Der Mensch ist der Neinsagenkönner, der Asket des Lebens, der ewige Protestant gegen alle bloße Wirklichkeit“ (Max Scheler 1928, 55 cit. Ferber 2003, 161).

Letztlich ist die Bildungsarbeit in der Supervision auch eine Arbeit, die Kenntnisse über sich selbst und eigene Handlungsweisen ermöglicht. So wird mit Blick auf die individuellen Willenslagen auch die Pflege einer eigenen Wertewelt samt normativer Orientierung angestoßen, was *Petzold, Sieper* als bewusste Gewissensarbeit deklarieren, unterschieden von der intentionalen Gewissensbildung durch sozialisatorische oder edukative Prozesse (vgl. *Petzold, Sieper* 2003, 3, 7ff, 58, 61f). Neben der Arbeit mit den Supervisanden steht hier also auch für Supervisorinnen und Supervisoren die eigene Positionierung an, was Auswirkung haben wird, auch im Kollegenkreis, sodass die Argumentation dazu weiter greifen kann bis auf Makroebenen und Diskussionen politischer und kultureller Färbung.

2.4.2 Lernen und Identität

Wie in der Darstellung des Konzeptes der komplexen mentalen Repräsentationen deutlich wurde, ist das Wesen des Lernens bedeutsam für die Identitätsentwicklung, wobei Verbindungen zu alternativen identitätskonstituierenden Fassetten wie dem Rollenverhalten sichtbar werden. Lernen ist begleitend zur Identitätsentwicklung als prozesshaft zu begreifen. Es findet also immer statt, auch ohne Institution einer Schule oder Ähnlichem. Lernen beginnt für jeden Menschen bereits im Mutterbauch und ist eng mit der Entwicklung der Identität verbunden, wie bereits *Sieper, Petzold* in einer Arbeit zum komplexen Lernbegriff formulierten: „[...] Lernen ist Verhalten in Lebensraum und Lebenszeit [...] Lernen ist Differenzieren, Konnektivieren, Integrieren von Wahrnehmungs-, Erfahrungs-, Wissens-, und Metawissensbeständen“ (*Sieper, Petzold* 2002, 1).

Obwohl wir unser Leben lang lernen, findet der Prozess des Lernens in diversen Lebensspannen auf unterschiedliche Art und Weise statt. Für die Weiterbildungsdimension von Supervision bedeutet dies, auf Supervisanden unterschiedlicher Altersstufen differenziert einzugehen. Diese Aufgabe erfährt also bei Team- und Gruppensupervision eine besondere Gewichtung. Das unterschiedliche Lernverhalten in verschiedenen Lebensspannen geht mit dem Fakt einher, dass Lernende auf unterschiedlich große Erfahrungsschätze aufbauen. Die Grundlagen und Wissensstände unterscheiden sich. Der große Vorteil für „Fortgeschrittene“ liegt darin, dass sich Informationen besser speichern und wieder abrufen lassen, wenn sie mit bereits vorhandenen Informationen verbunden werden. Also besteht Lernen sozusagen aus der vermehrten Schaffung solcher Verknüpfungen.

Da jedoch nicht nur die Altersangabe Aufschluss über einen Lernenden, zum Beispiel einen Supervisanden gibt, empfiehlt *Manfred Spitzer* (2003), auch gesellschaftliche Kontexte oder Bewertungen, also seine Repräsentationen beispielsweise zu Geld, Erwartungen und gesellschaftliche Tabus einzubeziehen in die Betrachtung des lernenden Menschen. Für Supervisoren wird es von Interesse sein, die ätiologische Einfärbung von Leistungsbegriffen zu prüfen, um die Beschaffenheit des Lernverhaltens identifizieren zu können. Lernverhalten ist hier

nicht auf das Auswendiglernen von Arbeitsrichtlinien oder Ähnliches bezogen, sondern meint jeden Lernmoment des Tages. Für die supervisorische Arbeit ist dies so wichtig, da ein unterstützender, förderlicher Umgang mit Menschen wesentlich auf das Erkennen seiner Lernspezifik aufbaut, sodass schließlich durch die Bündelung von supervisorischer Fertigkeit und dem Ausgangspotenzial des Supervisanden seine Kompetenzen und Performanzen eine qualitative Verbesserung erfahren können. Kompetenz bezeichnet dabei das vorhandene Wissen und daraus emergierende Fähigkeiten, während die Performanz den Umgang damit, die Transformation des Wissens im Sinne von Fertigkeiten meint, was eine Realisierung von Zielen und Wünschen einschließt (vgl. *Sieper, Petzold 2002, 4, 6ff*).

Es ist wesentlich zu wissen, ob die Supervisandin oder der Supervisand unter Angst und Anstrengung lernte oder eher mit Freude und Neugier. Es kann auch zu einem Umdenken und Umfühlen kommen, wenn Supervisoren in einer Art Mini-Lektüre erklären, dass Lernen an sich etwas ist, das mit Freude und Neugier einhergehen kann. Detaillierter könnte erklärt werden, dass beim Lernvorgang infolge von Erkenntnismomenten ein Belohnungstransmitter (Dopamin) ausgeschüttet wird. Dieses sogenannte Dopaminsignal von Neuronen hat eine Freisetzung von Opioiden im Zentralhirn zur Folge, die subjektiv als Belohnung oder Glücksempfinden erlebt wird. Sobald Supervisanden dies verinnerlichen, können sie unter Umständen die zunächst ausschließlich angstvolle oder bedrohliche Konnotation des Lernens („etwas Neues kommt auf mich zu“) zumindest anteilig relativieren. Im Idealfall kann Lernen im Zuge des täglichen Handelns als Herausforderung verstanden werden, als persönliches Projekt, dessen man sich annimmt.

Ein breit gefasstes Lernkonzept, das diese Transformationsvorgänge berücksichtigt, muss auch die Leiblichkeit des lernenden Subjektes einbeziehen, sodass neben den kognitiven Leistungen emotionale und volitive sowie die interaktiv-kommunikativen Muster einzufassen sind. Lernen ist ein kollektives Ereignis (in Ko-responzenz) im Kontext unzähliger individueller Lernvorgänge, wobei die Verbindung zwischen den Komponenten Wahrnehmung, Verarbeitung und Handlung untrennbar ist (vgl. *Sieper, Petzold 2002, 12*). Dieser Dreischritt verbindet leibliches Erleben, emotionale Erfahrung und kognitive Einsicht gleichermaßen. Dabei ist Selbsterkenntnis aus sozialer Praxis vermittelt, sodass Identität aus Interaktion gewonnen wird. Im Ergebnis steht das Erleben vitaler Evidenz, wobei Lernen stets an

Verhaltensmöglichkeiten und Begrenzung geknüpft wird. Da individuell und auf kollektiver Ebene gelernt wird, sprechen *Sieper, Petzold* auch vom Polyloglernen (*ibid.*, 23). Kollektives Lernen ist durch seine Interaktionsdimension immer auch ein Handlungslernen, wobei Sprache als Handlung aufgefasst werden muss (*ibid.*, 6). Dabei ist die Zwischenleiblichkeit in Gruppen oder Teams ein besonderes Phänomen, dass sich auf die Synchronisationsleistung von Spiegelneuronen (*Sieper, Petzold* 2002, 23f) im Gehirn stützt. Wichtig für das Begreifen der Komplexität von Lernprozessen ist das Wissen, dass ein gruppaler Abgleich immer in emotionaler, volitiver und neuromotorischer Hinsicht verläuft, sodass auch Stimmungslagen und Atmosphären beeinflusst werden und beeinflussend sind. Spiegelneuronen zeigten bei Experimenten mit bildgebenden Verfahren, dass eine durch einen Menschen selbst ausgeführte Handlung für die gleichen neuronalen Aktivationsmuster sorgt, die sich auch zeigen, wenn die Handlung an anderen lediglich beobachtet wird. Weiter gefasst wird so die Bildung von abstrakten Wissensständen möglich. Im Rahmen von progredienten Lernprozessen konnte sogar festgestellt werden, dass es zu einem Zuwachs von Spiegelneuronen und einer funktionalen Optimierung kommt (vgl. *Spitzer* 2003, 32f). Hier kann auch die Fähigkeit von Menschen verortet werden, sich atmosphärisch auf andere Menschen einzustimmen, zu kooperieren (Teamarbeit), wobei sich dies stets in die cerebrale Gesamtleistung einfügt. Wegen des noch sehr jungen Forschungsstandes zu Spiegelneuronen muss vor einem Überstrapazieren der Entdeckung gewarnt werden. Hier jedoch sollen die Spiegelneuronen als wichtige Anteile der lernenden Instanz Mensch eingeordnet werden, welche sich in der individuellen Lerngeschichte neben vielfältigen Faktoren einreihen.

Während Lernen als Prozess und dabei als hochkomplex verstanden werden muss, ist es als Vorgang selbst im Sinne des Erfassens von Komplexität zu verstehen. Lernen findet grundsätzlich dann statt, wenn die Umwelt, also die Lernumgebung eine Veränderung bietet, die auch als Herausforderung verstanden werden kann. Das Wesen dieser Herausforderung ist, dass die Möglichkeit zu einer oder mehreren Handlungsvarianten bereitgestellt wird, sodass ein Handlungsanreiz entsteht. Der Lernende kann dies als Performanzangebot begreifen und handelnd reagieren. Daher ist in der Supervision ein grundlegender Schritt das Wahrnehmen ungenutzter Handlungspotenziale, denn ein Lernender ist ein Wahrnehmender und Handelnder.

So kann die Möglichkeit zu performanzorientiertem Lernen entstehen (Sieper, Petzold 2002, 8f, 15, 20).

Für die Ebene der Reflexion, welche in supervisorischen Prozessen eine große Rolle spielt, ist ein wesentlicher Bestandteil das Wissen über sich selbst, die eigenen Vorgänge und Wissensstände. Daher wird auch das Reflektieren des eigenen Lernprozesses und seiner Determinanten als Metalernen (*ibid.*) verstanden, was wiederum zu einer Qualitätsverbesserung beruflicher und sozialer Kompetenzen und Performanzen führen kann. Die Reflexion eigener Wissensstände kann ergeben, dass Wissensstände existieren, die nicht genutzt werden, da eine angemessene Anwendung dieser nicht erreicht werden kann. Das kann durch die fehlende Anbindung des Wissens an Sinn, Erfolg oder Kontext geschehen, sodass die Vermittlung von neuen Inhalten in der Supervision nach Möglichkeit einen individuellen Sinn für die Supervisanden ergeben sollte. Sie sollten das erworbene Wissen in Zusammenhang stellen und zuordnen oder passend cerebral ablegen können, um davon auch tatsächlich zu profitieren. Andernfalls kommt es zu unnutzbarem oder auch *trägem Wissen* (vgl. Spitzer 2003, 59ff).

Gleichzeitig kann Wissen nur für eine spezielle Situation verfügbar sein, jedoch ein angemessener Transfer auf übrige berufliche Kontexte, bestimmte konflikthafte Konstellationen oder anderes nicht geleistet werden. Diese fehlende Transferleistung kann bestimmte Ursachen (Blockaden) haben, die nicht ausreichend bewusst sind und daher in supervisorischen Prozessen erhellert werden sollten. So können sie der Bewusstheit zugeführt und somit der Kontrolle, Handlungsbereitschaft sowie Selbstwirksamkeit unterstellt werden. Das wiederum führt zur Ausbildung komplexer Problemlösefähigkeiten und adäquater Selbstbetrachtung, was der in dieser Arbeit später noch diskutierten Komplexität und temporeichen Veränderlichkeit der Arbeitswelt angemessen wäre.

Für Supervisoren ist ein wesentlicher Faktor der eigenen beruflichen Performanz die Wirkung auf den anderen, also die Vorbildwirkung. Daher soll hier kurz auf die Unterscheidung des Wesens von explizitem und implizitem Lernen (Sieper, Petzold 2002, 14) hingewiesen werden, welches nicht nur für die Beziehung Supervisand/Supervisor, sondern auch in Gruppen und Teams überhaupt eine Rolle spielt. Während das *explizite Lernen* mit dem Bewusstsein darüber einhergeht, dass

ich gerade etwas lerne, ist das *implizite Lernen* eher hintergründig im Sinne dessen, dass es beiläufig, jedoch mit voller Wirkung geschieht, zum Beispiel durch die Beobachtung der Sozialpartner. Diese zweitgenannte Form des Lernens findet andauernd und ab dem frühen Kindesalter statt, sie wird verbunden mit dem sogenannten *impliziten Wissen*. Das ist das Wissen, welches in unserem Können liegt, jedoch nicht explizit zur Verfügung steht. Darunter fallen dann auch Wissensstrukturen, die nicht umfassend expliziert, also verbal ausgedrückt werden können; es ist das Wissen, „wie etwas geht“ (Schnürsenkelbinden ohne hinsehen). Dieses Wissen unterscheidet sich vom *expliziten Wissen*, also „dass etwas so ist“ (beispielsweise: Schnürsenkel gebunden, Schuh hält). Die Wahrnehmung des anderen trägt zum Lernen ebenso bei wie das Wahrnehmen von veränderten Anforderungen oder Handlungsmöglichkeiten, da wahrgenommene Inhalte neuronale Spuren in uns hinterlassen. Hier wird im neurowissenschaftlichen Bereich von neuronalen Repräsentationen gesprochen (vgl. *Spitzer* 2003, 27, 44f, 80f). Die Verknüpfung mit dem Konzept der mentalen Repräsentationen, die eben diese neuronalen Prozesse einschließen, verdeutlicht einmal mehr die komplexe Herangehensweise der Integrativen Theorie an das Wesen von Identität.

Da in der vorliegenden Arbeit auch auf Erinnerungsarbeit eingegangen wurde, soll hier eine Verbindung zum Lernbegriff aufgezeigt werden. Unser Gedächtnis kann bildlich als ein geistiges Lagerhaus betrachtet werden, wobei sich Erlebnisinhalte im Rahmen von Erinnerungsspuren einlagern können. Wesentlich für eine gute Einlagerung ist die sinnvolle Verortung, ein Kontext, der zugeordnet werden kann oder der Pfad, der als eine Art Rückschlussprinzip zur abgelegten Information führt. Es wird davon ausgegangen, dass aufgenommene Informationen zunächst verarbeitet, dann enkodiert und schließlich gespeichert werden. Für uns Supervisoren ist es wichtig, diese Vorgänge zu begreifen und ihre Bedingungen zu kennen, um Supervisanden und Supervisandinnen eine bessere Möglichkeit zu geben, auf zu erlernende, also zu speichernde Wissensstände zurückgreifen zu können. So ist es zum Beispiel besser möglich, eine neue Information länger direkt abrufbar zu haben, wenn sie vertieft wiederholt und an eine im Langzeitgedächtnis bereits vorhandene Information geknüpft wird. Bei der Betrachtung dieses Phänomens wird auch deutlich, wie wichtig es ist, als Supervisorin den Wissensstand

und die Lernspezifik, also das vorhandene Wissensfundament des Supervisanden zu kennen, um eben genau solche Verknüpfungen zu ermöglichen.

Hier reiht sich der Begriff des Leibgedächtnisses aus dem Integrativen Ansatz ein. Es erfasst neben den neuronalen Speichersystemen (zum Beispiel sensorisches Gedächtnis, Kurzzeitgedächtnis, Langzeitgedächtnis) ebenso die immunologischen Speichersysteme (langlebige Lymphozyten) und genetische Speichersysteme (das menschliche Genom). Als bewusstseinsfähig kann jedoch nur der Bereich der neuronalen Speichersysteme gelten. Allerdings sind diese zugänglichen Informationen mit der gesamtleiblichen Reaktion verbunden, sodass hier vom *informierten Leib* gesprochen werden kann (vgl. Sieper, Petzold 2002, 10, 13, 22).

Die Verschränkung von Denken und Handeln in so komplexen Kontexten wie dem Arbeitsleben verlangt immer auch die Reflexion, da aus dieser Metalernen entstehen kann, welches wiederum den Boden bereitet für Metakompetenz, die übergreifend und kollegial wirksam werden kann (vgl. Sieper, Petzold 2002, 12). So wird es auch wesentlich sein, die Supervisandinnen anzuhalten, persönliche geistige Konstruktionsprozesse zu artikulieren, um sie einerseits einer Reflexion zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig den Austausch diverser Kontexte und Perspektiven im Team zu ermöglichen.

2.5 Das Paradigma des Wandels

Aufgrund der Verantwortung im sozialinterventiven Beruf sollte die professionelle Souveränität von Supervisorinnen durch diverse Reflexionsfolien andauernd Festigung erfahren, in der Integrativen Theorie zum Beispiel durch das Modell der metahermeneutischen Triplexreflexion sowie dem „Tree of Science als metahermeneutische Folie“ (Petzold 1993, 383ff). Für die Identitätsbetrachtung ist besonders das Konzept der anhaltenden Veränderung ein wesentliches. Das Wesen von Identität ist bereits als prozesshaft benannt worden, wobei die Stetigkeit des Wandels eine Voraussetzung für die menschliche Entwicklung bildet. Der Integrative Theorieansatz hat als das einzige Paradigma das Paradigma des Wandels, orientiert am *heraklitemische* Prinzip (*ibid.*), vorgesehen. Dies bedeutet, dass sich jede theoretische und metatheoretische Überlegung diesem Paradigma unterordnen muss, was schließlich auch für die Identitätsbetrachtung gilt. Der folgende Einblick in dieses theoretische Konstrukt kann die Relevanz der Integrativen Theorie für die Identitätsarbeit in der Supervision verdeutlichen.

Es kann für die Entwicklung eines Menschen angenommen werden, dass ein Stillstand dieser für die psychische und physische Gesundheit schädlich ist. Für die theoretische Betrachtung im Integrativen Ansatz würde der Stillstand eine Unterbrechung der *heraklitemischen* Bewegung in der Lebensspanne bedeuten (Petzold 1993, 351ff, 386ff). Die schädigende Wirkung eines solchen „Anhaltens“ von Entwicklung kann besser verstanden werden, wenn die Bezogenheit eines jeden Menschen zu seinem sozialen Kontext, zu seinen Sozialpartnern betrachtet wird. Das soziale und ökologische Eingebettetsein ist Folge eines Abstimmungsprozesses, häufig auch Ausdruck eines Konsens. Er bezeichnet den Zustand nach dem Aushandeln von Grenzen und Freiräumen (vgl. Ko-respondenzmodell Petzold 1993, 115ff), in denen Entwicklung stattfindet. Der Prozess ist von einem dauerhaften In-Kontakt-Sein, Sich-Immer-Wieder-Abstimmen, Anpassen und Positionieren in Kontext und Beziehung gekennzeichnet. Die im *heraklitemischen* Prinzip beschriebene Permanenz dieser Entwicklung kann dargestellt werden durch die Phasen von Flexibilisierung und Stabilisierung, die aufeinander folgen und sich im Wechsel

ablösen. Die Veranschaulichung in einer räumlich verlaufenden, spiralischen Darstellung von Ausschnitten solcher Entwicklungsprozesse (Petzold 1993, 497) zeigt gleichzeitig den Niveauwechsel, die Weiterentwicklung im Sinne einer Reifung. Die *heraklitemische* Spirale symbolisiert in der Integrativen Supervision die Prozessverläufe des Lebens, sowohl in weit gefasster als auch in kleiner Dimension. Sie kann in der Zeit vorwärts und rückwärts gelesen werden, was für die Unterstützung in der Identitätsarbeit von fundamentaler Bedeutung ist, da die Perspektive der Progredienz auch in der beruflichen Identität der Erinnerungsarbeit bedarf, damit ein Mensch sich selbstwirksam und kreativ gestaltend erleben kann. Die im Modell sichtbaren variierenden Dichten der Spirale symbolisieren das Voranschreiten von Kontinuität und Diskontinuität, während die Form der Dreiecke sowohl die Prozesse von Weitung als auch von Engung und Fokussierung zeigt: „Sie eröffnen verschiedene Blickwinkel, Mehrperspektivität im Kontext: Höhe, Breite, Tiefe – und im Kontinuum: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft. [...] Die Spirale schraubt sich durch Zeit und Raum, fängt sich nicht in einer geschlossenen Zyklus“ (Petzold 1993, 497 Abb. 14).

„Die *heraklitemische* Spirale bestimmt die Prozesse der Theorienbildung und des praktischen Handelns der integrativen Therapie, findet sich in ihren Modellen [...]. Sie verweist auf die vielfältigen, verschlungenen Wege des Menschen [...], zeigt die Lebensprozesse des Individuums in seiner Welt auf [...] und lässt die Dynamik des ‚in sich selbst gegebenen Kosmos aller Dinge‘ erahnen, [...]“ (Petzold 1993, 497).

Das Spiralprinzip findet sich in der Integrativen Theorie außerdem bei der Betrachtung von Entwicklungsprozessen in der sogenannten „hermeneutischen Spirale“ (Petzold 1993, 162ff, 404, 498) wieder. Die Phasen des Wahrnehmens, Erfassens, Verstehens und Erklärens lösen sich gegenseitig fortwährend ab. Sie bilden in der supervisorisch unterstützten Identitätsarbeit ein Grundprinzip und bieten dabei einen diagnostischen Boden, sobald es um die Identifizierung von Fixierungen geht, sodass eine gezielte Hilfeleistung durch supervisorische Intervention ermöglicht wird.

2.6 Selbigkeit und Selbstheit in der Identität

Die Entwicklung von Identität ist vorangehend aus diversen Perspektiven beleuchtet worden, wobei zuletzt eine Wesenheit von Identität durch den Wandel bezeichnet wurde, während sie gleichzeitig mit etwas Bleibendem versehen ist. Diese Zweifelt soll im folgenden Abschnitt etwas genauer beleuchtet werden.

Während die Diskussion des Identitätsbegriffes bis in die Antike zurückverfolgbar ist, orientierte sich der Begründer der Integrativen Therapie zusätzlich an den modernen Philosophen und Sozialwissenschaftlern. Zu den Referenztheoretikern des Integrativen Theoriekonzeptes gehören unter anderem *Ricoeur*, *Michel Foucault*, *Moscovici*, *Mikhail Bakhtin*, *Wygotski*, *George Herbert Mead*, *Erving Goffman*, *Moreno* u.a. – immer unter Rückbezug *Petzolds* auf die Denker der Antike und ihre Arbeiten zur Selbstbesinnung. Der Verdienst der Integrativen Theorieentwickler und *Petzolds* im Besonderen liegt für die Identitätstheorie sicherlich in der weit gefassten und mehrperspektivischen Betrachtungsweise des Integrativen Identitätskonzeptes. In seiner Betrachtung und in enger Anlehnung an *Ricoeur* und sein narratives Identitätskonzept orientiert *Petzold* die Thematik der simultan ablaufenden Prozesse von Konstanz und Wandel am Zusammenwirken von Selbstheit und Selbigkeit. In der Arbeit von *Wijnen*, *Petzold* finden wir auch die synonym verwandten Worte von Metamorphose und Selbigkeit (*Wijnen, Petzold* 2003, 3).

Zum besseren Verständnis des emergenten und synthetischen Wesens der Identität erscheint eine Trennung des Stetigen vom Wandelnden angemessen. Sowohl Selbstheit als auch Selbigkeit sind Operationsmodi des Selbst und gleichzeitig Identitätsqualitäten. So realisiert das Selbst Identität in unterschiedlicher Form und Qualität durch die Dialektik von „Dynamik/Prozess und Stabilität/Struktur“ (*Petzold* 2001p, 13). Die Begriffsbetrachtung von „identisch“ zeigt dabei eine Doppelsinnigkeit, ein Potenzial zu mehrfacher Bedeutung, kann doch sowohl der Begriff „idem“, als auch der Begriff „ipse“ abgeleitet werden (*Petzold* nach *Ricoeur* 2001p, 11). Die „Idem-Identität“ soll numerisch aufgefasst dem Wesen von Beständigkeit zugeordnet werden, sodass bei aller Veränderung das „Identifizierbare“ bleibt – die Selbigkeit. Die Zeitlichkeit des Selbst und die qualitativ aufzufassende Selbstheit bezeichnen die

Wandelbarkeit, die Fähigkeit zur Entwicklung in der Identitätsbetrachtung – die „Ipse-Identität“ (Petzold 2001p, 12). Hierbei geht es nicht nur um den Abgleich mit anderen, vielmehr ist der einzelne Mensch auch im Vergleich zu eigenen früheren oder späteren Identitätsbetrachtungen in seinen Handlungen und Weisen einzigartig – er ist jeweils er selbst.

2.6.1 Stabilität im Wandel – ein Identitätspotenzial

Das Unveränderliche und das Wandelbare zeigen sich gleichermaßen prägend für die Identität. Was aber bleibt von uns, dass wir identifizierbar sind? Was ist es, das uns den anderen wiedererkennen lässt nach vielen Jahren, das uns seine Einzigartigkeit betonen lässt und seine verlässlichen, gleich bleibenden Eigenarten? Die Entwicklung eines Individuums beschreibt auch die Entwicklung seiner Identität. So steht das reife Alter auf den Füßen einer vergangenen Jugend und die mannigfaltige Berufserfahrung vielleicht auf dem Sockel einer soliden Ausbildung mit andauernder Fortbildung. Trotz unserer körperlichen Veränderung, der leiblichen Alterung und unserer geistigen Entwicklung scheint es eine Art Fundament zu geben, das sich aus vielen Qualitäten zusammensetzt.

Die gute gesundheitliche Konstitution eines Leistungssportlers beispielsweise kann genetisch bedingt sein, musste allerdings durch ausgewogene Ernährung und Körperpflege geschützt und durch Training erweitert und fortgeführt werden. Auch der familiäre und soziale Kreis werden auf das Leistungsstreben und Selbstbewusstsein des Sportlers eingewirkt haben. Die Selbstbetrachtung in Abgleich mit der Fremdattribution, womöglich bei Unterstützung durch Fachleute, Trainer und Ärzte, wird zu einer individuellen Profilerstellung geführt haben, sodass der Leistungssportler beispielsweise aufgrund seiner Affinität zu Ballsport und wegen der Angst vor Wasser nicht Schwimmer wurde, sondern Handballspieler. Die biologisch-genetische Grundausstattung ist grundlegend für den beschrittenen Weg. Ohne die nährenden Beigaben in kultureller und sozialer Linie jedoch wäre die beschriebene Entwicklung nicht geschehen. „Er hatte schon immer enorme Sprungkraft, sodass er nach andauerndem Training erstaunlich lange in der Luft

stehen kann, bevor es zum Wurf kommt.“ Es war also ein Talent da, doch vor diesem Talent war eine körperliche Ausstattung und beides hat Förderung und Formung erfahren vor dem Hintergrund, dass der soziokulturelle Raum dies zuließ. Beispielsweise konnte die Sportmedizin unterstützend und rehabilitierend wirken, die Mittrainierenden verhalfen vielleicht zu mehr Motivation und vieles mehr. Hierbei ist zu erkennen, dass die Perspektive „Aus dir kann mal ein Profispieler werden“, aus den Bewusstseinslagen der ihn umgebenden Sozialpartner zusammenfloss mit der eigenen Empfindung und dass sie aus kollektiven Erfahrungen, der Reflexion von Erlebnissen und Erkenntnissen der Vergangenheit entstand, sodass sich eine relative Sicherheit für Kommendes entwickeln konnte. Dabei war die Entwicklung vom begabten Jungen zum Hochleistungssportler maßgeblich für die Zielerreichung. Das bedeutet also, dass Veränderung stattfand, die zuvor auch angestrebt war (Ipse-Identität), jedoch ohne das bereits Dagewesene und immerfort Bestehende (Idem-Identität) nicht möglich gewesen wäre. Die Identität dieses Sportlers ist womöglich durch einen Sieg bei den olympischen Spielen ergänzt worden, im Sinne des Rollen-Status-Konzeptes wäre er dann ein Sportler und Olympiasieger.

Das Fundament der personalen Identität reichert sich an im Laufe eines Lebens, sodass alle Erfahrungen, die wir machen, uns gewiss sind. Die guten wie auch schlechten Erkenntnisse und Erlebnisse sowie Erinnerungen mehren den Fundus, der unser Identitätsempfinden nährt und auch unser Handlungspotenzial verbreitert. Diese Sicherheit des bereits Erlebten, die Erfahrung, die uns niemand mehr nehmen kann, schafft einen Boden für das Künftige, das wir zwar erwarten, doch nicht kennen. Für die supervisorische Arbeit ist diese Grundlage wichtig, kann doch so der Blick auf Kompetenzen und Potenziale mit klarem Realitätsbezug unternommen werden, weshalb eine Bilanzierung des Erfahrenen mit Blick auf die nun benötigten Strategien als bereichernd eingeschätzt werden muss.

Die Reife von 60-Jährigen gerade in beruflichen Gefilden, ihre Ruhe und scheinbare Unbeeindruckbarkeit resultieren sicherlich aus der Erfahrung vergangener Zeiten, wenn auch alles Kommende für sie ebenso wenig einsehbar ist wie für jüngere Mitarbeiter. Dennoch ist ihr Fundament ein anderes, in einigen Dimensionen reicher. Auch aus diesem Grunde bemühen sich beispielsweise dänische Arbeitgeber vermehrt um ältere Arbeitnehmer und betiteln sie mit „graues Gold“. Absehbare Konsequenzen sind für Letztgenannte klarer, die eigene Positionierung im

Unerwartbaren ist ihnen besser möglich, den „alten Hasen“, den Männern und Frauen „mit ganz viel Erfahrung“. Bei diesen Überlegungen wird deutlich, dass eine angemessene Mischung der Altersstruktur in einem Team begünstigend wirken kann. Für Supervisoren gilt es stets, diese Potenziale zu erhellen, damit die gleichwohl aus der Unterschiedlichkeit resultierenden Reibungswiderstände einer Relativierung zugeführt werden können, die stabile Komponente ebenso viel Raum finden kann wie die Notwendigkeit zu Flexibilität.

Während etwas Fundamentales in unserem Identitätsgebilde also bleibt, auf das wir uns berufen können, auf das wir aufbauen, so ist es auch an sich veränderlich, denn es wird genährt, angereichert und erweitert. In Anlehnung an *Ricoeur* findet *Petzold* die Worte der: „gewissen Permanenz und Festigkeit [...], ohne unveränderbare Fixierung zu sein“ (*Petzold* 2001p, 12), womit er die Distanzierung von der Annahme eines unwandelbaren Kerns der Persönlichkeit betont.

2.7 Identitätsarbeit - Erinnerungsarbeit

Durch das Verstehen benannter Zusammenhänge rückt die Notwendigkeit in den Fokus, Identitätsarbeit mit Erinnerungsarbeit zu verknüpfen.

„Die Identitätsarbeit des personalen Selbst ist grundlegend für die Gesundheit, Krankheit und Persönlichkeitsentwicklung des Subjekts, aber nicht anders zielführend denkbar als im Rahmen kollektiver Arbeit an identitätssichernden Kontexten, als in Projekten kollektiver Identitätsarbeit. In dieser doppelten Identitätsarbeit - der individuellen und kollektiven – und durch ihre ko-reflexiven, polylogischen und ko-kreativen Prozesse macht der Mensch sich selbst zum Projekt der Selbstverwirklichung mit seinem relevanten sozialen Netzwerk und sieht zugleich dieses Netzwerk und sein Gemeinwesen als Projekt, für dessen gutes Gelingen er sich engagiert. Er hat nämlich erkannt, dass seine persönliche Identität sich in seinem sozialen Kontext realisiert und er für seine Identitätsprozesse auf die Unterstützung und Hilfe seiner Mitmenschen angewiesen ist, er deshalb zu ihren Identitätsprozessen und zum Wohl des Gemeinwesens – dessen Sicherheit, Gerechtigkeit und Lebensfähigkeit – beitragen muss“ (*Petzold* 2001p, 18).

Die Erinnerung an das eigene Fundament des Supervisanden, an frühere Erlebnisse, Erfolge, Stolpersteine und insbesondere die Handlungen dazu, ist für die supervisorische Herangehensweise fundamental. Die Bewusstheit über das Geschehene geht der Auseinandersetzung mit Vergangenen voraus. Erinnerungsarbeit ist ebenso grundlegend wie die Reflexion der eigenen Anteile, wie die differenzierte Betrachtung des Selbst in den Kontexten zu jeweiligen Zeitpunkten und eine Identifizierung von Gleichnissen und Unterschieden. Die Formulierung von Veränderungswünschen kann daraus ebenso erwachsen wie die Sehnsucht, wieder ein bereits da gewesenes Gefühl zu erleben (Sicherheit, Entscheidungsfreiheit). Eine identische Wiederholung erinnelter Inhalte freilich schließt sich aus, doch bietet die Untersuchung des eigenen Erfahrungsschatzes die Möglichkeit, auf sich selbst zurückzugreifen. Hierin liegt das Potenzial, sich ein guter Gefährte zu sein, was ohne bewusste Selbstbetrachtung und sozialem Abgleich nicht möglich ist. So gesellen sich dem eigenen, ganz persönlichen Fundament auch äußere, soziale Identifikationspunkte hinzu. Diese aus Erfahrung und Erkenntnis gewonnene Sicherheit kann Ausweitung auf das soziale Umfeld erfahren und beeinflusst die Identitätsarbeit. Der Freund, auf den Verlass ist, „selbst wenn es ganz schlimm kommt“ oder die Eltern, „bei denen ich zur Not immer klingeln kann“, gehören ebenso dazu wie die sozialen Netze im weiteren Zivilisationskreis (ein Beispiel wäre hier die Telefonseelsorge). Das Erinnern an diese Möglichkeiten sowie die Reflexionsfähigkeit eines Menschen, sich selbst als hilfebedürftig zu erkennen, sind grundlegende Voraussetzungen für gelingende Identitätsarbeit.

Identitätsarbeit ist schließlich immer die Arbeit an sich selbst und grundlegend für den Aufbau und Erhalt der Persönlichkeit eines jeden Menschen. Nach *Keupp* ist sie ein evaluativer Prozess der Bewertung, Interpretation und schließlich Integration von Erfahrungen (*Keupp*, 1999), was die Erinnerung dessen einschließt. Wesentlich dabei erscheint die Vermittlungsaufgabe zwischen persönlichen Bedürfnissen und gesellschaftlichen Anforderungen oder Normierungen. *Keupp* macht die alltägliche Identitätsarbeit daran fest, eine Passung und Verknüpfung unterschiedlicher Teilidentitäten vorzunehmen. Qualität und Ergebnis der Identitätsarbeit sind von den Ressourcen des Menschen ebenso abhängig, wie von seinen individuell-biografisch fundierten Kompetenzen und schließlich den kommunikativ vermittelten Netzwerkressourcen oder gesellschaftlich institutionell vermittelten Ideologien und

Strukturvorgaben. Als Richtwerte der unterstützenden Identitätsarbeit dienen unter anderem die Identitätsqualitäten der Stabilität, Konsistenz, Komplexität, Transversalität und Prägnanz bzw. in negativer Auslegung die Inkonsistenz und Diffusität, deren Betrachtung einer diagnostischen Einschätzung dient. Das sich hierin Erkennen und Erinnern bringt für Supervisorinnen ein Sich-Selbst-Einordnen-Können mit sich. Damit entsteht auch die Möglichkeit, sich mit einer Gruppe zu identifizieren. Die Wiedererkennung im anderen beruht auf Gegenseitigkeit, sodass ein jeder Mensch Teile eines anderen in sich trägt, der andere uns ausmacht: „der verinnerlichte Andere“ (Petzold 2001p, 14). Die Intersubjektivität findet also nicht nur dadurch statt, dass wir zu mehreren uns gegenseitig bedingen, sondern auch in Momenten des Alleinseins den anderen in uns tragen, verinnerlicht und wirksam. Für die unterstützende supervisorische Identitätsarbeit liegt hierin der gedankliche Ansatz, den anderen „in den Diskurs des Selbst hineinzuholen“ (Petzold 2001p, 14). Es geht also nicht nur darum, Bewusstheit an sich zu schaffen, sondern die Repräsentationen des anderen nutzbar zu machen, sich ihrer zu erinnern, indem sie der Entwicklung und eigenen Positionierung zugeführt werden. So ermöglicht die Sicht des anderen auf mich, also die Einschätzung eines weiteren Subjektes, Reflexion und Perspektivwechsel. Deshalb ist Identitätsarbeit auch immer Arbeit in Erinnerung an den anderen, seine Meinungen und Handlungen.

In der Identitätsarbeit und deren Unterstützung durch Supervisorinnen geht es schließlich gerade in der Arbeitswelt um das Erfassen von Potenzialen und die Abgrenzung von den destruktiven Bewegungen, was unter anderem durch eine angemessene Erinnerungsarbeit fundiert werden kann. Die Souveränität des Menschen im Beruf basiert schließlich auf einer elastischen Identität, die sich im Rahmen von hinlänglicher Flexibilität und Stabilität jederzeit zu entwickeln vermag (Petzold 2003). Eine Vermittlung dieser beiden Qualitäten von Identitätsentwicklung sollte Aufgabe von Supervision sein, damit ein angemessener Umgang mit Labilität und Ambivalenzen möglich wird und so Entwicklungschancen genutzt werden können. Das Verstehen dieser untrennbaren und miteinander wirkenden Identitätsqualitäten (Ipse-Identität und Idem-Identität) könnte gleichzeitig blindem Aktionismus und hemmender Furcht vorbeugen, wie sie vor allem in Momenten von Umstrukturierungen stattfinden.

2.8 Integrative supervisorische Ansätze

Nach diesem theoretischen Exkurs kann für den konkreten supervisorischen Kontext nachvollzogen werden, dass die im Berufsalltag stattfindenden Veränderungen dauerhaft eine Anpassung von Supervisand und Supervisor erfordern. Ist aber das nicht gelungen und die oben beschriebene, spiralige Bewegung erstarrt oder hat eine übermäßige Labilisierung stattgefunden, die vom Supervisanden nicht mehr kompensiert werden kann, ist unterstützende Identitätsarbeit notwendig.

Gerade in diesen Momenten ist eine Kontaktaufnahme der Betroffenen nach außen häufig durch erhöhte Unsicherheit erschwert, was folglich die Orientierung in Kontext und Kontinuum sowie eine Selbstpositionierung infrage stellt. Das Aushandeln von Grenzen und Freiräumen zur Identitätsentwicklung kann nicht mehr im gegebenen Rahmen stattfinden, das Vertrauen des Menschen auf eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten kann verloren gehen, sodass es sogar zu psychischen und somatischen Beeinträchtigungen und Labilisierungen nichtberuflicher Lebensbereiche kommen kann.

Sicherheit kann hier unter anderem wieder gewonnen werden, wenn in Supervision Ko-respondenzprozesse angeregt werden, in denen gemeinsame Konzepte auszuarbeiten sind, die Perspektive bieten und Konsens ermöglichen.

Konzept: „con-cipere = das, was man zusammen erfasst hat“
(Petzold cit. ZAK-Theo 1991, 4)

Neben dem schöpferischen Potenzial der Ko-respondenz in gemeinsamer Auseinandersetzung und gegenseitiger Bereicherung steht das Moment der Entlastung, das Glück des Teilens von Ballast und die Möglichkeit, aus mehreren Perspektiven betrachtend, gemeinschaftlich die Ursachen für Starre oder Labilität zu finden. Entsprechend ist Supervision auch eine Plattform, die Exzentrizität und Zentrierung ermöglicht, nachdem beides im Verharren des unterbrochenen Entwicklungsprozesses nicht mehr möglich erschien.

„Die Freiheit, aus Situationen herauszutreten und uns als Ich selbst zu betrachten, nennen wir auch Exzentrizität [...]. Sie ist die Grundlage für die Selbstgestaltung, Selbstbeherrschung,

Identitätsbildung und auch Intersubjektivität. Diese Freiheit ist das ganz speziell Menschliche, das uns über das durch Vererbung und spezielle Konditionierung geprägte Wesen hinaushebt. Vielleicht besteht diese Freiheit auch nur darin, dass wir uns fragen können, ob nicht jeder Moment unseres Lebens bestimmt ist durch unser Umfeld und unsere Biographie [...]“ (*Rahm, Otte et al. 1999, 86*).

Die Betrachtung des Menschen geschieht dabei nach dem Integrativen Gedankengang ganzheitlich, sowohl mit Blick auf seine Geschichte und seine aktuelle Situation, als auch mit Blick auf seine Sinne, seine Wahrnehmung, das Denken und Fühlen sowie insbesondere das Wollen und Handeln. Werden all diese Bereiche in Supervisionseinheiten je nach Notwendigkeit und Bedarf gemeinschaftlich beleuchtet und einbezogen in die Lösungsfindung, so können Defizite, Störungen oder „blinde Flecken“ identifiziert werden. Vor allem aber ist bei einer Bilanzierung über Fähigkeiten und Fertigkeiten die Möglichkeit gegeben, gerade in krisenhaft erlebten Momenten den Fokus auf Ressourcen zu richten und Souveränität dabei zu gewinnen, authentisch eine Positionierung im „heraklischen Strom“ zu finden.

Gelingt eine solche unterstützende Identitätsarbeit durch supervisorische Anleitung, verringert sich die Gefahr, sich selbst und den anderen im Wandel und in aller bestehenden Vielfalt aus den Augen zu verlieren. Hier liegt auch die Chance, Selbstwirksamkeit (*Flammer 1990*) zu erfahren und somit zunehmend krisenunabhängiger die eigene Identitätsarbeit zu gewährleisten.

Der Terminus der Selbstwirksamkeit (engl.: self efficacy) bezieht sich dabei auf die Überzeugung zu einer eigenen Fähigkeit. So ist derjenige von seiner Fähigkeit überzeugt, bestimmte Handlungen auszuführen, die notwendig sind, um ein spezielles Ziel zu erreichen. Hierbei kann es sich zum Beispiel um die Überzeugung handeln, das eigene Arbeitspensum in weniger Zeit zu schaffen oder ein gutes Bewerbungsgespräch führen zu können. Dabei muss diese Überzeugung nicht auf ihr Zutreffen geprüft worden sein (*Stroebe, Jonas et al. 2003, 674*).

In dieser Annahme ist der Mensch Gestalter für seinen Zukunftsentwurf in den Dimensionen Kontext und Kontinuum, die es zu erkennen gilt. Auch aus diesem Grunde betont der Integrative supervisorische Ansatz die soziale und politische Verantwortung im supervisorischen Beruf.

Da der Ansatz der Integrativen Therapie sich aus den klinischen Erfahrungen seines Begründers und der Mitbegründerinnen ebenso speist, wie auch aus einem agogischen und sozialarbeiterischen Kontext, war die Entwicklung eines Konzeptes der praxisfeld- und methodenspezifischen Supervisionstheorie mit entsprechender Praxeologie eine logische Konsequenz (*Petzold* 1993, 948ff). Aufgrund der Breite und Komplexität der Aufgabenfelder war an den konzeptuellen Rahmen ein differenzieller und zugleich Integrativer Maßstab anzulegen. Während dabei das Interventionsinstrumentarium eine spezifische Entwicklung entlang der Aspekte von Supervision erforderte, blieb die Notwendigkeit von Mehrperspektivität bestehen, was in der folgenden Reihung supervisorischer Dimensionen erkennbar wird:

- | | | |
|--------------------------|---|--------------------------------|
| 1. Weiterbildungsaspekt | - | agogische Dimension |
| 2. kommunikativer Aspekt | - | soziotherapeutische Dimension |
| 3. supportiver Aspekt | - | psychohygienische Dimension |
| 4. aufdeckender Aspekt | - | psychotherapeutische Dimension |

(vgl. *Petzold* 1993, 948).

So ist auch in Arbeit von *Petzold, Ebert* et al. (1999, 2001) verdeutlicht, dass es neben der Hilfe und Unterstützung in Notlagen oder Problemsituationen auch um die „fachliche Unterstützung in der Umsetzung grundrechtlich verankerter Aufgaben des öffentlichen Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens ...“ geht (*Petzold, Ebert* et al. 48).

Entsprechend ergab sich eine weit gefasste Definition von Supervision für den Integrativen Ansatz, die hier verknappt wiedergegeben werden soll.

Die Ziele Integrativer Supervision sind:

- a) Erhöhung personaler, fachlicher und sozialer Kompetenz und Performanz der Supervisandinnen durch Verstehen des eigenen Handelns und intrapersonaler Problemlagen
- b) Steigerung der Effizienz der supervidierten Institution im Sinne ihrer Aufgabenstellung

- c) Reflexion dieser Aufgabenstellung und ggf. Änderung entsprechend den Erfordernissen der relevanten Umwelt.

Wege dorthin führen über:

- d) Optimierung zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation
- e) Analyse und systematische Reflexion von Praxissituationen
- f) Bündelung der Kompetenzen von Supervisor und Supervisanden.

Kompetenzen des Supervisors dafür sind:

- g) Differenzielle Empathie
- h) Fähigkeit zur Feedback-Instanz
- i) Kompetenz der Vermittlung, Katalyse oder Inhibition
- j) Beratung in personalen Auseinandersetzungen.

Somit zeichnet sich Integrative Supervision aus durch:

- k) ihre grundlegende Handlungsbezogenheit
- l) den vorrangigen Interventionscharakter
- m) bei unbedingter Interdisziplinarität.

Damit ist sicherlich die grobe Zielbeschreibung „bei den Supervisanden die Fähigkeit sozialer Selbstreflexion zu entwickeln“ von *Fatzer, Rappe-Giesecke et al. (1999, 30)* hier noch deutlicher aufgeschlüsselt. Im Besonderen aber geht die Integrative Theorie nicht davon aus, dass der Supervisor diese Fähigkeit am Supervisanden noch „entwickeln“ muss, sondern dass Experten mit und für Experten arbeiten. Es geht um die supervisorische Expertise für Profis also, was in angemessener Form erst durch die Auseinandersetzung mit dem Identitätsbegriff möglich wird. Es ist daher die Professionalität des Supervisanden bereits attribuiert, dem anderen

zugestanden und unterstellt, sodass es letztendlich um ein Wiederbeleben bestimmter Narrative und ein Erhellen von ungesehenen Umständen gehen kann; nicht so sehr aber darum, diese Narrative erst zu schaffen oder zu entwickeln, da dieser Ansatz dem Supervisanden eine vorangegangene Professionalität abspricht. Eine praktische Möglichkeit zur Bilanzierung über Potenziale und Störungen bietet das Modell der „Fünf Säulen der Identität“, das im Folgenden vorgestellt werden soll.

2.8.1 Die „Fünf Säulen der Identität“

Wir Menschen erleben uns selbst, also unseren beseelten Körper, als Grundlage unserer Identität. Leiblichkeit ist an „Zeitlichkeit und Sozialität gebunden“ (Petzold, 1993, 90). Da der Leib sich verändert, beispielsweise wenn der Körper wächst, altert, erkrankt und gesundet, liegt die Vermutung nahe, dass durch das bewusste Empfinden der Leiblichkeit auch das Identitätsempfinden Änderungen oder Angleichungen erfährt. Diesen Gedankengang kann man übertragen auf das soziale Geschehen um uns selbst herum, aber auch auf das Geschehen im Beruf und in der Familie. Schließlich kennzeichnen Veränderungen auch unser Erleben von Sicherheit und die Ausformung von Normen und Werten.

Es ist in dem Darstellungsmodell der Identität eine von den „Fünf Säulen der Identität“ der *Leiblichkeit* zugeschrieben, während vier weitere Bereiche mit den Überschriften *soziales Netzwerk*, *Arbeit/Leistung/Freizeit*, *materielle Sicherheit* und *Normen/Werte* benannt sind. Für die Theorie der Integrativen Therapie und Supervision steht das Leibapriori unausweichlich in Zusammenhang mit dem Apriori der Sozialität und des Bewusstseins.

Ganz ähnlich hat Keupp die Schlüsselthemen der Identitätsarbeit benannt, die sich auf Identität und Erwerbsarbeit, Identität und Intimität, Identität und soziale Netzwerke und kulturelle Identität beziehen (Keupp 1999, 109f), auch wenn hier lediglich Parallelen zum Integrativen Ansatz entstehen.

Die „Fünf Säulen der Identität“ versinnbildlichen fünf Teilbereiche der persönlichen und sozialen Identität als Syntheseleistung des Ich. Sie sind in ihrer Ausprägung und

Entwicklung bedingt durch die stattfindenden Ich-Prozesse der emotionalen und kognitiven Bewertung, welche schließlich über Impression und Interpretation wieder zum Ausdruck gelangen. Die Verarbeitung äußerer Einflüsse ist durch die Prozesse der subjektiven Sinnfindung und kollektiven Kognition im Wechselspiel fundiert: „Ein Mensch ist der Prozess einer produktiven Subjekt-Welt-Bewusstsein-Verschrankung in actu“ (Petzold 2001p, 44).

Große Betonung findet die Vernetztheit der Säulen, das gegenseitige Bedingen, die Einflussnahme einer Säule auf alle anderen. Beispielsweise ist die Gesundheit maßgeblich und grundlegend für Zufriedenheit und Leistungserbringung. Das Vorliegen finanzieller Unsicherheit wiederum kann vielleicht Einfluss nehmen auf Entscheidungen eines Mitarbeiters (seine Bestechlichkeit, seinen Umgang mit bedürftigen Kunden/Klienten, seine Zusage zu Mehrarbeit trotz Überlastung). Die Vereinsamung im sozialen Umfeld mag zu einer malignen Schwerpunktsetzung auf die berufliche Anbindung führen, sodass die hohe Überstundenanzahl womöglich nicht nur ein Ausdruck großen Fleißes ist, sondern fehlender sozialer Alternativen und der kompensatorischen Befriedung des Affiliationstriebes (Buunk 2003, 416ff).

Bei Keupp (1999, 110) findet dieses Phänomen Parallelen zum Integrativen Gedanken, nämlich den Ausdruck im Zueinander der Lebensbereiche, deren lebensweltliche Verknüpfung.

Das ist für Supervisorinnen wichtig, weil die Betrachtung allein des beruflichen Bereiches der Identität sicherlich aufschlussreich sein mag für einen bestimmten Blickwinkel, jedoch kaum ausreichend für die spezifische „Diagnostik“ und schließlich die Entscheidung zur Intervention. Das reale Erfassen der komplexen Situation mit ihren Bedingtheiten ist nur dann möglich, wenn zumindest die Durchdrungenheit der beruflichen Situation berücksichtigt wird; ihre Durchdrungenheit von eigenen Werten und Normen, das Durchdrungensein der beruflichen Vorgehensweise von privater und familiärer Situation oder finanzieller Sicherheit und natürlich der körperlichen Fitness, Schmerzfreiheit oder des leiblichen Unwohlseins. Umgekehrt wird das mit der Erwerbsarbeit verbundene Einkommen grundlegend sein für die soziale Position von Menschen innerhalb der Gesellschaft, während die leibliche Gesundheit

Voraussetzung zur Leistungserbringung ist und der soziale Abgleich eine Entwicklung im Beruf ermöglichen wird.

Somit liegt in der Möglichkeit der kreativen Exploration, beispielsweise durch plastische oder zeichnerische Darstellung, aller fünf Identitätsbereiche ein hohes diagnostisches Potenzial. Durch die Möglichkeit der expressiven Darstellung ist auch eine kreative Form des „diagnostischen Informationsgewinns“ möglich, sie ist jedoch nicht zwingend notwendig. Es ist dabei auf die Zusammenhänge zwischen Eindruck und Ausdruck zu verweisen, die in der Integrativen Theorie fundierte und aufschlussreiche Diskussion gefunden haben – von den Phänomenen zu den Strukturen zu den Entwürfen (*Rahm, Otte et al. 1999, 26f*). Die Darstellung der „Fünf Säulen der Identität“ ist eine Momentaufnahme in Prozesshaftigkeit und immer auch bereits eine Intervention, da bewusst machend. Die Sensibilisierung für eigene Prozesse und Baustellen ist ein wesentlicher Faktor, ebenso wie das Erfassen von Grenzen und Potenzialen. Deshalb richtet der Entwurf oder die Expression nicht nur den Blick hinter die Kulissen, sondern vielmehr auch auf die aktuelle Bühne, worin das große Potenzial von stützender Identitätsarbeit liegt.

Die ganzheitliche Erfassung der Situation des Menschen, der sich beruflich in Problemlagen befindet, ist eine sinnvolle diagnostische Herangehensweise, denn so können Blockaden, die vielleicht nicht im Beruf stattfinden, nicht hier sichtbar sind, nicht hier entstanden sind, sondern in anderen Bereichen, eruiert werden, wenn sie sich schließlich trotzdem auf die Leistung auswirken.

2.9 Rolle und Identität

Für Supervisoren ist im Rahmen der persönlichkeits-theoretischen Annäherung die theoretische Betrachtung von Rollenkonzepten notwendig, unter anderem, da das Aufeinandertreffen von Statusgefügen und Rollenkonfigurationen in beruflichen Kontexten Konfliktpotenzial birgt, das sich schließlich in Rollenkonflikten manifestiert. Rollen haben einen konfigurativen Charakter für die Identitätsbildung und Identitätsarbeit. Gleichzeitig ist die Verbindung zwischen handelndem Subjekt und sozialer Struktur ein wesentlicher Brückenschlag für die verbindende und damit

identitätsstützende und -schützende Arbeit in Supervisionsprozessen, sodass unter Zuhilfenahme von Rollenkonzepten Zusammenhänge erkannt und Bedingtheiten erhellt werden können.

Ohne eine rollentheoretische Auseinandersetzung kann identitätsstützende Arbeit kaum angemessen stattfinden. Schon *Mead* verband sein Rollenkonzept mit dem Identitätskonzept. Auch *Moreno* schaffte in seinen psychotherapeutischen Arbeiten gezielt mehr Raum für die Einflüsse der anderen auf das Selbst. Er betonte damit wiederholt die Wichtigkeit der sozialen Partner, der Bezüge und die Qualität von Beziehungen und Bindungen für die Entstehung von Identität. Der Integrative Ansatz stellt dies vor den Hintergrund von Ko-respondenz: „Dies bedeutet, dass ein Mensch nicht zu verstehen und zu behandeln ist, wenn er nicht als ko-existierendes Wesen verstanden und behandelt wird, als Wesen, das immer, auch wenn es allein ist, in Beziehung steht und auf Beziehung angewiesen ist“ (*Rahm, Otte et al. 1999, 17*). *Morenos* handlungstheoretischer Ansatz ist im Sinne „Sprache ist Handeln“ in der Integrativen Theorie erweitert worden um den sprachtheoretischen Anteil, was das Wesen der „dramatisch-narrativen Interaktionseinheiten“ (*Petzold 2001p, 17*) fundiert. Supervisoren können auf diese theoretischen Entwicklungen zurückgreifen, sind doch die Praxisfelder der Supervision stets im Kontext von sozialen Gruppengefügen zu betrachten. Dabei soll auch der Einfluss rollentheoretischer Ansätze nach *Mead, Talcott Parsons, Goffman, Ralph Linton* und anderen auf die Integrative Rollentheorie nicht unerwähnt bleiben soll. Diese wurde 1983 von *Petzold* im Kontext der Rekonstruktion der „sozialpsychiatrischen Rollentheorie“ *Morenos* erarbeitet (*Petzold, Mathias 1983*).

Zusätzlich zur Betrachtung einer Rolle selbst kann die dem Begriff des Szenischen nachgehende „atmosphärische Anmutung“ (*Petzold 1993, 953*) genutzt werden, um Stimmungen und Atmosphären zu identifizieren und zu benennen. Die „Wetterlage“ eines Teams wird sichtbar und das Abgleichen der Empfindungen des Einzelnen dazu möglich; das Erfahren des anderen und seiner Verfassung kann geschehen, seinen Standort können Mitmenschen dann erkennen, ihn dort wahrnehmen. So bietet die rollentheoretische Herangehensweise noch viel mehr, nämlich eine Art diagnostisches Fundament, um Beziehungen, Intensitäten und Verbundenheit zu identifizieren – die Methodik des atmosphärischen und szenischen Erfassens. Es

wird möglich, Missverständnisse und Ungesagtes sichtbar und hörbar zu machen – auch in nichtsprachlichen Zusammenhängen. So können Zuordnungen und Verhalten zueinander in Darstellung gebracht und erkennbar werden, erlebbar durch den Wechsel oder Tausch der Rolle oder schlicht durch die Imagination, sich in den anderen hinein zu versetzen. Dabei können eigene Anteile und Attributionsfehler im Sinne von Fehlbewertungen erkannt und revidiert werden. Mit Blick auf die supervisorische Zielsetzung der Performanzstärkung kann hier eine Prüfung der Rollensysteme des jeweiligen Kontextes hilfreich sein, denn „Performanz heißt, in Rollen handeln, durch Rollenhandeln lernen“ (Heuring, Petzold 2006, 5).

Das Verändern der Sichtweise durch den Rollentausch in Rollenübungen im Team beispielsweise, das Betrachten aus einer anderen Position also, ermöglicht das komplexe Erfassen und somit auch eine Übersicht über die zusammenwirkenden Anteile der Gruppenmitglieder. In Rückgriff auf *Mead* erscheint die einzigartige Fähigkeit des Menschen, sich selbst zum Objekt zu machen, also sich aus der Sicht seines Sozialpartners zu betrachten, hierfür fundierend.

„Durch die Verkörperung des Anderen erfährt er radikal dessen Lage, d. h. dessen Sichtweise des Geschehens. Ferner spürt er in der Rolle des Anderen die Wirkungen, die von ihm selbst ausgehen. Er hat mit sich selbst als einem Fremden zu tun und muss als der Andere damit fertig werden. Dadurch bildet er aktiv ein neues *me* von sich selbst im Sinne *Meads*. Indem er die Rolle zurücktauscht, fließen die gemachten Erfahrungen mit seinem bisherigen Erfahrungsstrom zusammen“ (Buer 1999, 68).

Sowohl die Überlegungen zu Rolleninteraktionen als auch das Wesen des Szenischen, der dramatisch-narrativen Abläufe bieten fruchtbaren Boden für die supervisorische Erkenntnisarbeit, die in der unterstützenden Identitätsarbeit von fundamentaler Bedeutung ist, denn der Leib „ist ein Reservoir an Atmosphären, Bildern, Szenen, Szenengeschichten, Stücken. Er beinhaltet Partituren des Lebens; und selbst, wenn manches ihm nicht mehr verfügbar ist, so ist es ihm doch nicht verloren“ (Petzold 1993, 271). Die Inszenierung der gesellschaftlichen Wirklichkeit in sozialen Mikrokosmen wie Arbeitsgruppen oder Abteilungen bietet wesentliche Anhaltspunkte für die Beobachtung der sozialen, gruppalen und individuellen Identitätsentwicklung. Die Abbildung sozialer Realität durch interpersonale Rollenbezüge und Konstellationen, insbesondere im Arbeitsleben, bezeugt deren

zentrale Größe in der Ausbildung von Identität und in der Anlage sowie Nutzung eines Rollenrepertoires (aktuell spielbare/einnehmbare Rollen) mit Rollenflexibilität. Das wechselseitige Zusammenwirken von kollektiven und gesellschaftlichen Einflüssen mit ganz persönlichen und individuellen Ansätzen zeichnet sich durchgängig auf den „Bühnen“ des Lebens und somit auch auf den „Schauplätzen“ der Arbeitswelt ab. Für die supervisorische Arbeit ist vor allem die Erkenntnis maßgeblich, dass durch Rolleninventar und Rollenrepertoire einer Person alle Rollen dieser Person verkörpert sind und deshalb leibhaftig in Verhaltenserwartungen und Identitätsattributionen konfigurierend wirken. Damit grundieren sie eine wesentliche Säule der Identitätsentwicklung (externale Identifizierung), die dann zu einer internalen Überprüfung und Bewertung gelangt (appraisal, valuation). Durch die Belegung mit internalen Identifikationen entsteht Identität mit mannigfaltigen Fassetten, unter Umständen sogar – und im Sinne einer reichen Persönlichkeit, nicht in pathologischer Annahme – entstehen mehrere Identitäten.

Für die supervisorische Arbeit ist maßgeblich, dass in sozialen Bezügen, in Teams und über Hierarchieebenen hinweg unterschiedliche Perspektiven existieren, sodass aus einer jeden Rolle, in welche wir wechseln können, eine andere Perspektive für uns entsteht, obwohl wir auf dieselbe Situation schauen. Das bezieht sich sowohl auf die eigenen Rollen, die wir einnehmen und verkörpern, als auch auf die des Gegenübers. *Ferber* formuliert bei seinen Betrachtungen zum Gegenstand des Bewusstseins das Potenzial unserer Phantasie wie folgt: „Wir können uns dank ihrer in Raum und Zeit versetzen, ohne uns von der Stelle zu bewegen. So sind wir auch in der Lage, uns mit den Augen anderer Menschen zu sehen, etwa mit den Augen unserer Eltern oder unserer Kinder und unserer Schüler“ (*Ferber* 2003, 77).

Hier können die bereits erwähnten Vorgänge der Fremd- und Selbstattribution angeknüpft werden, denn durch Identifikation und Identifizierung werden Internalisierungsprozesse angeregt, sodass die Verinnerlichung von Rollen oder Rollenanteilen sie zu einem Teil des Leibselbst werden lässt. Rollen werden verkörpert und es hat Auswirkung auf einen Menschen, inwiefern man ihn beispielsweise für ehrlich und vertrauensvoll hält, da sich Attributionen sukzessive durch präfrontal erfolgende „Einschätzung“ (appraisal) und emotionale, limbisch erfolgende Bewertung (valuation) in ihm repräsentieren. Den andauernden

Veränderungen und wechselnden Einflüssen steht der Leib als Instanz der Stabilität entgegen.

Diese Grundlage der Verkörperung von Rollen, also der Leib, wird in der Integrativen Therapie als der beseelte und lebendige Körper, also der erlebende und sich selbst erlebende Körper verstanden. (*Rahm, Otte et al. 1999, 75*).

Gerade für das Verständnis der vielen feinen Verbindungen zwischen den benannten theoretischen Ansätzen ist das Wissen um die transmateriellen Funktionen unseres Leibes notwendig. „Der Leib besteht also aus einer Verschränkung von materieller Realität (zum Beispiel Knochen und Haut) mit einer anderen Qualität von Realität (Gedanken, Gefühle, Phantasien), die wir transmateriell nennen, das heißt, über die Materie hinausgehend, aber auf Materie beruhend“ (*ibid., 76*). So zeugt der Rollenbegriff nicht nur davon, was wir selbst darstellen, sondern dass wir etwas darstellen, was in äußeren Erwartungen an uns herangetragen wurde. Dies ist ein wesentlicher Anteil des Menschen in seinem Handeln als soziales Wesen – auch in der Arbeitswelt.

2.9.1 Das Wesen der Rolle

Rollen werden uns als symbolisches Konstrukt kognitiv präsent. Sie sind jedoch auch verkörpert und regelrecht angelegt in uns. Es besteht eine Art Rollenarchiv, unterstützt durch ein szenisches Gedächtnis, sodass ihre Repräsentation zusätzlich durch die corticale Speicherung geschieht. Der Leib wirkt mit seinen Fähigkeiten des Wahrnehmens und Speicherns konstitutiv, er ermöglicht Erinnerungen ebenso wie Antizipationen. Bei der Betrachtung des Rollenbegriffes wird deutlich, wie verwoben er in theoretischer und sozialpsychologischer Aufarbeitung doch mit dem Wesen von Identität ist. Schließlich wird im Zuge seiner Definition versucht, das Verhältnis von Individualität und Sozialität zu skizzieren. Hier soll nun eine angemessene Beschreibung der Bedeutung von Rollen für die Identitätsarbeit erstellt werden. Dabei sind die Dimensionen von Kontext und Kontinuum des jeweiligen Menschen

oder der Gruppe und der dazugehörigen Lebenslagen einzubeziehen. Der Blick fällt beispielsweise in der Arbeitswelt auf Ungleichheiten für die Chancen von Ausbildung und Fortbildung durch Sozialisationschäden oder auch auf die später noch ausführlicher betrachtete genderspezifische Perspektive.

„Integrative Rollen artikulieren sich in der Konvergenz von Sozialisation und Verkörperung von Mustern und Handlungen, Struktur und Aktion. [...] Im aktuellen Interaktionsprozess konvergieren die psychosomatischen, psychodramatischen und soziodramatischen Rollen mit den somatischen, psychischen, sozialen und transzendenten Rollenmustern“ (Heuring, Petzold 2006, 22).

Wesentlich für die modernen Rollenkonzepte ist sicherlich der Ansatz *Morenos*, die Entwicklung von Rollen nicht auf die Kindheit und Jugend zu beschränken, sondern sie vielmehr bis ins hohe Alter, letztlich bis zum Tod nachzuvollziehen. Gleichzeitig zeichnet seine Arbeit sich dadurch aus, dass die Situation des betrachteten Menschen mit seiner Rolle und Handlung stets verbunden ist. So sind die Bereiche des familiären und sozialen Umfeldes ebenso einbezogen wie der übergeordnete kulturelle Rahmen, denn von einer universellen menschlichen Natur kann nicht ausgegangen werden, vielmehr davon, dass der Mensch mit seinen Rollen ein Ergebnis von Rollenerwartungen und Rollenentsprechungen darstellt.

Es ist für ein eingehendes Verständnis dessen notwendig, das Wesen der Rolle aus diversen Perspektiven zu betrachten.

- a) *Soziologische Sicht*: von dieser Makroperspektive werden Verhaltenserwartungen erfasst, die mit einem gesellschaftlich festgelegten Profil einhergehen, das einer Typisierung gleicht. Diese Erwartungen gehen häufig mit bestimmten Positionen oder einem Status einher und müssen in konkretem Verhalten verkörpert werden, zum Beispiel im Berufsalltag. So muss ein Arzt der Schwester in Absprache Anweisungen erteilen.
- b) *Sozialpsychologische Sicht*: von dieser Meso- und Mikroperspektive aus kommt es zur Attribution von Verhaltensweisen an eine Person in Interaktion mit anderen Personen. Es ist eine sozialbehaviorale

Perspektive, die ihren Fokus auf konkrete Verhaltensweisen, also das entsprechende Rollenverhalten richtet.

- c) *Integrativtheoretische Sicht*: aufbauend auf vorstehende Konzepte sind Rollen als Verkörperung und Verleiblichung von gesellschaftlich typifizierten Mustern zu verstehen, die als kollektive mentale Repräsentationen fixiert sind. Die Verleiblichung zeigt sich in geistiger, seelischer und somatomotorischer Art. Die Inszenierung dieser Rollen auf den Bühnen des Lebens findet ihre Zuschreibungsstrukturen immer in Kontext und Kontinuum (vgl. *Petzold 1974a*).

Es wird eine Rolle also nicht allein zugeschrieben, sondern auch ganz persönlich ausgewählt und individuell verkörpert. Im sogenannten *role taking* kommt es zu einer mentalen Übernahme eines Rollenmusters, einer Rollenkompetenz und damit auch dem Rollenwissen. Wie bereits im Abschnitt zum Lernbegriff angesprochen, ist dabei die kognitive Präsentation der Rolle nicht zu trennen von ihrem Ausdruck im Verhalten und Handeln eines Menschen. Mit Blick auf die Leiblichkeit beschreibt *Petzold* hier einen Rollenkörper, der vielfältige Rollen in sich oder auf sich trägt. Diese bedingen und durchdringen einander, vermischen sich jedoch nicht, sodass sie eher synergetisch miteinander wirken, woraus jeweils ein neues Ganzes entstehen kann, sobald es in einer einzigen Rollenperspektive zu Veränderungen kommt. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Vorgesetzte eines Teams Mutter wird. Es findet bei solchen Veränderungen dann nicht mehr nur ein *role playing* statt, in dem schlicht die Rolle in konkreter Performanz zum Ausdruck kommt. Vielmehr kommt es zu einem *role creating*, das eine neue Rolle oder Rollenfunktion durch Phantasie und Erfindungsgeist evoziert.

Ferdinand Buer, der als Psychodramatiker natürlich sein Lehrbuch zur Supervision auch mit Erklärungen zum Rollenbegriff anreicherte, beschreibt den Menschen als einen Rollenspieler, der in verschiedenen Aufführungen auftreten kann. So würden ihm Rollen gegeben, die er selbst ausgestalten müsse. Selbst jedoch könne er ebenso Rollen ins Spiel bringen, um seine Position und seinen Status in der gemeinsamen Aufführung auszubauen. Dabei betont *Buer*, dass der Rollenspieler aber auch die Fähigkeit hat, „das Rollenspiel der anderen aufzufangen und zu stützen“ (*Buer 1999, 53*), was die Verwobenheit individueller und gesellschaftlicher Aspekte in psychodramatischer Metapher einfasst.

Diese Betrachtung fordert unwillkürlich, den Blick auf persönlichkeits-theoretische Ansätze zu richten, wobei *Petzold* von der Ausbildung eines Rollenselbst ausgeht. Bereits *Moreno* hat den Diskurs persönlichkeits-theoretischer Ansätze in Verbindung mit dem Rollenkonzept angeregt. Für das Rollenselbst, das sich auf der Grundlage des Leibselbst durch Sozialisation entwickelt, werden öffentlicher und privater Bereich unterschieden, wobei

- a) *kategoriale Rollen*, die als Rollenkompetenzen leiblich verinnerlicht sind (Rollenwissen um Eigenschaften und Inszenierungsbedingungen von Rollen)
- b) *aktionale Rollen*, die in der Rollenperformanz vollzogen werden (inszenatorische Umsetzung des Rollenwissens/Rollenkompetenz in Handeln) getrennt betrachtet werden.

Dabei können Rollenkompetenz und Rollenperformanz als Manifestationen der sozialisatorischen und kulturellen Einflüsse gesehen werden, die Verkörperung finden. Unter Betrachtung des Integrativen Rollenbegriffs wird deutlich, wie wesentlich die Übernahme einer Rolle durch die Konstellation der jeweiligen zueinander stehenden und aufeinander bezogenen Sozialpartner bestimmt wird. Der Mensch wird in seinem Handeln als auf andere ausgerichtet beschrieben, wobei stets das Wissen bezüglich kategorialer Rollen als bekannt vorausgesetzt werden muss, da ansonsten eine sinnvolle Handlung nicht möglich wird. Es könnte also der wesentliche Inhalt von Erwartungen beispielsweise nicht antizipiert werden, wenn der Hintergrund sozialer Szenen und die Wechselseitigkeit von Perspektiven nicht erkannt würden. Die enge Verbindung zu den Begriffen der kollektiven sozialen Repräsentationen ist überdeutlich und betont die Notwendigkeit des Einbezugs dieses Konzeptes.

Einer Rolle kommen grundsätzlich bestimmte Funktionen mit Bezug auf die verknüpften Erwartungen zu. Diese Rollenfunktionen dürfen in der Supervision nicht mit den Rollen selbst verwechselt werden, damit die bestehenden Konflikte einer angemessenen Lösung zugeführt werden können. Rollenfunktionen sind als Verhaltenssequenzen innerhalb des gesamten Rollenhandelns zu verstehen. So könnten die Funktionen der Rolle des Teamleiters Ermunterungsfunktion,

Vorbildfunktion oder Kritikerfunktion sein, doch hätte derjenige Rolleninhaber noch lange nicht die Rolle des Kritikers, sondern immer ist seine Rolle die des Teamleiters mit diversen Funktionen.

2.9.2 Rollenkonflikte

Sollten die Rollenerwartungen, welche an uns herangetragen werden, widersprüchlich sein oder dem eigenen Rollenrepertoire nicht entsprechen, kommt es zu Rollenkonflikten, die sich auch leiblich zeigen und auswirken. Das werden im Berufsleben zum Beispiel die Menschen wahrnehmen, welche als gleichrangige Kollegen freundschaftlich mit einem anderen verbunden waren und nach einem Karrieresprung plötzlich Anweisungen zu geben haben oder Dienstwege einhalten müssen. Unzählige weitere Situationen können zu Rollenkonflikten führen, auch ohne hierarchisches Gefälle. In der Integrativen Rollentheorie werden die Intra-Rollenkonflikte von den Inter-Rollenkonflikten unterschieden.

- a) Im *Intra-Rollenkonflikt* wirken widersprüchliche Erwartungen innerhalb ein und derselben Rolle.

- b) Im *Inter-Rollenkonflikt* bestehen Erwartungen, welche die Passung zwischen verschiedenen Rollen infrage stellen, sodass die Rollenkonfiguration als inkonsistent empfunden wird. Hier divergieren innere Rollenerwartungen und äußere Rollenkonflikte.

Im Arbeitsalltag kommt es oft zu einer Vermischung beider Kategorien, weshalb die Szenen sich häufig komplexer und verwobener darstellen, als sie auf den ersten Blick erscheinen. Für Supervisoren ist die differenzielle Betrachtung dieser Konfliktszenen von großer Bedeutung, wobei vor allem die saubere Verwendung von Begriffen im Rahmen theoretischer Definitionen hilfreich sein wird. Aus diesem Grunde soll kurz auf die so häufig verwandten und vertauschten Begriffe der Rolle

und des Status eingegangen werden, deren sauberen Unterscheidung wesentlich ist, wenn auch Rolle und Status durchaus einander entsprechen können, es aber nicht per definitionem tun. Eine Unterscheidung könnte beispielsweise folgendermaßen aussehen. In der Rolle eines Arztes, die gegenüber Patienten definiert ist, kann derselbe Arzt den Status eines Oberarztes einnehmen – und zwar gegenüber den anderen Ärzten. Der Patient jedoch ist als Erkrankter natürlich für den Arzt in erster Linie in der Rolle des Patienten, für den Krankenhausverwalter wohl aber eher vom Status eines Leistungsberechtigten. Es ist für die Supervisorinnen wesentlich zu wissen, dass ein hohes Konfliktpotenzial innerhalb beruflicher Welten in sogenannten Rolle-Status-Konflikten liegt. Der Arzt in der Rolle als Mediziner würde unter Umständen gern mehr und länger Visite machen und forschen wollen, muss jedoch gegenüber einem Leistungsberechtigten, also einem Patienten, angemessen den Verwaltungsaufwand bewältigen, was zu Spannungen führen kann (*Petzold 1974a*).

Maxeiner hat in seinem Artikel zur beruflichen Identität von Supervisoren und Supervisorinnen noch aus anderer Perspektive betont, dass es zur Identifikation mit Rollen kommt, wobei mit Blick auf die Persönlichkeitstheorie das Ich den Vermittler zwischen Innen- und Außenwelt darstellt. Die Identifikation mit der Rolle erfasst er als komplexen Anpassungsmechanismus, sodass sich Inhalte dauerhaft oder vorübergehend im Ich etablieren, wodurch es schließlich zu einer Erhöhung der Ich-Stabilität kommen kann. Gleichzeitig mahnt er jedoch auch vor dem Potenzial einer Überidentifikation, die verfälschend und demontierend wirken kann. „Durch die Identifikation mit Rollenmustern und Rollenstereotypen in der Gesellschaft läuft das Ich hingegen Gefahr, sich zu korrumpieren, gar ein falsches Selbst anzunehmen“ (*Maxeiner 2002, 43*). Für Supervisorinnen entsteht hier die Aufgabe, Rollen und Attributionen sowie Identifikationsbewegungen zu prüfen oder infrage zu stellen, um tatsächlich Authentizität zu erreichen und damit auch eine professionelle Souveränität für sich selbst und ihre Supervisanden zu ermöglichen.

Mit dem oben zumindest im Ansatz aufgezeigten und dem im Folgenden erweiterten Fundus an Begriffen, Zusammenhängen und Erklärungen können die Supervisorinnen fundiert und theoretisch differenziert die Wesenheiten von Arbeitsprozessen in Gruppengefügen identifizieren. Hierin liegt die Möglichkeit des

„mehrperspektivischen Erfassens“ (Petzold 1993, 953) und ein diagnostisches Potenzial für die Supervision.

2.9.3 Rolleninventar und Rollenrepertoire

Es ist die Vielfalt der Persönlichkeit, die sich unter anderem im Rolleninventar und – repertoire zeigt und in der Supervision den „Blickwechsel“ möglich macht.

„Dem Verstehen der menschlichen Persönlichkeit in der Einzigartigkeit und Verkörperung ihrer Prozesse leiblich-konkreter Enkulturation und Sozialisation kann man sich nur annähern, wenn man die Einbettung in die Kultur, ihre Durchdrungenheit von kollektiver Wirklichkeit und damit ihre prinzipielle Vielfalt zu begreifen beginnt. Persönlichkeit ist verleiblichte Kultur, sich inkarnierende Kultur. Persönlichkeiten wiederum sind kulturschöpferisch – über die ganze Lebensspanne hin. Die Entwicklung der Persönlichkeit als lebenslanger Prozess von der Säuglingszeit bis zum Senium muss deshalb stets von der entwicklungspsychologischen und sozialisationstheoretischen Forschung unterfangen werden [...]“ (Petzold 2001p, 30).

Das sogenannte Rollenrepertoire bezeichnet dabei die aktuell spielbaren und gespielten Rollen eines Menschen, wobei der soziokulturelle Kontext zum jeweiligen Zeitpunkt maßgeblich für die Konstitution des Rollenrepertoires ist. Entsprechend ist die Festigkeit oder Veränderlichkeit der gespielten Rollen stets im Zusammenhang mit äußeren Einflüssen zu sehen. Das Rolleninventar bezeichnet die nicht gespielten, beispielsweise erstarrten Rollen eines Menschen, die jedoch gegebenenfalls als aktualisierbar, also wiederbelebbar gelten. Hier sind alle jeweils da gewesenen, alle „gespielten“ Rollen zu finden. Die Verfügbarkeit einer Rolle gilt dann als gegeben, wenn die aktuelle soziale Situation diese Rolle erneut bestätigt. So können diese Rollen auch unwiderruflich „verloren gehen“ im Sinne des „Nicht-Mehr-Gespielt-Werdens“, wenn Kontexte, auslösende Interaktionspartner oder notwendiges Verkörperungspotenzial fehlen. Unter anderem an diesem Punkt wird deutlich, wie schwer wiegend der Einfluss von beispielweise Arbeitslosigkeit oder Degradierung sein kann (Arbeitsentwöhnung). *Moreno* hatte das Ansinnen von

„Revitalisierung“ erstarrter Rollen (vgl. *Heuring, Petzold* 2006, 17), was einerseits das Wesen von Erinnerungsarbeit mit dem Rollenkonzept verbindet und andererseits handlungstheoretisch auszulegen ist, da durch Belebung von inaktiven und temporär unzugänglichen Rollen eine Erweiterung des Handlungsrahmens ermöglicht wird. Sogenannte Rollenkonserven entstehen im Zuge von Degeneration, sodass im institutionellen Bereich beispielsweise Entfremdungsprozesse erstarrend auf Menschen und anteilig auf deren Rollen wirken können.

Es könnte also in supervisorischer Arbeit darum gehen, eine Vitalisierung anteilig erstarrter Rollen vorzunehmen, was sich auf Rolleninventar und Rollenrepertoire auswirkt. Zum Beispiel könnte eine Bestätigung einer bereits da gewesenen, jedoch in den Hintergrund gedrängten Rolle geschehen, sodass diese im Rolleninventar archivierte Rolle erneut bedient und angefragt, also gespielt wird und bei Bedarf wieder Eingang in das Rollenrepertoire findet. Die erneute Anfrage dieser noch benötigten Rollen bei ko-kreativen Handlungen und Mustern kann zu einer sinnstiftenden Wiederbelebung derselben führen, was allerdings nur im jeweils aktuellen Interaktionsprozess möglich wird. Wesentlich für solche Prozesse in der Supervision ist die Prüfung maligner Einflüsse und damit eine saubere Trennung zwischen Therapiebedarf und den Möglichkeiten von Supervision. Zusätzlich bedarf es vor allem der Prüfung, inwiefern die erneute Bestätigung einer in den Hintergrund gerückten Rolle notwendig oder indiziert ist. Die Frage in der Supervision müsste also dann auch sein, wie toxisch oder hemmend eine solche Erstarrung wirkt oder ob dieser Umstand eher einer natürlichen Entwicklung folgt. Dabei sollte auch untersucht werden, ob es bereits zu alternativen Entwicklungen neuer Rollen kam.

3. Identität und Supervision

Identität ist, wie bisher aufgezeigt wurde, nichts Starres, sondern etwas Bewegliches, sich Entwickelndes. Identität geschieht prozesshaft, aus Sicht des Integrativen Ansatzes „konstituiert“ (Petzold 2001p, 2) sie sich, sie entsteht also, baut sich auf oder um, ist quasi eine Momentaufnahme und veränderlich - sich bildend. Hier schließt sich die Erkenntnis an, dass sich das Erfassen von Identität nicht auf biografische Untersuchungen beschränken kann. Vielmehr ist im Rahmen des komplexen Identitätsbegriffes die Identität als ein „anthropologisches Strukturphänomen“ (Petzold 2001p, 2) zu verstehen, das lediglich in vielseitiger wissenschaftlicher Betrachtung, also in „multidisziplinären Diskursen“ (*ibid.*) überhaupt erfassbar ist. Dabei spannt sich der Bogen von der Soziologie und der Sozialpsychologie über die Anthropologie und die Philosophie bis hin zur Psychologie und zu Psychotherapietheorien. Es fällt auf, wie sehr die Verbindung wissenschaftlich betrachteter Identitätstheorien zur Supervision in der Literatur noch vernachlässigt wird, obwohl dies gerade für die Arbeit mit Profis, mit Fachleuten und Kenntnisträgern in komplexen sozialen Gebilden supervisorischer Arbeitsbereiche unentbehrlich ist.

Erst, wenn Supervisorinnen bereit sind, sich auf das komplexe Wesen von Identität mit seiner differenziellen Bauweise, seiner dauerhaften Veränderlichkeit, Vielfassettigkeit und der Notwendigkeit zur Flexibilität des Betrachters einzulassen, können sie eine angemessene Unterstützung in der Identitätsarbeit leisten.

Die erweiterte Sichtweise, der große Betrachtungswinkel also muss schließlich auch von den Supervisanden geleistet werden, sodass noch deutlicher wird, warum es Arbeit an der Identität ist, warum sich Identität nicht einfach nur bildet. Schließlich ist die unterstützende Identitätsarbeit nicht leistbar allein durch einen mehrperspektivisch blickenden Supervisor. Auch die Bereitschaft des Supervisanden zur differenzierten und durchaus aufwendigen Herangehensweise an das vielfassettige Gefüge der eigenen Identität muss gefördert werden. Aus diesem Grunde ist die Benennung der Komplexität und das Erhellen spezifischer Zusammenhänge ebenso notwendig wie hilfreich, um wirklich Unterstützung in der Identitätsarbeit leisten zu können.

Die umfassende Einschätzung der eigenen Identität erfordert wiederholte Selbstbetrachtung, die im beruflichen Kontext zwar nur einen anteiligen Ansatz findet; sie hat jedoch vor dem Hintergrund Berechtigung, als dass Fragen zur beruflichen Identität immer auch am Grundsätzlichen rühren.

Es geht in der Betrachtung des Menschen in seiner Arbeitswelt neben den „Softskills“ und allen erlernten sowie entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten auch um den eigenen Anspruch, die eigene Positionierung zu Abgrenzung, Abtretung, Einsatz, Flexibilität oder auch zur Wissenschaftlichkeit der eigenen Arbeit. Die persönlichen Standards müssen einen Abgleich finden mit denen der Arbeitswelt. Dabei stellt sich Supervisorinnen nicht nur die Frage, wie sehr sich zum Beispiel ihre Supervisanden noch mit den Maßgaben eines Trägers „identifizieren“ können, sondern auch, woran sich die eigene supervisorische Identität orientiert:

- Wie viel Beachtung beispielsweise finden sowohl sozialpsychologische Rollenkonzepte als auch identitätstheoretische Ansätze?
- Welches Verfahren und welche Schule prägen die Arbeit der Supervisorin?
- Wie sehr haben die sozialwissenschaftlichen Modelle und die aktuelle Forschung Einfluss auf die unterstützende Identitätsarbeit?
- In welcher Form findet Identitätsarbeit in Supervisionsprozessen statt und ist die in dieser Arbeit aufgezeigte Komplexität bewusst und berücksichtigt?
- Wie sehr leisten hier Supervisorinnen und Supervisoren Erklärung und Information zur Notwendigkeit, sich durch Bewusstmachung und Erinnerungsarbeit aktuellen Gegebenheiten zu nähern?
- Inwiefern wirken sie damit auf ihre Klienten, auf die Teams, mit denen sie arbeiten?
- Wie glaubwürdig also ist ihr Ansatz, schützend und stützend mit Blick auf die Identität zu arbeiten?
- Und wie erklären sich die Supervisorinnen und Supervisoren selbst in ihren beruflichen Tun, gerade vor dem Hintergrund der noch zu wenig diskutierten eigenen beruflichen Identität?

Unter anderem diese Fragen finden im qualitativen Untersuchungsansatz der vorliegenden Arbeit Berücksichtigung, worauf später detaillierter eingegangen wird. Im Folgenden soll zunächst aber eine bisher eher im Hintergrund stehende Fassade der aktuellen beruflichen Realität aufgegriffen werden.

3.1 Supervision als unterstützende Identitätsarbeit aus genderspezifischer Perspektive

Hilfen in fragilen Identitätsmomenten oder Schutz bei gefährdeter Identität kann supervisorische Unterstützung nur dann bieten, wenn auch die sorgfältige Betrachtung der individuellen Einbettung in den Kulturkreis in den Fokus rückt. Dazu gehören auch geschlechtsspezifische Determinationen.

Dabei ist der Ausdruck *gender* hier verwandt als soziologische Entsprechung zur biologischen Kategorie des Geschlechtes. Während also nach den Anglizismen der biologisch konnotierte Begriff *sex* (Geschlecht mit primären und sekundären Geschlechtsmerkmalen) der soziologischen Kategorie *gender* entspricht (Rollen, Stereotypen, Zuweisungen), reiht sich hier noch das *doing gender* ein, welches das Geschlecht als dynamische soziale Kategorie in alltäglichen Interaktionen beschreibt.

„Gender wird als konzeptuell verankerte, historisch variable Kategorie gesehen, mit der in die gesellschaftliche Struktur eingelassenen Geschlechterordnung und entsprechend vergeschlechtlichte Machtbereiche [...] sowie Modi der Herstellung von Geschlecht durch Prozesse der Geschlechterzuweisung und –darstellung untersucht werden können [...]“
Brückner 2004, 220).

Entsprechend findet *doing gender* hier die Einordnung in die interaktive Herstellung von Geschlecht im Rahmen eines zirkulären Prozesses. Für die nähere Betrachtung des Genderbegriffes findet *Brückner* dann auch noch die Spezifizierung dreier Betrachtungsdimensionen, sodass *gender* als mehrdimensionale Kategorie die strukturelle (zum Beispiel Machtverteilung), die symbolische („Frauen in Sozialberufen“) und die individuelle Dimension (weibliche Zugewandtheit) umfasst.

Ina Prosiegel beschreibt das Aufkommen der Genderdiskussion in Deutschland als einen Paradigmenwechsel von der „Frauen- hin zur Genderperspektive“ (*Prosiegel* 2002, 6).

Es kann sogar von einer gleichstellungspolitischen EU-Strategie gesprochen werden, während *gender mainstreaming* als Prinzip im Rahmen einer jungen, geschlechterpolitischen Strategie erfasst wird. Dies geschieht seit der Überarbeitung des Maastrichter Vertrages 1996 auf der Ebene der Europäischen Union, ein Inkrafttreten wurde schließlich durch den Folgevertrag in Amsterdam 1999 für alle Mitgliedstaaten verpflichtend erwirkt. Kurz gesagt sollte nun bei allen politischen Entscheidungsprozessen die Kategorie des Geschlechtes berücksichtigt und einbezogen werden – quasi im Top-down-Ansatz. Wesentlich ist hierbei der Wechsel der Perspektive von Frauenförderung hin zu gleichstellungspolitischen Ansätzen. Nach ersten notwendigen makrostrukturellen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstrategie kam es schließlich zur Entwicklung methodischer Strategien, „die sich damit befassen, wie mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen verankert werden kann“ (Prosiegel 2002, 6). Der Aufwand, im Rahmen einer kompetenten und komplexen Herangehensweise geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu identifizieren, Auffälligkeiten und dazugehörige Historien zu erheben und schließlich entsprechende Änderungsprozesse in Entscheidungsstrukturen von Organisationen auf wissenschaftlichem Fundament zu integrieren, erschien immens. Vor allem aber wurde deutlich, dass mit Blick auf internalisierte Geschlechterkonzepte die Top-down-Versuche allein keine Durchsetzung und gelungene Implementierung gleichstellender Mechanismen erlangen werden. Vielmehr musste nun auch von unten nach oben, also aus den Teams und wiederum deren einzelnen Mitarbeitern heraus ein Veränderungsprozess angestrebt werden – namentlich Bottom-up. Brückner spezifiziert schließlich: „Gender-Mainstreaming, ein Prinzip, das auf Chancengleichheit innerhalb von Institutionen zielt, alle Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifische Wirkung überprüft und bei Ungerechtigkeit entsprechende Korrekturen erfordert“ (Brückner 2004, 223).

Männlichkeit und Weiblichkeit gelten nach dem Genderansatz als kulturell gesetzt, es zeigen sich männliche und weibliche Sozialcharaktere mit entsprechenden Eigenschaftszuweisungen, die durch uns Menschen andauernd reproduziert werden. Kriterien für die Zuweisungen sind weniger die biologischen Geschlechtsmerkmale als vielmehr Informationen wie Kleidung, Gang, Stimme, Körperhaltung, Fähigkeiten

und so weiter. Diese Zuweisungen durch uns und an uns erfolgen im Alltag ständig und auf eher unbewusster Ebene, weshalb wir und unsere Mitmenschen Träger von Geschlechtersymbolen sind. Da wir uns als Fläche einer sozialen Konstruktion verstehen können, gilt es gerade für Supervisorinnen, natürlich vorgegebene Zuweisungen zu hinterfragen, die eigenen Mechanismen kritisch zu reflektieren und unter Umständen neu zu verhandeln. Namentlich ist also für eine „Genderkompetenz“ (Prosiegel 2002, 7) zu sorgen. Genderkompetenz wird von *Angelika Blickhäuser* und *Christine Class* folgendermaßen definiert: „Das Wissen um Geschlechterfragen und die Wahrnehmung von Geschlechterfragen auf den unterschiedlichsten Ebenen und die geschlechtsspezifische Reflexion des eigenen Verhaltens nennen wir Genderkompetenz (auf europäischer Ebene wird von Genderexpertise gesprochen)“ (Blickhäuser, Class 2002, 22). Wichtig erscheint hier die Warnung von *Prosiegel* vor der „Sackgasse der ewigen Differenz“ (Prosiegel 2002, 7), wenn das Ansinnen auf das Geschlechtersystem bipolar veranstaltet wird. Für die Supervision als eigenständige Profession ist diese Diskussion so wichtig, da natürlich die Geschlechtszugehörigkeit ein relevantes Kriterium für die Zuweisung beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten darstellt. „Berufe sind eng mit dem Geschlechterverhältnis verknüpft, da geschlechtsspezifische Zuschreibungen den Zugang kanalisieren und ihren Wert bestimmen, wobei die jeweilige Zuordnung historischen Änderungen unterliegt“ (Brückner 2004, 220). Dabei verweist *Brückner* auf einen interessanten Aspekt zur gesellschaftlichen Meinung von sogenannten Frauenberufen. Sie beschreibt ein Dilemma bezüglich der natürlich unterstellten Hilfefähigkeit oder Beziehungsfähigkeit, was für eine Abwertung der Professionalität verführbar macht, da diese Fähigkeiten dann kaum als mühevoll erworbene Voraussetzungen anerkannt und somit deklassiert werden. Eine weitere, den geschlechtsspezifischen Zuweisungen folgende Beobachtung wäre, dass in historischer Entwicklung die Supervision aus den Reihen der in sozialen Bereichen tätigen Frauen hervor ging, während die sogenannte Verwissenschaftlichung (siehe hierzu auch das Kapitel „Supervisorische Identität“) und Professionalisierung von Sozialarbeit und Supervision durch einen überproportional hohen Männeranteil vorangetrieben wurde. Selbst berufspolitisch fällt am Beispiel der DGSv das Resümee zugunsten der Männer aus, alle bisherigen Vorsitzenden waren Männer (vgl. *Brückner* 2004, 222).

Daran anknüpfend prognostiziert *Brückner* für die Perspektive von Supervision ebenso eine für Männer und Frauen unterschiedliche Entwicklung ob der veränderten Nachfrage von Supervision. Da übrige Beratungsformen wie Coaching sich nicht so sehr am Beziehungsgeschehen (einer Frauen eher zugeordneten Dimension) orientierten, sondern zeit- und zielorientiert definiert würden, bleibe zu vermuten, dass weiterhin vor allem Frauen Supervision erlernen und anbieten würden, während Männer in die übrigen nachgefragten Beratungsberufe strömen könnten und zwar mit Blick auf Prestige, Einflussnahme und Verdienst. *Brückner* befürchtet, dass dies den sinkenden gesellschaftlichen Wert von Supervision symbolisieren würde, während der Wert männlich dominierter Berufe eine Steigung erfahren könnte.

Weitere Fragestellungen wären die nach sexuellen Identitäten und entsprechenden Rollen im beruflichen Kontext, womit sich die Thematik dem *doing gender* nähert. Neben der Notwendigkeit zur Beschäftigung mit diversen Ansätzen zur Geschlechterforschung und vielen weiteren wissenschaftlichen Konzepten wird es wesentlich sein, Sensibilität zu beweisen in jeder Hinsicht. Das biologisch zugewiesene Geschlecht ist gerade in Anbetracht des *doing gender* und mit Blick auf die sozialisierte Norm von Heterosexualität häufig im Widerstreit mit attribuierten Rollen und Eigenschaften oder gar Gefühlen. Allein ein jedes Supervisionsfeld kann unter Umständen über eine spezifische Geschlechterdynamik verfügen.

In Betrachtung der eigenen Sozialisation, Identitätsentwicklung und des eigenen Geschlechts wird es außerdem äußerst schwierig werden, sich hier unbefangen zu zeigen, sodass ein Rückschluss wäre, diesbezüglich Supervision für die Supervisorinnen und Supervisoren anzubieten. Der Einfluss von Genderperspektiven und ihren Zuordnungen in der Auswertung von Geschlechtszugehörigkeit konnte nachgewiesen werden (*Brückner* 2004, 224). Der Nachweis geschah mit Prüfung der jeweiligen Interaktionsprozesse zwischen Professionellen in der sozialen Arbeit und deren Adressatinnen und bezieht sich in seinem Ergebnis auf beide Seiten. Zumindest eine Bewusstmachung über Zusammenhänge dieser Art und ihre Einflüsse scheint Handlungskompetenz zu ermöglichen und ist damit wichtig für das professionelle Handeln von Supervisorinnen.

Blickhäuser und *Class* (2002) geben folgende Ansätze zur Genderkompetenz vor:

- a) Wahrnehmung von und Wissen über die soziale und kulturelle Konstruktion von Geschlecht
- b) Wahrnehmung von und Wissen über Geschlechterrollen und –bilder und deren Auswirkung auf Kommunikation, Interaktion und Strukturen in Organisationen
- c) Beachtung der Ergebnisse und Erfahrungen genderbezogener Forschung
- d) Wissen über das persönliche Geschlechterkonzept und seine Auswirkungen auf die eigene berufliche Praxis.

Gerade bezüglich dieser Aufzählungen jedoch wird die Notwendigkeit deutlich, sich detailliert dem Thema zuzuwenden, denn mit der Wahrnehmung und dem Wissen über entsprechende Thematiken ist es sicherlich nicht getan. Vor allem eine wache Bewusstheit über diese Zusammenhänge und benannte Unterschiede ist eine Voraussetzung zu entsprechenden Handlungen. Eine mögliche Herangehensweise wäre hier die Annäherung aus der biologischen und neurobiologischen Perspektive, zumal es dann um die wahrnehmbaren Differenzen von Sprachkompetenz, Verbalisation, Empathie und anderes gehen muss. Eine folgende soziologische Betrachtung wäre entsprechend fundiert.

So verwundert es nicht, dass die DGSv sich ausführlich mit dieser Thematik beschäftigte, im Februar 2003 ein Projekt beschloss, dass sich „Implementierung von Gender Mainstreaming in der DGSv“ nannte und den benannten Aufsatz in der Ausgabe 2/2002 (*DGSv aktuell*) der Qualitätsfrage der Supervision mit Blick auf die Genderperspektive widmete. Es geht hierin unter anderem um die Wichtigkeit des Wissens um und die Wahrnehmung von Genderperspektiven, also der verschiedenen männlichen und weiblichen Dimensionen von Lebensentwürfen und Biografien. Darin liegt ein Verdienst der Verbandszeitschrift, wobei auch festgehalten werden muss, dass eine konzeptuell adäquate Herangehensweise mit notwendiger beispielsweise identitätstheoretischer oder psychobiologischer Sicht noch nicht geschehen ist.

Das Wesen der Genderdiskussion widmet sich dabei nicht nur den Unterschieden, sondern auch den Gemeinsamkeiten und Veränderungen sowie Angleichungen in

Interaktionen. Dabei ist es wichtig zu beachten, dass Merkmale in Kommunikation und auf anderen Handlungsebenen nicht zwangsläufig identisch mit den biologischen Geschlechtern sind.

Durch Supervisoren oder Supervisorinnen sollte daher die Reflexion der genderspezifischen Implikate stets auf vier Ebenen kritisch geprüft werden:

- a) individuelle und soziale Ebene (Auswirkungen des Geschlechtes auf die Biografie, berufliche Rollen; Prägung von Männer- und Frauenbildern im Unternehmen; resultierende Einschränkungen, Tabus)
- b) strukturelle bzw. institutionelle Ebene (Parallelen zwischen Entwicklung der Institution/Organisation und Geschichte der Erwerbsarbeit; Entwicklung geschlechtsspezifischer Muster entlang der Entwicklung der Informationsgesellschaft; Arbeitskultur der Organisation und wesentlich verspäteter Einstieg der weiblichen Arbeitskraft allgemein)
- c) Schnittstelle zwischen beruflicher Rolle und Organisation (gestellte „Norm“ von Geschlechterrollenbildern; Familienorientierung in Unternehmen; Arbeitszeitmodelle; Raum der privaten, unbezahlten Arbeit wie Haushalt)
- d) politisch-gesellschaftliche Ebene (gesetzliche Rahmenbedingungen, deren Bekanntheitsgrad und Offenlegung; politische Leitbilder und Ideologien allgemein).

3.2 Überlegungen einer Supervisorin zur Genderspezifik

Die berufliche Welt entbehrt inzwischen der männlichen Dominanz, mag man meinen. Schließlich sind Frauen ebenso spezifisch ausgebildet, berufstätig und somit erwerbstätig wie Männer auch. Mit „ebenso“ kann jedoch nicht „in gleicher Form“ gemeint sein, da nicht nur die natürlich fundierten und biologisch bestimmten Verschiedenheiten die jeweiligen Berufsbiografien in differenzieller Art kennzeichnen, sondern im Besonderen und bei soziologischer Betrachtung deswegen, weil auch die

berufliche Identitätsbildung auf divergente äußere Einflüsse hinsichtlich des Geschlechts trifft.

In dieser schwierigen und von Vorurteilen oder Vorwürfen flankierten Thematik ergibt sich der Eindruck einer Gratwanderung zwischen dem Anliegen einerseits, Benachteiligung zu erhellten oder ihr vorzubeugen und dem Bemühen andererseits, nicht in die Falle der „Gleichmacherei“ zu laufen. Der Versuch, Gleichheit zu fordern, wo sie nicht funktioniert, soll auch hier nicht unternommen werden. Vielmehr erscheint das pauschalisierte Plädieren für gleiche Voraussetzungen von Männern und Frauen in Berufen nicht nur widersprüchlich, sondern auch widersinnig. Der Blick auf die realen Gegebenheiten verschiedener Menschen mit ihren tatsächlich vorhandenen Unterschieden und Potenzialen hingegen sollte unverstellt bleiben, damit die Möglichkeit für eine nachhaltige Änderung von real existierender Ungerechtigkeit überhaupt erst geschaffen werden kann: ein Wahrnehmen der Phänomene in ihrer Unterschiedlichkeit und das entsprechende Wirken in Strukturen.

Wie bereits in dieser Arbeit mehrfach ausgeführt wird, ist Identität immer im Kontext des Geschehens und im Strom der Zeit zu sehen. Die „materiellen“ Voraussetzungen eines Menschen im Sinne seiner Physis müssen dabei einbezogen werden, die Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen in diesen Voraussetzungen ist nur eine wesentliche! Nicht nur die Verschiedenheit der körperlichen Ausstattung mit ihren Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit ist hier gemeint; auch die Dimension der Sozialisation, welche Frauen und Männer in unterschiedlicher Wirkweise erleben, muss dringend als maßgeblich und im Licht des komplexen Identitätsbegriffes einbezogen werden. Solche Einflüsse wirken sich bis in die Biologie des Menschen aus, in dem Genexpressionen und Genregulationen entsprechend gefördert oder behindert werden und sich spezifische kognitive und emotionale Stile ausbilden. Die Geschichte von Frauen ist schließlich auch im historischen Rückblick eine andere als die der Männer – nicht nur mit Blick auf das persönliche Werden und das berufliche Geschehen. Zu bedenken sind Kulturkreise oder religiöse Einflüsse ebenso wie die Maßgaben der familiären Mikrowelten („Die Tochter braucht keine Ausbildung, sie wird einmal heiraten“). All dies prägt unsere Identitätsentwicklung als Männer und Frauen und wirkt sich auf die Berufsidentität aus, denn Männlichkeit und Weiblichkeit sind nicht nur biologische, sondern auch genderspezifische, sozial determinierende

Identitätsqualitäten. Ihre detaillierte Betrachtung wird die genderspezifische Debatte in der Berufswelt zumindest realistischer konnotieren. Dabei tun sich unzählige interessante Untersuchungsperspektiven auf; so könnte zum Beispiel infrage stehen, ob die Genderthematik sich mit geschlechtlicher Gleichstellung beschäftigt oder doch zu schwer an der Frauenarbeit trägt - die sie eigentlich „abgelöst“ haben soll - und dabei die männlichen Sichtweisen leider gar nicht zu definieren sucht. Dieses und weitere untersuchenswerte Kriterien bleiben künftig zu prüfen, um tatsächlich einer Gleichstellung gerecht werden zu können.

Der Anspruch an Gleichmacherei kann als das Resultat eines Missverständnisses verstanden werden und muss irreführend sein, denn er würde die Wesenheit eines jeden Einzelnen infrage stellen. Trotzdem aber stören wir uns daran, dass Frauen für selbe Leistungen in vergleichbaren Positionen im Durchschnitt mit bis zu 22% weniger Gehalt schlechter bezahlt werden als Männer; dies vor dem Hintergrund einer berechtigt eingeforderten Gleichstellung. *Brückner* (2004) verweist darauf, dass Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Karriereentwicklung und anderen Bereichen nicht selten auf einer Ungleichheit basieren, die schlicht gegeben ist, jedoch nicht abstrahiert werden kann. Die Verunmöglichung einer neutralen Diskussion entspringt dem Wesen von Identität und rührt her vom Betroffensein und Selbst-Berührt-Werden, weil es um die biografischen Erfahrungen im Umgang mit dem eigenen und dem anderen Geschlecht geht. Schließlich müssten ja Männer und Frauen hierüber debattieren und handeln, während sie selbst männlich und weiblich sind. So unterstellt *Brückner* zumindest eine Erschwernis in der Erlangung professioneller Distanz, die jedoch notwendig wäre.

Es muss uns zu bedenken geben, dass Frauen weniger gute Karrierechancen haben, es sei denn, sie verinnerlichen in ruppigem Tempo männliche Attribute und entweiblichen sich selbst, was bereits in die Kategorie der Identitätsschädigung eingeordnet werden muss. Dann jedoch werden an sich positiv konnotierte Attribute der Weiblichkeit wie Fraulichkeit oder Mütterlichkeit mit Distanz beäugt, während Schlagworte wie „Powerfrau“ oder „Karrierelady“ keinerlei Befremdung mehr hervorrufen (*Orth* 2001, 8). Der notwendige Schutz weiblicher Identität sowie deren Integrität findet kaum Raum. Ungeprüft ihrer Güte sind Frauen in der Geschäftswelt größten Teils „außen vor“, sobald es um begehrte Posten geht. Das muss uns ärgern

und stutzig machen, nicht weil wir Frauen oder Männer sind, sondern weil es nicht unserem Menschenbild entspricht, nicht die Erwartungen der Verfassung unseres Landes erfüllt und schlicht keine Rechtfertigung findet. Es wirkt ungerecht, ist Zeichen von Benachteiligung und einer Fehlentwicklung, die es aufzudecken gilt.

Es bleiben trotz der Genderdiskussion also Skepsis, Zorn und Ärger im Hinblick auf eine Ungleichheit, der jedoch Gleichheit nicht einfach entgegen gesetzt werden kann. Vielleicht wird durch die Betrachtung der biologischen Voraussetzung, ein Kind austragen zu können, etwas deutlicher, dass ein Ansinnen auf Gleichmachen von Unterschiedlichem - nicht nur in dieser Kategorie – immer zum Scheitern verurteilt sein wird. Hierbei soll in der Folge nicht unerwähnt bleiben, dass die benannte „zivilisatorische Unaufmerksamkeit“, der irrige Imperativ also zum Gleichsein, inzwischen Formen der Schuldverteilung und Frontenbildung angenommen hat, die zu einer argumentativen Lagerbildung zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern führten. Auch werden Männer zumindest anteilig in die Position der „Absahner“ gebracht und ihre Eignung für entsprechende Posten infrage gestellt. Gleichzeitig wird pauschal allen Vertretern der männlichen Arbeitswelt die Benachteiligung von Frauen untergeschoben, was die Verantwortungsübernahme in maligner Form in Schieflage bringt und so eine Forderung etabliert, wie sie niemals verfolgt werden kann – nämlich als ein einseitiger Veränderungswunsch adressiert an die männliche Seite. Dies bringt nicht nur eine unnötige Schärfe in eine notwendige Diskussion, sondern schafft auch eine Atmosphäre von Frontenbildung dort, wo nur vereinigt Änderungen möglich würden. Es fallen dadurch Schatten auf das Wesentliche, was dann leider in den Hintergrund rückt, obwohl doch nur gemeinschaftlich und im kollegialen Wissen die Betrachtung sinnvoll ist und schließlich so auch Veränderung erreicht werden kann.

Zuletzt soll hier eine Art überkompensatorische Fehlentwicklung nicht unerwähnt bleiben, da es schließlich im Rahmen aktionistischer Änderungsversuche bereits zu so fragwürdigen Installationen wie der „Quotenfrau“ gekommen ist oder gar zu einem programmatischen Benachteiligungsakt männlicher Vorgesetzter im öffentlichen Dienst Deutschlands („Bei gleicher Eignung werden Frauen bevorzugt“ – warum?). Das Amt für Gleichstellung der Stadt Köln beispielsweise wird von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin umgangssprachlich „das Frauenamt“ genannt, soll offiziell

allerdings Männer ebenso vertreten und gleichfalls auf die Rechte von Behinderten und anderen achten, denn Gleichstellung schließt ja die Gleichstellung aller ein.

Es ist die Komplexität von eben den genannten Ursachen, die zur Entstehung solcher Wirrungen führen; dies gilt es zu beachten und aufzuschlüsseln, um gegebenenfalls eine nachhaltige Änderung zu erreichen. Ein schmalspurig aktionistischer Bestimmungsmodus kann wohl Ungerechtigkeiten, wenn überhaupt, nur partiell entgegenwirken und wird weder Verstehen noch Empfinden individuell und gemeinschaftlich anreichern und nachhaltig ändern können.

Gleichheit um jeden Preis führt also nicht weiter. Daher ist es wohl hilfreicher, die übrigen Faktoren der Reaktionskette zu prüfen, zum Beispiel den gesellschaftlichen Boden und die Bereitwilligkeit zur Änderung der Wahrnehmung oder die Motivation zu Perspektivwechseln auf benannte Unterschiede. Es könnte also die Überlegung angestellt werden, nicht das Wesen der Unterschiedlichkeit an sich infrage zu stellen, sondern vielmehr den Fehler, Unterschiedliches mit gleicher Reaktion zu parieren.

Es ginge dann mehr um die Berücksichtigung des Verschiedenseins, natürlich aber auch um das Sehen von Gemeinsamkeiten – beispielsweise die unter Umständen gleiche Leistung. Hier ist Aufmerksamkeit verlangt und Investition, das Bemühen um Erkenntnis und ein Suchen nach Wegen.

Was aber soll denn dann besser oder „gleicher“ werden? Wo ist die Möglichkeit, Ungerechtigkeit zu verändern? In welcher Form also kann man sowohl Männern als auch Frauen gerecht werden, ohne aufgrund naturgegebener Unterschiedlichkeit Benachteiligung einzupflanzen oder Abwertungen Raum zu geben?

Die Bewusstheit über die Unterschiedlichkeit, ihre Akzeptanz und das Erkennen von Ressourcen und Potenzialen in jeweils differenten Qualitäten und ihre Komplementarität sind sicherlich wesentliche Grundlagen, um schließlich eine fruchtende gesellschaftspolitische Diskussion anzuregen. Supervision wird hier im Kleinen und mit dem Verweis auf eine Dimension supervisorischer Arbeit (politische Verantwortung und Bildungsarbeit) wirksam werden können. Interessanter Weise stellt *Ilse Orth* in ihrer Arbeit (2001) diese Diskussion in den Kontext des Konvivalitätsbegriffes, der sich von „convivus“ – dem willkommenen Gast beim Mahl – ableitet. Wie willkommen also sind Menschen in ihrer Wesenheit mit Unterschieden und genderspezifischen Eigenarten, Erwartungen und Attributionen? Ein Klima des

Willkommenseins könnte, in seiner Potenz zur Elastizität, auf die Abläufe in der Arbeitswelt flexibilisierend wirken und insbesondere für bisher ungehörte Denkansätze, Empfindungen und Volitionen Raum schaffen.

Gerade bezüglich der kognitiv-affektiven Regulation gelangten *Klaus Fiedler* und *Herbert Bless* zu der Annahme, dass eine grundsätzliche Tendenz besteht, in einem positiven Gemütszustand positive Informationen auch besser wahrzunehmen (*Fiedler, Bless 2003, 126ff*). Es gelingt dann effizienter, diese Informationen, wie zum Beispiel besondere Kompetenzen oder Potenziale, zu enkodieren und abzurufen im Gegensatz zu negativen Informationen wie Vorurteilen. Ersteres führt insgesamt zu wohlwollenderen sozialen Urteilen und ermöglicht offenbar wesentlich besser die Sicht auf Vorteile und zu kombinierende Vereinbarkeiten, was hier durchaus übertragbar erscheint auf das zuvor genannte Klima des Wohlwollens und Willkommenseins.

Beinahe nahtlos kann das Phänomen der Reziprozität argumentativ beigefügt werden, „die Grundregel bei zwischenmenschlichen Beziehungen, dass man nur in dem Maße erwarten kann, Aktivposten wie etwa Status, Attraktivität, Unterstützung und Liebe zu bekommen, wie man sie selbst bereit stellt“ (*Buunk 2003, 431*). Besonders interessant sind die Ergebnisse entsprechender Untersuchungen (*ibid.*), nach denen davon ausgegangen werden kann, dass diejenigen, die in Freundschaften benachteiligt werden, ebenso wie jene, die im Vorteil gegenüber dem jeweiligen Freund sind, unglücklicher sind, als Menschen mit dem Gefühl von gleichen gegenseitigen Beiträgen. Unter Umständen lässt sich aus diesen Untersuchungen zumindest anteilig auf vorstehendes Thema der Gedanke entleihen, dass es für die gesamte Gemeinschaft angenehmer und atmosphärisch freundlicher ist, zu gleichen Teilen zu investieren und weder in starke Vorteilnahme zu gehen, noch sich benachteiligt fühlen zu müssen (vgl. Equity-Theorie, *Buunk 2003, 431*).

Das Menschenbild eines Supervisors und einer Supervisorin muss deshalb auf die genderspezifischen Fragen hin immer wieder geprüft werden, denn auch sie sind männlich oder weiblich, sind in bestimmter Art und Weise sozialisiert und haben Erfahrungen und Narrative ihres Sozialisationskreises verinnerlicht.

Blickhäuser und *Class* (2002) geben hier die Anregung, die eigene Perspektive als Mann oder Frau auf den Supervisionsprozess zu reflektieren, die Frage nach dem

Genderprinzip auch auf der institutionellen Ebene zu stellen und nach spezifischen Rollenzuschreibungen zu suchen. Insbesondere dann, wenn unbedingt ein männlicher oder weiblicher Supervisor angefragt ist, sollte zumindest eine Erhellung der Motive angestrebt sein. *Ferdinand Buer* formuliert: „Supervisanden und Supervisorinnen sollten sich fragen, ob der Supervisor bzw. die Supervisorin das Geschlecht aufweist, das für sie hilfreich ist.“ (*Buer* 1999, 206). Authentizität und Befremdungseffekte müssen von der Supervisorin und vom Supervisor geprüft werden, ebenso wie die damit einhergehende potenzielle Vorbildfunktion. Letztendlich ist die Frage maßgeblich, wie ein professioneller Berater selbst seine Weiblichkeit und Männlichkeit gestaltet, wovon er beides in sich trägt.

Die Prüfung einer Passung der genderspezifischen Besonderheiten eines Supervisanden und einer Supervisorin auf die Angebote und realen Gegebenheiten ist vordringlich wichtig. Daher kann ein Aufpfropfen von Gleichheit wie oben erwähnt weder sinnvoll noch identitätsfördernd sein, vielmehr muss mit der Warnung vor Identitätsschädigung davon abgesehen werden, denn: „Identität signalisiert, dass in einer Vielheit von Menschen die Besonderheit eines Einzelnen gegeben ist, der sich von vielen anderen Einzelnen unterscheidet, eben, weil er eine ‚Identität‘ hat, ganz besondere Merkmale, welche ihn erkennbar machen. Auf der anderen Seite ist klar, dass dieses Erkennen seiner Besonderheit auch die Vielheit erfordert, die überhaupt erst Unterscheidbarkeit ermöglicht“ (*Petzold* 2000h, 13).

Immerhin bleibt die Möglichkeit, geschlechtsspezifische Unterschiede auf ihre Funktionalität und Komplementarität hin zu untersuchen. Die Potenziale und Ressourcen sowie die an eigene sozialisatorische Erfahrungen gebundenen Kompetenzen zu benennen und in den Kontext der Arbeitswelt mit ihren komplexen Anforderungen zu stellen, kann ein erster sinnvoller Schritt sein. Das gemeinschaftliche, nicht feindliche, sondern convivalente Überlegen und Suchen nach flexiblen Lösungen entsprechend der jeweils weiblichen und männlichen Voraussetzungen wäre vermutlich ein guter zweiter Schritt. Wie also sind unterschiedliche Einpassungen in übrige gesellschaftliche Kontexte (Familie, Ehrenamt) zu vereinen mit der Notwendigkeit, über Erwerbsarbeit Existenzsicherung zu leisten und gleichzeitig dem eigenen Identitätsprofil treu zu bleiben?

Hier müssen Frauen und Männer gemeinschaftlich Überlegungen anstrengen, Gewinn bringende Potenziale prüfen und in kollektiver Kreativität sowie in Konsens-Dissens-Prozessen Konzeptarbeit leisten, die Profit im Miteinander bringt sowie mit Blick auf Respekt und Menschenwürde aller Unterschiedlichkeit gerecht wird und damit Männlichkeit und Weiblichkeit erlaubt.

Im konkreten Handeln kann das für Supervisorinnen bedeuten, auf Supervisanden jeweils dem Geschlecht angemessen zuzugehen, vor allem aber auch, ihr Zugehen auf ihre Angestellten, Klienten oder Kollegen unter Betrachtung dieser Perspektive zu flexibilisieren. *Orth* spricht in diesem Zusammenhang von habitualisierten Kommunikationsmustern, die es zu prüfen und zu modifizieren gilt (vgl. *Orth* 2001, 8). Beispiele wären besondere körpersprachliche Äußerungen wie das auf die Schenkel oder auf die Schulter Klopfen, aber auch verbale Vereinnahmungsgesten oder beispielsweise eine nicht immer passende Altväterlichkeit gegenüber einer Kollegin.

Bei dem Wunsch nach Veränderung muss allerdings an dieser Stelle auch deutlich darauf hingewiesen werden, dass es durch die Flexibilisierung solcher eben benannten Muster zu Verunsicherungen kommen wird, da Verhaltenssicherheit sich auf erprobte Kommunikationsmuster beruft. Unsicherheit in beruflicher Hinsicht und im Besonderen in der dünnen Luft der Chefetage hat ihren Preis, sodass Änderung und ein Probieren von Neuem dann rasch unattraktiv wirken und unter Umständen sogar bedrohlich erscheinen. Es ist in diese Überlegungen auch die Suche nach beispielsweise neuen „weiblichen Interaktionsformen“ in Führungspositionen einzuordnen (*Orth* 2001, 8). Es geht also um das Finden, Probieren und Etablieren von Unbekanntem auf allen Seiten, sodass nun immer deutlicher wird, wie wichtig ein breiter Grund aus individueller Toleranz und Neugier sowie aus gesellschaftlicher Fläche und kollektivem Aktionsrahmen ist. Dafür Verständnis zu schaffen, die Notwendigkeit begreiflich zu machen und das hier lagernde fruchtbare Potenzial zu erhellen, kann Aufgabe der Supervisoren sein.

Mit Blick auf die sogenannten mentalen Repräsentationen (*Petzold*) und mit dem Wissen um diese kollektiven Vorstellungen in sozialen Feldern wird schließlich deutlich, wie wesentlich das Schaffen von gemeinsamen Wissensständen in Bezug auf diese Problematik ist, damit die aktuell nicht mehr passenden und daher drückenden Vorstellungen über Rollen von Männern und Frauen einer

Flexibilisierung zugeführt werden - im Sinne von Gewinn bringender Veränderung und dem Lösen von Blockaden. *Orth* kam diesbezüglich in Anlehnung an *Moscovici* und *Petzold* zu der prägnanten Aussage: „Es müssen in Bezug auf die Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit die ‚sozialen Repräsentationen‘, das heißt, die kollektiven Kognitionen, Emotionen und Volitionen bei Männern und Frauen verändert werden“ (*Orth* 2001, 9).

3.3 Berufliche Identität in unserer Zeit - die Problematik der vielen Möglichkeiten

Für Supervisorinnen ist das Wissen um die Prozesshaftigkeit der Berufsidentität, also um ihren Entwicklungscharakter, fundamental. Immer wichtiger jedoch wird für die professionellen Berater die sorgfältige Beobachtung des Arbeitsmarktes und der Veränderungen im eigenen Berufsleben und dem des Supervisanden – vor allem, da das Tempo von Wechsel, Veränderungen und Neuerungen sich stetig zu erhöhen scheint. Der vermehrte „Stress“, vor allem aber „Disstress“ beeinflusst die Handlungen und Erzählungen in der Arbeitswelt, den Austausch zwischen den Menschen und das Potenzial von Angst und Solidarität. Er hat Auswirkungen auf Teams, Standorte, Organisationen und jeden einzelnen Arbeitnehmer.

Bei dieser Betrachtung geht es nicht ausschließlich um die rasanten technischen Fortschritte, die sicherlich diverse Berufe „ersetzen“, Tätigkeiten obsolet machen oder neue Berufsbilder schaffen. Vielmehr ist die Weite und Größe der Möglichkeiten von der Gunst zur Bedrohlichkeit geraten, was durchaus Verunsicherung und Labilität evozieren kann, wenn Identitätsarbeit partiell für das Berufsleben zum Erliegen kommt. Bei Schädigung in der Identitätsentwicklung können bedrohliche Momente für die Identitätsarbeit, zum Beispiel durch das Zusammenbrechen von ständischen Ordnungen, entstehen. Es können ideologische und politische Umbrüche, Ausfalljahre und auch der Verlust regionaler Bindungen ebenso wirksam sein, wie das Fehlen von Perspektiven (*Böhme* 1990 cit. *Petzold* 2001p, 19). Jeder dieser Punkte hat natürlich Auswirkung auf die berufliche Entfaltung. Jedoch insbesondere Folgende, nämlich das Zerschneiden von Kontinuität, von Karriere und

das Obsoletwerden von Normalbiografien, sind für die supervisorische Arbeit von vorrangiger Bedeutung. *Pongratz* (2004) beschreibt aus arbeitssoziologischer Perspektive eindrucksvoll die Notwendigkeit, dass ein Beschäftigter zunehmend einen unternehmerischen Umgang mit der eigenen Arbeitskraft etablieren muss, da vermehrt Selbstorganisation von ihm verlangt wird.

„Unter Bedingungen des Typus Arbeitskraftunternehmer kann nicht mehr wie bisher von einer kontinuierlichen Berufslaufbahn mit einer institutionalisierten Abfolge von Karriereschritten ausgegangen werden. Vielmehr ist mit einer Fragmentierung von Berufsbiografien zu rechnen: mit wechselnden beruflichen Aufgaben, die nicht immer als Aufstieg, sondern häufig als Abstieg erlebt werden“ (*Pongratz* 2004, 24f).

Auch die Übersicht über die im beschleunigten Wandel immer vielfältiger und komplexer erscheinenden sozialen Bezugssysteme kann rasch verloren gehen, was zu massiven Frustrationen und Verunsicherungen führen kann (wiederholte Reorganisationswellen in den 1990er Jahren). *Pongratz* sieht hier einen neuen Typus, den des „Arbeitskraftunternehmers“ (*Pongratz* 2004, 18), der nur noch sehr vereinzelt auf detailliert durchstrukturierte Tätigkeitsbeschreibungen treffen wird und sich tatsächlich zunehmend selbst organisieren kann, dies aber auch muss. Er benennt dies als „Autonomisierung“ (*ibid.*) und bescheinigt einen damit einhergehenden erheblichen Leidensdruck. Die Anforderung an diesen Arbeitskraftunternehmer wäre dann die Vermarktung der eigenen Arbeitskraft als Ware, was eine unternehmerische Entwicklung notwendig macht.

Als wesentliche Merkmale benennt *Pongratz* (2004) die erhöhte *Selbst-Kontrolle* bei *Selbst-Ökonomisierung* und *Selbst-Rationalisierung* im Sinne der Veränderung des passiven Arbeitnehmers hin zum Akteur und Anbieter.

- a) *Selbst-Kontrolle*: eigene Planung, Steuerung und Überwachung der Umformung des Fähigkeits-Potenzials in konkrete Arbeitsleistung, Qualitätsüberwachung bei verändertem Verhältnis zur eigenen Arbeitskraft als Ware (das Vermögen, zu arbeiten) mit dem Ziel der kontinuierlichen und gezielten wirtschaftlichen Nutzung

- b) *Selbst-Ökonomisierung*: aktive und gezielte Herstellung der eigenen Fähigkeiten und Leistungen im Sinne einer bewussten „Produktionsökonomie“ mit Rücksicht auf die individuell zu prüfende „Marktökonomie“ als Unternehmer ihrer selbst
- c) *Selbst-Rationalisierung*: bei auf den gesamten Lebenszusammenhang wirkender Veränderung tritt Zweckgerichtetheit in den Vordergrund mit folgender gezielt effektiverer Durchgestaltung des Gesamtlebenszusammenhangs, also Herstellung und Vermarktung der Arbeitskraft im Rahmen privater Lebensführung (vgl. *Pongratz 2004, 23*).

Die Auswirkungen schätzt *Pongratz* als ambivalent ein, da natürlich neue Handlungs- und Gestaltungsspielräume entstehen, jedoch bei intensiverer Arbeit der Gestaltungsdruck zunimmt. Er sieht hier ein enormes Spannungsfeld zwischen Selbstbestimmung und Leistungsverdichtung, welches einer vermehrten Reflexion (zum Beispiel durch Supervision) bedarf. Dies wird umso nötiger, da das Leistungsgeschehen in hohem Maße über Aushandlungsprozesse bestimmt werden wird, sodass also auch die grundsätzliche Reflexion der relevanten Interessenkonstellationen und Kommunikationsprozesse erforderlich wird. Wie bereits *Buchinger (2003)* verweist auch *Pongratz (2004)* darauf, dass der Beratungsbedarf der Leistungsträger über die beruflichen Aspekte hinaus gehen und den gesamten Lebenszusammenhang berühren wird. „Die institutionalisierte Trennung von Arbeit und Freizeit [...] weicht einer komplexen Alltagsorganisation, die immer wieder neue Arrangements zwischen Erwerbsbelangen und privaten Anliegen zur Folge hat.“ (*Pongratz 2004, 24*). Die entstehenden und bisher ungekannten Abstimmungsnotwendigkeiten betreffen also auch den Lebenslauf und damit natürlich das komplexe Identitätsgebäude der Beschäftigten.

Durch Wertezerrfall und Sinnverlust ist Verlässliches entwertet, auf Vieles kann sich nicht mehr berufen werden. Alte Einigungen sind ungültig, was nicht nur Verwirrung und Verunsicherung bewirkt, sondern vor allem die Notwendigkeit in den Raum stellt, Alternativen zu suchen, Festigkeit wieder herzustellen und Perspektiven zu schaffen. Der Blick auf die drei Identitätskomponenten *Selbstkonzept*, *Selbstwertgefühl* und *Kontrollüberzeugung* nach *Haußer (1995)* ermöglicht einerseits das Erfassen der Wichtigkeit, identitätssichernde Prozesse zu begleiten und bietet andererseits für

Supervisorinnen und Supervisandinnen gleichermaßen eine gute Orientierung zur Erkennung von Labilisierung oder Starre in der Identitätsarbeit.

Die veränderten Umstände der zunehmend wechselnden Arbeitsaufgaben unter massivem Existenzdruck bergen die verstärkte Gefahr des individuellen Scheiterns, weshalb die biografische Reflexion zugleich mit wachsender objektiver Unsicherheit und subjektiver Verunsicherung in Kontakt kommt. Laut *Pongratz* geht es dabei „immer mehr um die Reflexion von Erfolg und Scheitern“ (*Pongratz* 2004, 25), eine Aufgabe, der sich Supervisoren stellen müssen.

3.3.1 Berufswahl - eine Lebensentscheidung?

Bereits zu Beginn des Berufslebens kann sich heute ein junger Mensch zunehmend weniger auf die Eltern oder Lehrer verlassen, die mit ihren Berufsentwicklungen längst kein Vorbild mehr bieten können. Abgesehen von der resultierenden Verunsicherung und Überforderung fehlt durch den temporeichen Wandel das Empfinden von Beständigkeit und Sinn. Hinzu kommt als ein wesentlicher Faktor, dass die Kinder und Jugendlichen wie alle Menschen lernend sind, im Besonderen aber den Kontakt zu den sie anleitenden Sozialpartnern brauchen (vgl. *Wygotski's* Theorie zur Zone der proximalen Entwicklung, *Durkin* 2003, 72). Da dieser Kontakt mit Blick auf Berufsfelder zunehmend weniger von Vorbildwirkung oder Orientierungshilfe gekennzeichnet ist denn von Irritation, kann kaum erwartet werden, dass eine sichere und ich-syntone, also auch den Wünschen und Kompetenzen entsprechende Förderung in Anpassung an die veränderten Gegebenheiten stattfindet. Schließlich sind auch Eltern mit den veränderten Anforderungen vor neue Aufgaben gestellt. Die durch diese Entwicklung notwendig gewordene anzupassende Beratung findet offenbar ebenfalls nicht statt. *Nando Belardi* hat das beispielsweise für die Auszubildenden in sozialinterventiven Berufen folgendermaßen formuliert: „Im Gegensatz zu den Zeiten von Alice Salomon findet die gegenwärtige Ausbildung für die sozialen Berufe vorwiegend an überfüllten Ausbildungsgängen von Fachhochschulen, Fach- oder Hochschulen statt, für die Beschäftigung mit komplexen und oft persönlich bedingten Hintergründen vieler

Studienanfänger, einen helfenden Beruf zu ergreifen, gibt es weder Zeit noch Gelegenheit. Viele Lernende sind sehr jung und verfügen deshalb über wenig Lebenserfahrung“ (*Belardi* 1998, 16). Die „Erosion“ (*Wijnen, Petzold* 2003, 16) alternativer sinnstiftender Instanzen und Inhalte verleiht aber dem Kontext von Arbeit und Beruf gleichwohl eine herausragende Rolle für die Identitätsentwicklung junger Erwachsener. Allein die Informationsfülle zu Möglichkeiten der Berufswahl überfordert vermutlich beide Generationen, Kinder und Jugendliche ebenso wie Eltern, während dem jungen Menschen mit der Planung seiner beruflichen Entwicklung eine Transformationsleistung abverlangt wird, die an sich kaum leistbar erscheint.

Die hypothetische Festlegung auf einen Lehrberuf oder ein Studium hat zwar noch den Ruf des „jetzt für immer“, kann aber lange keine Beschäftigungsgarantie oder Bestandssicherheit mehr bieten. Es ist vielmehr die ferne Perspektive von Aufbaustudiengängen schon zu Beginn maßgeblich, die Möglichkeit etwa, durch Zusatzqualifikationen parallele Berufsfelder zu erschließen, um den Forderungen des Arbeitsmarktes nach Flexibilität gerecht zu werden. Freilich ist damit auch der Vorteil verbunden, nicht „als Geselle zu versauern“, Vielfalt zu ermöglichen und den eigenen Alltag abwechslungsreich zu gestalten. Neben der Erwerbssicherung aber rückt auch die Anforderung in den Vordergrund, „eigene Erwartungen und Möglichkeiten immer wieder neu zu überdenken und in eine gezielte Berufsplanung umzusetzen“ (*Pongratz* 2004, 25). Dies allein jedoch erscheint als Aufgabe schwer genug und hochgradig supervisionsanfällig, da die noch kaum erprobte Kompetenz durch den jungen Menschen erahnt und auf ein Berufsbild transformiert werden muss, das alle Wege nach oben offen lassen soll. Das Streben nach Sicherheit, Stabilität und Nachhaltigkeit ist zumindest äußerlich in den Hintergrund gerückt – doch nicht der Wunsch danach.

Die Berufsbiografie als Grundlage der beruflichen Identität (*Keupp* 1999) ist also wesentlich gekennzeichnet von Sprüngen, Einbrüchen oder zunehmend mehr Seitensträngen und Verästelungen. Sie wird selbst zum Projekt, wobei gerade die Identifizierung mit einer Berufsgruppe immer mehr in individuellen Kompetenzen besteht, nicht aber in einem gleichnamigen Ausbildungsabschluss.

3.3.2 Berufen sein oder berufliches Sein

Die Aussage „Du musst davon leben können!“ ist angemessener denn je in Zeiten von erhöhter Arbeitslosigkeit, Diskussionen über Mindestlöhne auf Existenzsicherungsniveau und Lockerung des Kündigungsschutzes bei Kürzung von Sozialleistungen. Sie erzeugt jedoch in Überlegungen zur beruflichen Identität und bei Betrachtungen des beruflichen Selbstbildes immer häufiger ein abfälliges Lächeln, trifft auf Unlust und den Vorwurf des Spaßverderbers oder gar des „Losers“ – man will etwas Besseres sein. *Maxeiner* weiß aus der Reflexion seiner Biografie zu berichten: „Dass Arbeit ausschließlich der Existenzsicherung dient, galt in den unteren Schichten als widerspruchslose Erkenntnis“ (*Maxeiner* 2002, 42). *Pongratz* prognostiziert mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktentwicklung: „Erwerbstätige (auch die bislang besonders geschützten Hochqualifizierten und Führungskräfte) müssen damit rechnen, dass die Betriebe keine gesicherten Beschäftigungs- und Aufstiegschancen mehr gewährleisten wollen und können“ (*Pongratz* 2004, 25).

Die Notwendigkeit der Existenzsicherung tritt damit immer stärker in Konkurrenz zum Streben nach Anerkennung und Selbstverwirklichung als sinnstiftende Instanzen (auch im Sinne sozialer Zugehörigkeit und Einbindung). Gleichzeitig beschattet sie auch den Aspekt der Arbeitszufriedenheit, welche sich allgemein als eine affektive Reaktion auf eine Arbeit bezeichnen lässt.

„Der emotionale Gehalt der Arbeitszufriedenheit erschließt sich aus dem Vergleich der tatsächlichen Handlungsergebnisse mit denen, die sich ein Arbeitnehmer wünschen würde, die er erwartet oder glaubt, verdient zu haben“ (*VanYperen, de Fliert* 2003, 628).

Es entsteht der Anschein von „allen Möglichkeiten“, seine berufliche Identität selbstverantwortlich zu „bauen“ und damit auch der Auftrag dazu und die Überforderung damit, kann doch die „Zusammenstellung“ des Selbstbildes nicht erfolgen wie aus einem Setzbaukasten. Das Mitwirken der eigenen Dispositionen sowie der übrigen Identitätsebenen ist nämlich ebenso maßgeblich wie die Bezüge zur sozialen Gruppe, gesellschaftliche Strebungen und politische Strömungen im Fluss der Zeit und mit Blick auf die eigene Historie. Wie in der Arbeit von *Wijnen*, *Petzold* bereits diskutiert, geht es für Supervisoren in ihrer Arbeit unter anderem um

die Hilfe bei der Bewältigung sozialer Komplexität (vgl. *Wijnen, Petzold* 2003, 3). Weit mehr noch als nur die Existenzsicherung wird zunehmend verlangt, vordergründig Spaß und Freude zu haben, möglichst das Hobby zum Beruf zu machen, Erfüllung zu finden. Es geht darum, glücklich im Job zu sein und sich hier stets wiederzufinden – identisch mit den eigenen Wünschen und Fähigkeiten, die eigentlich andere Persönlichkeitsbereiche bisher abdeckten. Dieser Luxus wird nachvollziehbar als erstrebenswert deklariert, soll jedoch vor dem Hintergrund einer sich ständig wandelnden, enorm hohe Flexibilität fordernden Arbeitsmarktlage stattfinden, in welcher Stetigkeit, Arbeitsplatzsicherheit und die Beständigkeit des Ausbildungsberufes infrage gestellt sind. Diese höchst verunsichernden Diskrepanzen werden teilweise verlacht, bleiben undiskutiert und damit unreflektiert unter dem Mantel von Leichtigkeit und „Fun“ verborgen.

Die hohen, in Werbung, auf Stellenbörsen und von Massenmedien propagierten Ansprüche („Ich bin ein **monster**, ich habe meinen Traumjob gefunden“ auf www.monster.de), das große Glück zu finden, welches beispielsweise auch Familie, soziales Netz und andere in den Hintergrund rückende soziale Identitätsebenen kompensieren soll, erzeugen übermäßig hohe Anforderungen und Erwartungshaltungen, welche sich bei gleichzeitig angespannter Marktlage (vor allem in den geisteswissenschaftlichen und sozialinterventiven Berufen in Deutschland) wie blanker Hohn über die „Glücksuchenden“ ausschütten. Enttäuschung, Versagen und Misserfolg sind vorprogrammiert, wird auf dieser Welle unreflektiert und ohne Selbstbetrachtung „mitgesurft“.

Es geht also um eine Passung, die zu suchen ist, eine Art Angleichung des Eigenen an das Äußere; oder wie *Petzold* es nennt, um das Aushandeln von Grenzen und Freiräumen, das Aushandeln eines eigenen Identitätsraumes auch im Beruf (2001p). Die Säule der beruflichen Identität gerät ansonsten zu rasch in die Verlegenheit, andere wichtige Identitätsprozesse aus Bereichen der sozialen Sicherheit und Eingebundenheit übernehmen zu müssen. Kollegen wären dann Freunde und Familie, kennten sich untereinander am besten, verbrächten sie doch die meiste Zeit des Tages miteinander. Das Thema des Arbeitstages und der berufliche Kontext würden in den Feierabend, in die „private Zone“ hineinwuchern. Gleichzeitig ist eine maligne Schwerpunktlegung auf die ohnehin enge Verknüpfung mit dem Bereich der

finanziellen Sicherheit und materiellen Ausstattung absehbar. So wird die Fähigkeit, sich ich-synton zu positionieren, überstrapaziert durch den Wettbewerb im materiellen Vergleich, sind doch übrige Identitätsebenen der Reduktion zum Opfer gefallen. Es resultiert daraus eine Verschiebung der Prioritäten, die sich auf die Alltagsgestaltung des Berufstätigen auswirken muss und somit auf seine Lebensführung.

Pointiert wird dieser ungeschriebene und nicht ausgesprochene Imperativ durch die Maßgabe, „ganz individuell“ zu sein, jede Gleichheit mit anderen zu meiden, nicht „identisch“ mit anderen zu sein, „ganz das eigene Ding zu machen“ und „es geschafft zu haben“. Diese Maßgaben jedoch bringen eine unnatürliche Distanzierung vom Anderen in uns mit sich. Frustration, Insuffizienzgefühle, das Empfinden von Minderwertigkeit und die resultierende Überbeanspruchung eigener Ressourcen sind Folgen und führen nicht selten zu einer erhöhten Anstrengung, die in körperliche und psychische Erschöpftheit mündet und Identitätsbeschädigung im Rahmen von Einsamkeitsempfindungen begünstigt.

Letztlich ist die durch Bilderflut und Werbesprüche an uns herangetragene Schablone der Karrierefrau und des Jungunternehmers bereits mit dem Implikat des Zeitruffers versehen. Eine realistische Entwicklung, ein sukzessives Aufstreben, das Ausbreiten der eigenen Fähigkeiten in der horizontalen Dimension (anstatt sofort nach oben zu streben) ist „out“. Jung, schlank, sportlich, frisch von der Uni und voll durchgestartet definiert sich der Karrierist, als fertig und makellos - seelenlos, beruflich geschichtslos, ohne Identität. Denn „Identität wird gewonnen, indem sich ein Mensch in leibhaftigem Wahrnehmen und Handeln auf dem Hintergrund seiner Geschichte als der erkennt, der er ist (Identifikation) und indem er von den Menschen seines relevanten Kontextes auf dem Hintergrund gemeinsamer Geschichte als der erkannt wird, als den sie ihn sehen (Identifizierung)“ (Heuring, Petzold 2006, 33).

Der Versuch also, sich mit oben Benanntem zu „identifizieren“ muss scheitern. Hiermit von anderen „identifiziert“ zu werden, wird das Gefühl von Leere und fehlender Echtheit, also von beschädigter beruflicher Identität bewirken. Die Ignoranz der zeitlichen Dimension und das „Nicht-Warten-Wollen“ bedingen ein Ausbleiben von Entwicklung. Dies wiederum forciert die Unmöglichkeit, berufliche Souveränität aufzubauen. Schließlich nämlich geht eben diese angestrebte berufliche

Souveränität mit einer inneren Verpflichtung und einem gewissen Selbstanspruch einher, welcher lediglich auf dem Boden der Realitätsprüfung und Abwägung der Kompetenzen im Rahmen äußerer Gegebenheiten entstehen kann. Nur dann ist in der Folge auch die Identitätsregulation mit Selbstwertdefinition möglich.

3.3.3 Pathogene Entwicklungen – Identitätsgefährdung im Beruf

Wenn wir von Identitätsbeschädigung sprechen oder von Zwängen und Druck in der Arbeitswelt, ist für Supervisorinnen und Supervisoren die aufmerksame Betrachtung von Umständen und Auffälligkeiten grundlegend. Es ist notwendig, zu erkennen, wie sehr zum Beispiel eine Supervisandin ihre Gesundheit aus den Augen verlor, ob sich maligne Handlungsmuster in einen Teamalltag geschlichen haben, die unnötige Reibungswiderstände erzeugen oder ob die Identität beschädigende Einflüsse unerkannt bleiben und daher auch unverändert wirken können.

Unter Rückgriff auf die „Fünf Säulen der Identität“ ist zu prüfen, wie stark also Beschädigung stattfand und wodurch. Gleichzeitig dient diese diagnostische Folie, auch ohne expressiven Ausdruck, der Möglichkeit, die Betroffenheit der verschiedenen Identitätsbereiche zu eruieren. Eine Einschätzung der Passung auf die dem Verfahren immanenten Grenzen muss ebenso professionell geleistet werden, damit ein Bedarf an Begleitung oder ausschließlicher Behandlung durch Ärzte oder einen Therapeuten unter Umständen erkannt wird. Tatsächlich kann es zu krank machenden Bewegungen kommen, da zum Beispiel das Nichteinhalten von Pausen oder Bestimmungen zum Arbeitsschutz gesundheitsgefährdend ist und eine zeittextendierte Überstundenphase soziale Isolation zumindest begünstigen kann. Bei folglich pathogenen Auswirkungen ist es in der supervisorischen Arbeit ein wesentlicher Moment, krank machende Aspekte in einer komplexen Situation aufzuspüren und dringend zu erhellen, um einer Identitätsgefährdung im größeren Ausmaß vorzubeugen.

Für die Arbeit mit Gruppen und in Teams ist eine filigrane Betrachtung der Bezüge ihrer Mitglieder grundlegend, da wir immer als ganze Menschen, also durchaus mit unserer Familie und anderen Lebensebenen in Gedanken und Gefühlen am

Arbeitsplatz sind; mit unseren Plänen für einen Sparplan oder eine Urlaubsreise, mit bedrückenden und beglückenden Perspektiven. So, wie das persönliche Erleben einen jeden Einzelnen in seiner Leistung und beruflichen Identitätsentwicklung prägt, wird sich die Team-Identität entwickeln. Dass die dabei wirkenden Atmosphären aus dem Team und auf das Team tonangebend sind, ist nicht schwer vorstellbar. Dass deshalb beim Blick auf den komplexen Identitätsbegriff immer auch eine sozialpsychologische Sichtweise mit einbezogen werden muss, wird hier um so deutlicher. Um dies mit einem Beispiel zu unterlegen, möchte ich wiederholt auf das Phänomen der Affiliation verweisen, welches wir in Form einer Tendenz verstehen können, unabhängig von den Gefühlen gegenüber anderen Personen die Gesellschaft anderer zu suchen. So ist in der Herausgabe von *Wolfgang Stroebe, Klaus Jonas et al. 2003* in einer Arbeit von *Bram P. Buunk* zu finden, dass Affiliation eine Stress und Angst reduzierende Wirkung hat (*Buunk 2003, 416ff*).

Stress wird sozialpsychologisch als der Zustand bezeichnet, zu dem es kommt, wenn der jeweilige Mensch die Anforderung einer Situation als schwierig beziehungsweise überlastend bezüglich seiner Ressourcen bezeichnet. Vorausgesetzt, die eigenen Ressourcen können angemessen eingeschätzt werden, empfindet dieser Mensch dann die Anforderung als bedrohlich im Hinblick auf das eigene Wohlbefinden. Hierbei geht es im Besonderen und mit Blick auf die supervisorische Tätigkeit in erster Linie um psychosozialen Stress, zum Beispiel im Rahmen kritischer Lebensereignisse (drohender Arbeitsverlust, Verlust des Partners etc.), nicht aber – wie ursprünglich angedacht – um Stressoren wie große Hitze oder eine Infektion. Wohl aber können eben diese Stressoren zu den gleichen Gewebeschäden und körperlichen Veränderungen führen wie die Stressoren aus dem psychosozialen Bereich. Man hat sich nach diversen Definitionsversuchen zumindest auf einen Tenor geeinigt, sodass im Zusammenhang mit Stress von einer äußeren Anforderung ausgegangen werden kann, die psychologische und biologische Veränderungen hervorruft und daher die jeweilige Person, also den Gestressten, dem Risiko einer Krankheit aussetzt (*Stroebe, Jonas 2003, 604*).

Die verändernde Wirkung von Stress beeinflusst die Gesundheit auf zwei wesentlichen Wegen und somit auch die Arbeitsgesundheit. Es soll hier ein kurzer

Blick auf die physischen Vorgänge geworfen werden, um den für die praktische Arbeit wesentlichen Nachvollzug zu erleichtern.

1. Einerseits kann es zu einer direkten Beeinflussung der Körperphysiologie kommen, sodass über das endokrine System (Drüsen und andere Strukturen, die Hormone in die Blutbahn ausschütten) Botenstoffe freigesetzt werden, die durch die Blutbahn an alle Stellen des Körpers geleitet werden können. Diese Botenstoffe können auch Stresshormone, zum Beispiel Katecholamine wie Adrenalin und Noradrenalin sein. Ihre Freisetzung regt die Herz-Kreislauf-Tätigkeit an und erhöht den Blutdruck, was für punktuelle Anstrengungen nützlich sein kann, jedoch auf Dauer schädigend wirkt. Auch das Corticosteroid Cortisol gehört zu den mobilisierenden Hormonen, denn durch die Förderung der Glucose-Synthese in der Leber wird mehr Energie bereitgestellt. Außerdem kommt es zu einer Erhöhung des Lipidspiegels (zum Beispiel Triglyzeride, Cholesterin). Wesentlich bezüglich des gesundheitsschädigenden Aspektes ist hier der Zusammenhang zwischen den benannten Hormonen und der Modulation des Immunsystems. So steigt bei übermäßig gestressten Menschen mit benannter Hormonausschüttung zum Beispiel die Infektanfälligkeit.

2. Andererseits kann es indirekt zu einer Änderung des Verhaltens kommen. Vornehmlich kommt es bei gestressten Menschen zu einem vermehrten Auftreten von gesundheitsschädigenden Verhaltensweisen. Diese Verhaltensmuster dienen in erster Linie einer Verringerung der empfundenen Bedrohung durch die äußere Anforderung. Das bedeutet auch, dass die Emotion, wie zum Beispiel Angst, bewältigt werden soll. Für den supervisorischen Kontext könnte also bedeutsam sein, ob die berufliche Belastung oder das Arbeitsaufkommen so hoch sind, dass keine regelmäßigen Mahlzeiten mehr eingenommen werden können, der Arbeitnehmer auf Beruhigungsmittel, Zigaretten oder Alkohol zurückgreift und sich davon erhofft, Beruhigung zu erfahren. Sozialer Rückzug aufgrund von Insuffizienzempfinden und die Furcht zu versagen, können zusätzlich Symptome des depressiven Syndroms hervorrufen. Hier tut sich häufig eine Negativ-Spirale auf, da diese Personen auf die Auswirkungen dieser Symptome fokussieren, weshalb dann die Emotionen wie Angst nicht aktiv aufgearbeitet werden. Vielmehr wirkt die negative Stimmungslage verstärkt auf die Kognition und forciert den unerwünschten Zustand, was jedes instrumentelle Verhalten behindert. Auch dies zu erkennen, ist für Supervisoren von

wesentlicher diagnostischer Relevanz, um unter Umständen die Verfahrensgrenzen zu erhellen und schließlich die Indikation einer Psychotherapie abgrenzend zur Supervision in Betracht zu ziehen (*Stroebe, Jonas* 2003, 610ff).

Da Ziele von Integrativer Supervision unter anderem mit der Erhöhung von Effizienz und der Steigerung von Kompetenz und Performanz benannt sind, ist der Vorteil einer zumindest möglichst angstfreien und bezüglich des Stressses regulierbaren Arbeitsatmosphäre nicht schwer zu erkennen. (Umso wichtiger erscheint mir hier der Querverweis auf *Schreyögg* (1991, 131f), welche das Angstpotenzial bei organisationsgebundener Supervision als höher denn bei anderen Supervisionsformen einstuft.) Die vier von *Buunk* benannten Komponenten im Rahmen einer Unterstützungsleistung machen dies noch deutlicher, handelt es sich also um die:

- a) emotionale Unterstützung
- b) Einschätzungsunterstützung
- c) Instrumentelle Unterstützung
- d) Informative Unterstützung (*Buunk* 2003, 423).

So konnte in entsprechenden Untersuchungen auch nachgewiesen werden, dass Menschen, die sich unter Stress eher weniger unterstützt fühlen, mehr pathogene Symptome im somatischen Bereich aufweisen (Kopfschmerzen, Schlaflosigkeit und Gewichtsverlust). Fühlt sich jedoch ein Mensch aufgefangen, während er stressreiche Ereignisse durchlebt, so zeigt er sich weniger psychophysisch in Mitleidenschaft gezogen, was auch als Puffereffekt der sozialen Unterstützung bezeichnet wird (engl.: buffer effect of social support, *ibid.*). Bei Ausbleiben dieser Unterstützung rückt die enge Verbindung zum Burnout-Syndrom in den Fokus. Burnout kann als spezifische Folge beruflicher Stressoren bezeichnet werden, die durch drei Aspekte gekennzeichnet ist. Diese betreffen die emotionale Erschöpfung, die Depersonalisation und eine verringerte persönliche Leistung (*VanYperen, de Fliert* 2003, 629).

In der überarbeiteten Ausgabe von *Burisch* (2006) ist eine sorgfältige Auflistung von Symptomen zunehmender Schwere dargestellt, die sich spezifisch auf

unterschiedliche Berufsgruppen bezieht. Diese zeugen von einer umfassenden Betroffenheit aller Identitätssäulen, die dem Arbeitsmodell des Integrativen Ansatzes entsprechen. Die Verleugnung eigener Interessen (Hunger, Pausen) stellt dabei nur den Anfang dar. Der Bogen reicht schließlich von erhöhte Unfallgefahr wegen Übermüdung über Beschränkung sozialer Kontakte (zum Beispiel auf Kontakte zu Klienten oder Kunden), weiter zum Verlust von Empathie bis hin zu Zynismus. Suizidale Kognitionen, das Gefühl innerer Leere, die Verringerung der Effizienz sowie der persönlichen Kompetenzen (Humor, Kollegialität etc.) bilden schließlich neben vermehrtem Drogenkonsum Krankheitssymptome massiven Ausmaßes und werden mit aller Wahrscheinlichkeit Auswirkungen auf ein jedes Team und in Masse sicherlich auch auf die Abteilung, den Standort, die Firma haben (*Burisch 2006, 21ff*).

Ein weiterer Parameter für die supervisorische Betrachtung findet sich in der oben bereits benannten sozialen Unterstützung (engl.: social support). Sie wird als Gefühl aufgefasst, von anderen unterstützt zu werden. *Stroebe* und *Jonas* ergänzen diese Annahme um die Information seitens anderer, dass man geliebt, umsorgt, geschätzt und positiv bewertet wird. Dies schließt jedoch auch ein, dass man Teil eines Netzes von Kommunikation und gegenseitiger Verpflichtung ist. Für den supervisorischen Hintergrund ist es wesentlich, nicht nur die *strukturellen Maße* (objektive Informationen zum sozialen oder kollegialen Netz) sozialer Unterstützung einer Arbeitsgruppe oder eines Einzelnen zu erfassen. Insbesondere die *funktionalen Maße* der sozialen Unterstützung bedürfen eines gezielten Blickes, geben sie doch Auskunft darüber, ob interpersonale Beziehungen eine bestimmte Funktion haben, die als Unterstützungsfunktion gewertet werden kann. Der wesentliche Aspekt in der Identifizierung dieser Unterstützungsfunktion geht mit dem Aufzeigen von Ressourcen einher, um beispielsweise Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Weiterhin ist unter anderem eine sogenannte „Bewertungsunterstützung“ (*Stroebe, Jonas 2003, 615*) wesentlich für die Selbstbewertung eines Menschen und damit auch ein Korrektiv für seine Handlungen, Kognitionen und Volitionen, also einflussnehmend auf die Identitätsentwicklung. Auch bei der Betrachtung der Wirkung von Affiliation in diesem Kontext wird deutlich, wie wesentlich die Verbindungen und Beziehungsgefüge eines Menschen Sicherheit oder Unwohlsein signalisieren. Der interpersonale Umgang ist schließlich fundiert durch das Wissen von einander. Weiß

ich also um den Todesfall im familiären Kreise eines Kollegen, kann ich ihn stützen. Ich kann ihn besonders freundlich grüßen, an ihn denken, wenn er vergisst zu pausieren und mich dankend freuen, wenn er mir trotz privater Belastung zur Seite steht. Wie sehr die Teammitglieder auf angemessene Pausenzeiten, Ablöseregeln und Respekt achten, wird maßgeblich sein für die gesundheitlichen Aspekte und die körperliche Leistungsfähigkeit und resultiert außerdem aus den eigenen Normen und Werten. Die gemeinsame Mittagspause fällt in diesen Bereich ebenso wie der gute Ton, das freundliche Türaufhalten und das Nichttrauen in den Büros der Kollegen. Dabei ist weniger maßgeblich, nun spitzfindig soziale Umgangsformen in den Vordergrund zu rücken; vielmehr geht es um das Schaffen von Atmosphäre, denn das szenische Spüren gibt Rückschlüsse auf Zusammenhänge wie zum Beispiel den Folgenden: „Ich werde mein Pensum nicht schaffen, was unerwünscht ist. Da die Konkurrenz im Team zu groß ist, kann ich weder eingestehen, das Pensum nicht zu schaffen, noch kann ich um Hilfe bitten. Ich muss Überstunden machen und bekomme Ärger, weil ich das Volleyballtraining absagen muss.“

Es geht im Durchdenken solcher Beispiele nicht um das Gebot der Uniformität, sondern um das notwendige Sich-Identifizieren mit anderen und um das Identifiziert-Werden. Also steht das Wissen und Kennen der eigenen Situation, das bewusste Betrachten der eigenen Identitätsbereiche und das Erkennen der anderen im Fokus. Dann erst kann schließlich die Beobachtung von Veränderungen möglich werden, das sich aufeinander Einstellen und gemeinsame Gestalten. Hierin liegt das Potenzial der unterstützenden Identitätsarbeit in der Supervision, denn nur im Wissen um die eigene Position und die der anderen mit ihren Hintergründen wird es möglich sein, in Konsensbewegungen zu kommen und Prozesse der Entwicklung gestaltend und bereichernd zu erleben in dem Ausschnitt, in dem überhaupt gestaltend mitgewirkt werden kann. Hierbei muss erneut der Bogen zu den Fremd- und Selbstattributionen geschlagen werden, ist es doch durch die Betrachtung der diversen Identitätsbereiche wesentlich besser möglich, die fremdattributiven Identifizierungen zu erkennen. Für wie liebenswert, vertrauensvoll und unterstützend wir Kollegen halten, fußt schließlich darauf, wie die Identifizierungen und Identifikationen untereinander sich gestalten. So sind Identifizierung (Fremdattribution) und Identifikation (Selbstattribution) identitätskonstituierend.

Auch wenn in dieser Arbeit aus Gründen der Begrenzungsnotwendigkeit nicht ausreichend auf die wichtigen Theorien zur Kontrollmeinung und Selbstwirksamkeit eingegangen werden kann, sollen sie in kurzer Anmerkung trotzdem Erwähnung finden. Dies erscheint unter anderem notwendig aufgrund der engen Verbindung von Identifikation und Identifizierung mit dem Empfinden von Kontrolle, sobald sich ein Mensch in gruppalen Zusammenhängen bewegt. Bei der persönlichkeits-theoretischen Betrachtung kann unter Rückbezug auf *August Flammer* (1990) davon ausgegangen werden, dass in der Kontrollmeinung und dem Empfinden von Handlungskontrolle eines jeden Menschen das Potenzial zu gemeinschaftssinnigen Handlungen einerseits liegen kann und zu krank machenden, verkümmerten Momenten andererseits. So kann konstatiert werden, dass auch im Arbeitsleben eine Handlung durch einen Menschen nur dann eingeleitet wird, wenn sich die betreffende Person zumindest minimal vertrauensvoll in die Möglichkeiten der eigenen Zielerreichung zeigt. Die Kontrollmeinung, also das eigene Empfinden darüber, viel oder wenig Kontrolle zu haben, ist wichtig und handlungsbestimmend: „Kontrollmeinungen sind daher wichtige Voraussetzungen für konkrete Handlungen; sie sind aber auch wichtige Bestandteile des Selbstbewusstseins und des Selbstwertes. Darum ist zu erwarten, dass auch die Kontrollmeinungen an sich Auswirkungen auf das unmittelbare und auf das langfristige Befinden des Menschen, seine Einstellungen und seine Gewohnheiten, seine Motive und Präferenzen haben“ (*Flammer* 1990, 95). Destruktiv wirkt indes das vermehrte Erleben von Frustration, da Kontrollmeinungen in starkem Maße aus Fortschreibungen von Erfahrungsmustern aus der Vergangenheit in die Zukunft bestehen (*ibid.*, 204ff). Es konnte von *Flammer* und anderen nachgewiesen werden, dass eine ausgeprägte positive Korrelation zwischen hilflosigkeitsorientiertem Attributionsstil und einer Neigung zur Depression besteht (*ibid.*, 97ff). Eine Beschäftigung mit diesen wissenschaftlichen Theorien ist für die Arbeit mit Menschen und Menschengruppen an sich unerlässlich, weshalb auch die vorliegende Arbeit bei aller Mühe zur begrenzten und fokussierten Fassung immer wieder auf die notwendiger Weise komplexe und wissenschaftlich fundierte Herangehensweise verweist.

3.3.4 Bilanz und Ansatz

Die Problematik des sogenannten Zeitgeistes kleidet *Petzold* in die Begriffe der „Identitätsdiffusion und Hyperflexibilisierung“ in Abgrenzung zum zuvor herrschenden Konsistenzzwang der Identität. Als prekär identifiziert er die Lage der für die Identitätsarbeit notwendigen hinlänglichen Stabilität im beschleunigten Wandel und der sogenannten „Nomadisierung“ im Job (*Petzold* 2001p, 18). Die Zumutung der „Explosion gesellschaftlicher Wissensprozesse“ und die „Komplexität beständiger Beschleunigung“ (*ibid.*) treffen nahezu alle Berufsbilder und bedürfen dringend ausgesuchter Mechanismen der Bewältigung. Durch die supervisorische Tätigkeit ist eine Fläche geboten, den Menschen zu begleiten und sich selbst zum Projekt zu machen (*Petzold* 1988t). Gleichzeitig wird das Berufsbild der Supervisorinnen dabei nicht ausgeschlossen bleiben, sodass auch sie selbst sich mit Erweiterung ihrer Beratungskompetenz immer neuen Feldern öffnen müssen, um Modifikationen im eigenen Konzept und methodischen Inventar vornehmen zu können. Es schließt sich hier in einem erweiterten Gedankenkreis der Bogen zum Sozialpsychologen *Moscovici*, welcher die „sozialen Konstrukte“, also die veränderbaren Realitätsabbildungen einer jeweiligen Gemeinschaft als Lebensnotwendigkeit bezeichnet. Die Realität ist so, wie die Gemeinschaft sie sich vorstellt. Die Umwandlung dieser Konstrukte hat in einer Zeit der rasanten Informationsverbreitung und des andauernden Wandels Hochkonjunktur. Es geht also hier um die Elastizität, um Umwandlungsprozesse, die zentral sind für das Verstehen einer dem Gemeinwohl zunächst befremdlichen Veränderung. Eine Positionierung im täglichen Strom also, die Reflexion der eigenen Fähigkeiten, wiederum in Abmessung mit den realen Anforderungen und schließlich das Erkennen des eigenen Tempos bei ich-syntoner Schwerpunktsetzung sind vermehrt infrage gestellt und müssen wieder ermöglicht werden.

Pongratz sieht im Rahmen der Entwicklung des Typus *Arbeitskraftunternehmer* (2004) neue und spezifische Risikolagen und Abhängigkeitskonstellationen, die einen wachsenden Beratungsbedarf evozieren. Gleichzeitig deklariert er massive Zweifel an einer hinreichenden Abdeckung dieser Bedarfe durch die herkömmlichen

Angebote des Beratermarktes. So seien die Entstehung und Verschärfung neuer Risikolagen durch diese Angebote nicht verhindert worden, was er mit der fehlenden Thematisierung derselben in Verbindung bringt. Vielmehr kam es zu externer Beratung im Sinne von Begleitung und Anregung, während angesichts gestiegener Komplexität von Arbeitsaufgaben und Erwerbskontexten eher Klärungsprozesse und neue Deutungsangebote notwendig werden. „Die Reflexion von Arbeits- und Berufsproblemen in ihrer spezifischen Entwicklung und in ihrem situativem Kontext, welche die Supervision bietet, könnte deshalb eine wichtige Ergänzung zu Angeboten der Organisationsberatung und der Weiterbildung darstellen“ (Pongratz 2004, 28), jedoch nur bei dem Umstand, sich diesen Veränderungen und Neugestaltungen auch offensiv zu widmen.

Inwiefern diese neuen Anforderungen im Rahmen der unterstützenden Identitätsarbeit mit identitätstheoretischen Kenntnissen zu vereinen sind, ist eine zentrale Frage für die Supervision. Orientiert an Überlegungen von *Haußer* (1995) geschieht durch fortwährende, bewusste Selbstreflexion eine andauernde Identitätsarbeit, indem empirische Erkenntnisse zu gespeicherten Erfahrungen werden. Diese können vom Menschen introspektiv abgefragt werden und sind von Beobachtungen der Außenwelt ergänzt – wir kommen zu einer Aussage über uns selbst. Die Betrachtung von *Keupp* ergänzt diesen Gedankengang durch die Benennung des Entstehens eines „Identitätsgefühls“ (*Keupp* 1999, 225). Unter der Annahme von Teilidentitäten kommt es demnach zu einer Verdichtung von biografischen Erfahrungen, welche in der Folge bewertet und integriert werden. Durch eine zunehmende Generalisierung von Selbstthematierungen, also dadurch, sich selbst zum Projekt zu machen, entsteht das Identitätsgefühl eines Menschen mit folglich einer narrativen Verdichtung der Selbstdarstellung. Die Unterstützung in dieser notwendigen Selbstthematierung also wird ein wesentlicher Bestandteil der supervisorischen Arbeit sein, damit im Rahmen beschleunigter Veränderungen eine angemessene Identitätsarbeit stattfinden kann.

Mit Blick auf die gegenwärtige Entwicklung stellt *Keupp* die Stabilität der gesellschaftlichen Voraussetzungen für individuelle und kollektive Lebensvollzüge infrage und mahnt dabei zur andauernden, gestaltenden Identitätsarbeit. „Identität ist ein Projekt, das zum Ziel hat, ein individuell gewünschtes oder notwendiges ‚Gefühl von Identität‘ zu erzeugen. Basale Voraussetzung für dieses Gefühl sind soziale

Anerkennung und Zugehörigkeit“ (Keupp 1999, 34). Die Selbstdefinition in der Berufsidentität ist also maßgeblich über die berufliche Anerkennung, den Erfolg und die Empfindung von Selbstverwirklichung bestimmt.

Es geht in Bezug auf die benannten Parameter in der supervisorischen Unterstützung der Identitätsarbeit schließlich darum, entschleunigend zu wirken und Räume zu schaffen zur Selbstreflexion. Supervisoren müssen im metaphorischen Sinne sowohl Bremser, als auch Beleuchter und Begleiter sein, ohne der identischen, der Supervisandin tatsächlich entsprechenden Dynamik zuwider zu laufen. Dies kann lediglich durch die Kenntnis der veränderten Dynamik und eine Thematisierung der resultierenden und angeführten Folgen geschehen. Dann kann eine Weiterarbeit mit ich-syntoner und gestalterischer Realität möglich werden. Vor dem Hintergrund der Prüfung der eigenen Anteile, Handlungen und Verhalten kann ein Erkennen von Alternativen in konkreten Situationen und konkreten Beziehungen für den Supervisanden möglich werden. Auch sind die Benennung von Erinnerungssequenzen und eine zumindest anteilig folgende Verabschiedung von nun obsoleten, in Narrativen transportierten Vorgehensweisen notwendig; genauso, wie die Arbeit am Vergangenen und die Identifizierung darin erkennbarer Handlungsalternativen für die eigene Perspektive zur Aufgabe wird. Das Betrachten der eigenen Erzählungen, der persönlichen Geschichten, der Erfahrungen und Erlebnisse ist auch das Betrachten eines Schatzes, das Bewusstmachen von Potenzialen und das Spüren eines Fundamentes, auf dem stehend das unberechenbare Künftige stabiler genommen werden kann. Ein Resümieren sowie Integrieren persönlicher Geschichte und das Wissen darum, sowohl mit Blick auf die individuelle berufliche Entwicklung als auch auf die Entwicklung der Berufswelt an sich und auf die persönlichen Ressourcen, bildet den Grund für den eigenen festen Stand. In Abgleich mit der gegebenen Situation können dann Änderungswünsche, Differenzen und Unstimmigkeiten identifiziert werden. Das Abrufen der Kenntnisse aus bisherigen Leistungen kann dabei abfedernd und Ideen gebend sein und ist also im Rahmen der beschriebenen Wandeldynamiken keinesfalls „über Bord“ zu werfen. Wie in dieser Arbeit bereits erwähnt, ist die Anwesenheit, also die „Reserve“ des Anderen in uns, gleichzeitig die Empfehlung des Anderen an uns und somit höchst relevant für Planungen oder Änderungen. So ist neben dem Messen an Sozialpartnern und dem inneren Abgleich auch der interne Dialog im Rahmen

reflektorischer Interventionen hilfreich. Der Andere in uns bietet zumindest die Möglichkeit des Perspektivwechsels und immer den Boden zum Diskurs über uns selbst – auch im Berufsalltag. Dies geschieht in Spannungsräumen des Andersseins und Andersdenkens ebenso wie durch das Erleben von Ähnlichkeiten (*Petzold* 2001p in Anlehnung an *Mead's* „significant others“, 21), während unsere Erfahrungsräume sich erweitern.

Die Aufgaben für Supervisanden und Supervisoren also ändern sich mit den Bedingungen. Dabei darf der Blick nicht einseitig bleiben, denn mit dem Veränderlichen kommt nicht nur ein verändertes Aufgabengebiet auf uns Supervisorinnen zu, sondern auch ein verändertes eigenes Berufsschema. Dieser Aspekt soll allerdings in dem Kapitel zur supervisorischen Identität ausführlich thematisiert werden. Es ist aus supervisorischer Sicht für die Berufstätigen eine Differenzierung vorzunehmen, da sie einer wiederholten, einer andauernden Prüfung des eigenen Standes bedürfen. Die Routine der Arbeit ist bei aller Wichtigkeit längst nicht mehr einzig ausschlaggebend für die Qualität der Leistung. Die Spezifizierung in Arbeitsbereichen, das täglich anwachsende Wissen mit Anforderungen an Spezialisierung und Weiterbildung erfordern gleichzeitig Flexibilität und Festigkeit. Hinzu kommt die Maßgabe, sich selbst mit dem Angebot der eigenen Arbeitskraft auseinander zu setzen, was wesentliche Reflexionsprozesse zur sinnvollen Abgrenzung notwendig macht. Für Supervisoren wird es wichtig sein, sensibel das Gefühl der Getriebenheit zu identifizieren, realistische Situationsprüfungen zu ermöglichen und so die Neupositionierung und Unterstützung in der Identitätsarbeit zu leisten, „identitätssichernde Prozesse zu unterstützen“ (*Wijnen, Petzold* 2003, 4). Der Mechanismus, die eigene Einstellung immer wieder unter Berücksichtigung von Grenzen und eigenen Maßen zu prüfen, muss als dauerhafte Kompetenz in das Repertoire der Professionellen, der Arbeitnehmerinnen eingespeist werden. Dies fördert eine anhaltende Arbeit an der Identität, eine andauernde Selbstbeobachtung und Prüfung als wichtige und Sicherheit bietende Variable im Arbeitsalltag.

Dabei kann die emotionale Bewertung von sich selbst, das Selbstwertgefühl also, als eine Identitätskomponente zur Prüfung dienen, da es sich um eine generalisierte emotionale Komponente handelt. Die situative Selbstbewertung durch

Selbstwahrnehmung ist hier diagnostisch hilfreich und maßgeblich für die positive Bewertung des Selbstkonzeptes und der Kontrollüberzeugung.

Ohne eine Berücksichtigung der diskutierten Parameter ist eine Identitätsarbeit kaum sinnvoll. Dies muss für individuelle Perspektiven ebenso betont werden wie für die kollektive Identitätsarbeit, da auch „Interpretationsgemeinschaften überfordert sein können“ (Petzold 2001p, 20). Diese Aussage kann auch für die Gemeinschaft der Supervisorinnen und Supervisoren in Deutschland getroffen werden, sobald es um die eigene, die supervisorische Identität geht. Da diese Thematik unter anderem die empirische Untersuchung dieser Arbeit prägte und die Diskussion darüber äußerst notwendig erscheint, soll sie im folgenden Kapitel eingehender erörtert werden.

4. Supervisorische Identität

Die Identität des Supervisors und der Supervisorin, also die supervisorische Identität eines Menschen, der neben allen möglichen Facetten und Eigenschaften seiner Persönlichkeit auch als Supervisor oder Supervisorin arbeitet, soll in diesem Kapitel Betrachtung finden. Während die Thematik der vorliegenden Arbeit sich mit dem beruflichen Identitätsgeschehen im weitesten Sinne beschäftigt, soll hier die Supervision als abgrenzungsbedürftig gegen die Vermischungen mit ungleichen, anderen Professionen aufgezeigt werden, was keineswegs mit einer Abwertung benachbarter Beratungsfelder einhergeht, sondern mit dem Versuch einer Positionierung im Sinne supervisorischer Identität.

Bereits 1999 haben *Petzold, Ebert* et al. eine notwendige Diskussion im parrhesiastischen, also offenen und selbstkritischen Sinne gefordert (vgl. *Petzold, Ebert* et al. 1999, 2001, 1f). Die noch zu oft aus der Sozialarbeit hergeleitete Entstehung von Supervision findet hier Differenzierung, sodass zwischen der *psychosozialen* und der *sozialinterventiven* Supervision unterschieden wird, je nach konzeptueller Betrachtung. Unter besonderer Berücksichtigung berufsverbandlicher Entwicklungen in Deutschland durch die Autoren sowie mit Rückgriff auf theoretische und metatheoretische Herangehensweisen ist ein durch Theorierelevanz und Praxiserfahrung unterlegtes Fundament erstellt worden, das zur Diskussion der supervisorischen Feldentwicklung anregt und dabei zur Auseinandersetzung mit dem Begriff der supervisorischen Identität. Insbesondere die neuere Entwicklung in Veröffentlichungen der DGSv, in welcher auch das von *Petzold* begründete Ausbildungsinstitut „Fritz Perls Institut“ Mitglied ist, findet hier kritische Betrachtung, wobei die dort deklarierte *Marktorientierung* die ursprüngliche *Bildungsorientierung* und *Hilfeorientierung* von Supervision zu verdrängen scheint (vgl. *Petzold, Ebert* et al., 3). In Anlehnung an *Belardi* und dessen Überlegungen zu den Niederungen der Sozialarbeit, ist von *Petzold, Ebert* et al. (1999, 2001) eine „Elitisierung, Privilegiansicherung“ (*ibid.*, 5) diagnostiziert, die die eigentlichen Potenziale und auch die Qualitäten von Supervision in den Hintergrund drängt. Dennoch ist die Sicherung supervisorischer Qualität seitens der DGSv durch die Schaffung von

Standards angestrebt, die allerdings in „inhaltlicher Ärmlichkeit“ als „akribisch verfolgt“ (*ibid.*, 46) empfunden werden.

Aus diesem Grunde kommt *Petzold, Ebert et al.* (1999, 2001) zu dem Schluss: „Die Standards haben als wesentliches Ziel, Herrschaft, Kontrolle, Privilegien zu sichern“ und weiter „Ob sie die Qualität sichern, ist unbewiesen, es wurde nie empirisch überprüft“ (*ibid.*, 8). Vielmehr sieht er darin ein „Homogenisierungsinstrument“ (*ibid.*, 10), das als toxisch für eine brauchbare supervisorische Kultur angesehen wird. Letztere würde stets Diskursivität, Integrität und Besonnenheit sowie die Ausgewogenheit bei aller politischer Bewusstheit und ethischer Positionierung benötigen, wobei die supervisorische Fachlichkeit durch wissenschaftlich und praxeologisch begründet sein müsste. Auch eine empirische Qualitätskontrolle und kollegiale Qualitätsdiskurse werden als notwendig angesehen, um unter anderem differenzielle Gleichbehandlung und soziales Engagement zu ermöglichen (vgl. *ibid.*, 14). Dies bedeutet für die Autoren auch, alternative Meinungen und Konzepte im Diskurs zuzulassen, um Kreativität und Flexibilität in der Entwicklung von supervisorischer Arbeit zu ermöglichen. So schließen die Autoren auf die Notwendigkeit, mehrere Supervisionsverständnisse zulassen zu müssen, sodass durch Vielfalt und „weiche Formen“ (*ibid.*, 45) konzeptionelle Anschlussfähigkeit entstehen kann.

Bei der Frage nach einem guten Supervisor oder supervisorischer Qualität diskutieren *Petzold, Ebert et al.* (1999, 2001) einerseits den Wert von beruflicher Erfahrung, andererseits den von bereits vorhandenem Talent sowie entsprechende unterschiedliche Lernspezifiken beider Gruppen. Sie kommen jedoch nicht zu einer Bewertung, sondern dem Aufzeigen von Potenzialen in Synergieeffekten: „Das Konzept der Konnektivierung von Wissens- und Erfahrungsbeständen [...] welches ein Moment der Problematisierung [...] und ein Moment der Kreativierung von Gestaltung [...] in ko-resondierenden Auseinandersetzungen und ko-kreativen Begegnungen umfasst.“ (*ibid.*, 30). Gleichzeitig wird eine berufsverbandliche Festlegung auf die Standards von Ausbildungen als keinesfalls ausreichend „für die theoretische Fundierung des bislang mageren und inkonsistenten Konzepts ‚supervisorischer Identität‘“ (*ibid.*, 39) erklärt, zumal die „curriculumstheoretische Ausarbeitung und [...] ‚supervisorische Rahmentheorie‘“ (*ibid.*) als nicht vorhanden diagnostiziert werden. Theoretische und konzeptionelle Monokulturen könnten dabei

nicht als Stützen in der identifikatorischen Unsicherheit dienen. Für die Wahrung von Qualität wird von den integrativen Autoren *Petzold, Ebert et al.* (1999, 2001) die Dialektik des *herakliteischen* Flusses vorgeschlagen: „d.h. das ko-kreative Zusammenfließen und das aus dem ‚Konflux‘ wieder in verschiedene Richtungen Auseinanderströmen, wie es für die modernen Kulturprozesse charakteristisch ist, gewährleistet Innovation [...] und ist Garant für Qualität“ (*ibid.*, 45). Die Feldspezifik unterschiedlicher supervisorischer Ausrichtungen gewinnt in dem Sinne Beachtung, als dass von den Autoren der Wissenstransfer zwischen den jeweiligen Arbeitsfeldern (Psychologie, Gesundheitswesen, Bildungswesen etc.) sowie deren Forschungen gefordert wird, um die großen Potenziale im Austausch miteinander zu verbinden. Gleichzeitig wird die Qualität von Supervision an Bedingungen gebunden, die unter anderem mit spezifischer supervisorischer Theorienbildung, begründeten Referenztheorien, philosophischen Ansätzen und qualitativer sowie quantitativer Forschung festgelegt sind (vgl. *ibid.*, 65). Entsprechend sei also die Güte von Supervisorinnen in ihrer praktischen Wirksamkeit und in einer flexiblen Interventionsmethodik mit entsprechenden Techniken in verschiedenen Praxisfeldern und mit unterschiedlichen Klientensystemen erkennbar (vgl. *ibid.*). Auch Institutionserfahrung, soziale Kompetenz und Intelligenz werden als wesentlich für die supervisorische Arbeit formuliert (vgl. *ibid.*, 78). Eine „elaborierte praxeologische Modell- und Konzeptentwicklung und die Beforschung ihrer Umsetzung“ (*ibid.*, 66) gelten als sichernd für eine supervisorische Qualität. Entsprechend wird der Anspruch der DGSv von den Autoren infrage gestellt, durch die Sicherung von Qualitätsstandards eine Qualitätsgewährleistung der eigenen Mitglieder zu bieten. Sowohl die feldimmanente Uneinigkeit über eine gemeinsame Rahmentheorie und über den Gegenstand der Supervision, als auch die Unkenntnis über die Wirkung von Supervision in Klientensystemen beispielsweise werden als Gründe des Zweifels angeführt (vgl. *ibid.*, 68f).

Theo Niederschmid hat in einem Artikel zur beruflichen Sozialisation und Identitätsbildung von Supervisorinnen und Supervisoren wiederholt und in Anlehnung an Wittenberger betont, dass die Ausbildung von Supervisoren einer „tertiären Sozialisation“ (*Niederschmid* 2002, 81) gleiche – nach der familialen Sozialisation

und der Sozialisation durch den ersten beruflichen Ausbildungsweg. Mit einer nahe an der Theorie der Persönlichkeitsentwicklung verlaufenden Denkweise rekurriert er auf die notwendige Auseinandersetzung mit dem sogenannten Fremden, ähnlich der Phase der Adoleszenz. Dass Konzepttheorien fachübergreifend aus unterschiedlichen Humanwissenschaften Betrachtung finden sollten, unterstreicht auch *Niederschmid* (2002). Er führt Konzepte der Rollentheorie an, mit der Differenzierung, dass professionelle Fähigkeiten, die im Lern- und Ausbildungsprozess erworben werden, zu unterscheiden sind von einer sogenannten Rollenidentifikation, die eigentlich eine Identifikation mit der Ideologie sei, welche der Rolle innewohne. So sind also die Inhalte der Berufsausbildung hauptsächlich durch das Erlernen von beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten bestimmt, während die sogenannte berufliche Sozialisation die Identifikation mit der beruflichen Rollenideologie des Supervisors nach sich zieht. Dabei ließe sich die berufliche Sozialisation beschreiben als eine fortlaufende Serie von Rollenidentifikationen, wobei die auszubildende Supervisorin quasi eine Ideologie verinnerlicht, was sie einerseits in das gesellschaftliche Verständnis von der jeweiligen Rolle einbettet und andererseits eine Individualisierung dieser Ideologie durch sie selbst zur Folge hat. Die Rollenidentifikation möchte *Niederschmid* (2002) hier als unbewussten Vorgang verstanden wissen, welcher von der bloßen Ausübung einer Tätigkeit, die dann mit einer sozialen Rolle verbunden ist, zu unterscheiden sei. Dabei formuliert *Niederschmid* (2002) eine Rollenideologie von Supervision, die verstanden sein soll als zusammenhängendes Ganzes von Vorstellungen, Zuschreibungen und Erwartungen, von Verlockungen und Einschränkungen. Umgehend folgt die Einschätzung seinerseits, dass Supervisorinnen eine wesentlich weniger klar umrissene Rollenideologie in der Hinterhand wissen als beispielweise Ärzte. Die Entwürfe seien vor allem äußerst verschieden. Bei Ärzten seien die sozialen Zuschreibungen von Ansehen über Prestige bis hin zu sozialem Standort klarer erkennbar.

Wenn davon ausgegangen wird, dass diese Vorstellungen und Zuschreibungen auf den jeweiligen Rollenträger wirken – und zwar während seiner Ausbildung und danach – „in einer Serie von bewussten und unbewussten Interaktionen“ (*Niederschmid* 2002, 93), sodass am Ende das steht, was hier als Rollenidentität oder berufliche Identität bezeichnet wurde, dann stellt sich doch die Frage, was am

Ende bei den Supervisorinnen und Supervisoren steht, wenn diese Zuschreibungen unklar, unscharf, kaum ausmachbar und dann wieder äußerst divergent sind, wie es für die Supervision derzeit zu beobachten steht. *Niederschmid* schließt diese Lücke zu kurz mit „Supervisor/innen finden ihre Rolle über die Identifikation mit Ausbildern/innen, in der Reflexion von Anfragen und Aufträgen und in der Reflexion der Spannung zwischen eigenen Vorstellungen und der Realität der Berufspraxis“ (*ibid.*), wenn doch zumindest auch die ausbildenden Supervisorinnen sich kaum auf eine Tradition und eigene Berufsidentität berufen können.

Belardi benennt unter dem Aspekt „Bestandteile supervisorischen Wissens und Könnens“ (*Belardi* 1998, 45) auch die „Reflexion, weshalb man Supervisor geworden ist“ (*ibid.*), was sowohl die Auswahl des jeweiligen Prozesses im Kontext der eigenen Möglichkeiten anspricht als auch den ganz übergreifenden Fakt, dass man Supervisor oder Supervisorin ist, was das bedeutet hat, was es jetzt bedeutet und wo Veränderungen oder Unstimmigkeiten liegen. Damit ist ein wesentlicher Teil der eigenen Berufsidentität, der supervisorischen Identität im Rahmen unserer persönlichen Identität berührt. Auch an dieser Stelle soll erneut betont werden, dass die supervisorische Identität als berufliche Identität stets durch andere Identitätsfassetten beeinflusst ist (beispielsweise durch die Erstausbildung), von ihnen durchdrungen und bestimmt wird, sodass eine aussagekräftige Betrachtung dieser ohne den Einbezug der Entwicklung eines Menschen in seiner Sozialisation, Kultur und im Besonderen der Entwicklung seines Arbeitsfeldes nicht möglich ist.

Für Supervisoren und Supervisorinnen in Deutschland ist es sicher noch kein Alltagsgeschäft, die supervisorische Identität zu thematisieren oder sie überhaupt zu hinterfragen. Gleichzeitig kann das Gefühl von Diffusität entstehen, von Unsicherheit oder Schwammigkeit, gilt doch die Supervision als „eine Beratungsform, die berufliche Zusammenhänge thematisiert“ (*Schreyögg* 1991, 1), als nicht gesetzlich geschützte Berufsbezeichnung, anders als die eines Arztes. *Buer* versucht den Umstand positiver zu konnotieren, indem er formuliert, dass der Profession Supervision „von Staat und Gesellschaft eine gewisse Autonomie zugestanden wird“ (*Buer* 1999, 33). So oder so kann aber das Empfinden zur Berufsidentität von Supervisoren nicht ähnlich sein wie das von Ärzten. Dieser Umstand ist allerdings durch mehr als nur eine Tatsache begründbar, schließlich ist der Berufsstand der

Ärzte in Deutschland wesentlich länger und damit grundlegend bekannt, anders als der der Supervisoren. Es sind Ärzte als solche auch für jede Altersgruppe und alle Menschen in Deutschland, gleich welcher Religion, welcher Herkunft, welchen Alters und Geschlechtes, als Ärzte identifizierbar und werden als diese in Anspruch genommen – in ihren Leistungen angefragt. Das erwächst sicherlich auch aus der Tatsache, dass bereits alle Urgroßeltern der heute lebenden Menschen Ärzte zumindest kannten, während die supervisorische Entwicklung speziell in Deutschland von *Nando Belardi* frühestens in den 1920er Jahren verortet wird (*Belardi* 1998, 25). Supervision ist als ausgeübter Beruf sowohl jung, als auch begrifflich relativ ungeschützt. Lediglich die Gründung von Berufsverbänden (DGSv am 13.12.1989) gab die Möglichkeit zu einer ersten Form von Zugehörigkeit. Und durch die Entwicklung von Standards, die einer Aufnahme in den Berufsverband vorausgehen, war es auch möglich, Ansätze zur Qualitätssicherung zu postulieren, was unbestritten ein Verdienst darstellt. Supervisorische Identität jedoch kann sich nicht nur im Rahmen einer Verbandszugehörigkeit oder über die Teilnahme an Fachkongressen definieren, zumal derer nun mehrere existieren, sodass der Aspekt der Identifizierung eine Auseinandersetzung mit Übereinstimmungen und Differenzen voraussetzt.

Mit Anspruch auf Professionalität tritt die DGSv laut *Belardi* „gegenüber den ‚Abnehmern‘ von Supervision (z. B. Wohlfahrtsverbänden) und in der Öffentlichkeit als berufsständische Interessenvertretung und Garant für die fachlichen Standards auf“ (*Belardi* 1998, 136). In einem von ihm zitierten Auszug einer DGSv-Publikation heißt es: „Das professionelle Verständnis: Supervision als eigenständige Profession, d. h. selbstständige Supervisoren bieten ihre professionelle Dienstleistung am Arbeits-/Beratungsmarkt an und definieren dadurch ihre berufliche Identität“ (*DGSv aktuell*, 2/1995 cit. *Belardi* 1998, 135f). Dies mag zunächst ganz gut klingen, schon beim ersten Hinterfragen jedoch wird deutlich, dass sich ganz sicher eine berufliche Selbstdefinition nicht ausschließlich aus dem Angebot der eigenen Leistung auf dem Markt ergeben kann. Was also ist eigentlich dann supervisorische Identität oder muss es lauten, was sind supervisorische Identitäten? Denn wie in derselben Publikation der DGSv weiter zu lesen ist: „deutlich wird jedenfalls, dass es kein einheitliches Leitbild gibt, sondern eher Unterschiede und Gegensätzlichkeiten zwischen den ‚ideologischen‘ Positionen“ (*ibid.*). Hier ist die Diskussion von

identitätstheoretischen Faktoren genauso interessant und notwendig wie die der realen Perspektiven auf einem „Supervisionsmarkt“, der inzwischen eine deutliche Konkurrenzsituation nicht nur zwischen Ausbildungsinstituten nachweist, sondern auch zwischen den daraus hervorgehenden Supervisorinnen selbst.

Es stellt sich immer mehr die Frage für jeden Supervisor, ob er sich selbstständig macht oder nebenberuflich Supervision anbietet und welche weiteren Fassetten sich allein beruflich zwangsläufig hinzugesellen. So sei es bereits zu einer Aufteilung von DGSv Mitgliedern in Supervisorengruppen je nach Anteil der supervisorischen Arbeit gekommen (freiberufliche und selbstständige Supervisoren 20%, Teilzeitsupervisoren mit alternativer voller Berufstätigkeit 27%, nebenamtliche Supervisoren mit einem 50%igen Anstellungsverhältnis und ergänzend 50%iger Supervisionstätigkeit 51%) (*Belardi* 1998, 150). Dazu kann *Maxeiner* (2002) zum Thema gesellschaftliches Ansehen und Selbstständigkeit zitiert werden: „Als einen weiteren, nicht unbedeutenden Grund werte ich die Tatsache, dass Selbstständigkeit im Sinne von Unternehmertum in unserer Gesellschaft ein hohes Ansehen genießt.“ (*Maxeiner* 2002, 44). Wie groß also der supervisorische Arbeitsanteil im Alltag ist und wie viel Platz alternativen Beschäftigungsverhältnissen eingeräumt wird, ist sicherlich zumindest anteilig konstituierend für die supervisorische Identität.

Es werden inzwischen sogar Generationen von Supervisoren unterschieden, je nach Herkunft und Ansinnen, was nachvollziehbar zu Interessenkonflikten mit Blick auf die Marktkonkurrenz führt, sodass also eine Diskussion supervisorischer Identität mehr als dringlich notwendig erscheint. Mit Blick auf Honorare und Gehälter kommt es natürlich auch zum sozialen Vergleich und einer fade anmutenden Selbstdefinitionsfolie eines gut verdienenden Supervisors im Gegensatz zu anderen. *Belardi* benennt unter anderem die „Fluchttendenz“ (1998, 150) von Sozialarbeitern in die Supervisionsausbildung als fragwürdig: „Damit sind sie aus den mühevollen Ebenen der Sozialarbeit aufgestiegen“ (*ibid.*). Er gibt hier gleichzeitig den Verweis auf die Gefahr niederer Motive, was Wertung und damit Abwertung in die Diskussion eingehen lässt. Umso erschreckender, jedoch an dieser Stelle nicht mehr verwunderlich, erscheint die Empfehlung: „Die Ausbildungsinstitute sollten eher ältere Sozialarbeiter zur Supervisionsausbildung bevorzugen und durch die Auswahlseminare sorgfältiger prüfen, ob die Bewerber nur vom ‚Fluchtmotiv‘ zur

Supervisionsausbildung motiviert worden sind“ (*ibid.*, 150). Bei der Betrachtung der Komplexität von Identität und den Konzepten sowie Theorien zu Motivation ist es nahezu unverständlich, wie mit bloßem Bezug auf das Alter oder scheinbare Motive quasi implizit Reife und Reflexion angenommen werden können, ohne übrige Fassetten einer unter Umständen gut überlegten und zeitextendierten Entscheidungsfindung zur Berufswahl zu prüfen. Dabei soll die wesentliche Lebenserfahrung von älteren Arbeitnehmern jedweder beruflichen Gattung nicht angezweifelt werden, vielmehr muss jedoch die Entscheidung zur Eignung auf zahlreiche andere Überlegungen aufbauen, die im Rahmen der *Belardi'schen* Empfehlung völlig im Dunklen bleiben. Gleichzeitig erscheint es fragwürdig, Ehrgeiz oder den Wunsch nach Aufstieg aus „den mühevollen Ebenen“ derart zu bewerten oder aber ihn lediglich Älteren vorbehalten zu wollen - oder gar diesen die negativ konnotierte Motivation nicht zu unterstellen. Um dies von einer anderen Dimension her als problematisch zu erhellen, soll auf Überlegungen von *Maxeiner* (2002) zurückgegriffen werden, in denen die persönliche Motivation als vielschichtig auch bezüglich der Bewusstseinslage eingeschätzt wird. So könnten manche Motive bereits im Moment der Entscheidung oder Berufswahl klar sein, andere nach kurzem Nachdenken erahnt werden und wieder andere lange unbewusst bleiben. Vor allem Letztere bedürften dann einer längeren Reflexionsphase, während es durchaus möglich sei, dass wenige intrinsische Ansinnen bezüglich der Berufswahl ganz im Dunkel blieben (vgl. *Maxeiner* 2002, 41). *Niederschmid* weiß in diesem Zusammenhang zu berichten: „Für die meisten Ausbildungskandidaten/innen verbindet sich Supervision mit beruflichen Aufstiegschancen und einem Zugewinn an beruflicher Kompetenz, die von Selbstreflexion bis hin zur Verstärkung eigener Größen- und Souveränitätsfantasien reicht“ (*Niederschmid* 2002, 91). Die Diskussion zur supervisorischen Identität ist hier noch keineswegs ausreichend fruchtbar gewesen, was dann zu Empfehlungen wie der oben zitierten führt und viel zu kurz gegriffene Überlegungen zu Wertungen geraten lässt, die zu Degradierung und dann auch zu Identitätsschädigung im Sinne des Vorwurfes fehlleitender Motive führen können (siehe Ausführungen zu Selbstattribution und Fremdattribution in vorliegender Arbeit).

Wichtig erscheint in dieser Hinsicht durchaus die von *Belardi* angeregte Debatte zu Macht und Hierarchie sowie dem Umgang damit. Sie ist unter anderem von *Heinz J.*

Kersting in seiner Arbeit 2004 im Rahmen berufsständischer Beobachtungen aufgegriffen, jedoch nicht erschöpfend diskutiert worden. So kommt *Kersting* zu der Aussage: „Im Nachhinein könnte man sagen, dass die Satzungsväter und –mütter es versäumt hatten, dieses Machtproblem in vereinsrechtlich geordneten Bahnen zu lenken“, womit er auf die Gründung der DGSv sowie die folgenden Interessenverwicklungen und das Versäumnis, ein Zweikammersystem zu installieren, verweist.

In einer Arbeit von *Kurt Buchinger* (2003) wird die Annäherung an das Wesen supervisorischer Identität versucht, durch ein Zusammenbringen methodischen Handelns mit der Definition des Arbeitsgegenstandes. Gleichzeitig macht er probeweise einen verbindlichen Theoriehintergrund zur Bedingung, um sich von angrenzenden Professionen adäquat abgrenzen zu können. Die in der vorliegenden Arbeit an anderer Stelle beschriebene Herausforderung des gesellschaftlichen Tempos und der allgemeinen Wandelfreudigkeit unserer Zeit problematisiert *Buchinger* fokussiert auf die berufliche Identitätssuche von Supervisorinnen. „Die Zeit der dauerhaften allgemeingültigen Identitätsentwürfe scheint vorüber. Die Individualisierung ist bis ins Zentrum der Identität vorgedrungen“ (*Buchinger* 2003, 72). Die schließlich aus seinem Diskurs resultierende Ablehnung, Supervision über die Methoden zu definieren, begründet *Buchinger* mit dem die Supervision durchziehenden eklektizistischen Wesen der Methodenwahl. „Die Frage nach der Wahrheit eines Verfahrens wird abgelöst von der Frage der Entscheidung für das, was situativ brauchbar erscheint“ (*ibid.*, 76). Methoden könnten demnach also variieren ohne Einfluss auf die supervisorische Identität. Dann aber könnten sich die Supervisoren doch auf den gleich bleibenden Arbeitsgegenstand berufen und dabei ihre Identität „finden“. Jedoch auch dieser Arbeitsgegenstand, also „supervisionsfähige Tätigkeiten, sind vom radikalen strukturellen Wandel der Arbeitswelt erfasst“ (*ibid.*, 73), sodass der Autor hier eher Klärungsbedarf als Klarheit für die Frage nach der supervisorischen Identität diagnostiziert. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass die veränderten Arbeitsbereiche für Supervisorinnen an benachbarte beratende Professionen grenzen. Dabei verweist *Buer* beharrlich auf das Ausstehen der Antwort auf die Frage, ob Supervision überhaupt als eigenständige Profession anerkannt ist. *Ferdinand Buer* hat sich

deutlich dafür entschieden, dass „Supervision aber als eine eigenständige – wenn auch bescheidene – Profession verstanden“ werden sollte (*Buer* 1999, 10), jedoch bescheinigt auch er in der Herausgabe seines Lehrbuches die Schwierigkeit, Wissensstände der Supervision an sich zu katalogisieren, denn: „Dieses Wissen stammt aus den verschiedensten Quellen, aus der Sozialarbeit, aus der Psychotherapie, aus dem Management, aus Universitätsdisziplinen, aber auch aus der eigenständigen Erfahrung, Reflexion und Erforschung der Supervision selbst“ (*Buer* 1999, 9).

Mit dem Blick auf für Supervisionsbedarf neu entstehende Felder umreißt *Buchinger* (2003) folgende Bereiche:

- a) Bereich Sicherheit: erhöhtes Risiko des Arbeitsplatzverlustes und damit Veränderung des psychologischen Vertrags zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- b) Bereich Selbstdefinition: Anforderung der Flexibilität im beruflichen Selbstverständnis, also auch der erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten
- c) Bereich Integration/Abgrenzung: erhöhte Anforderung an soziale und organisatorische Kompetenz
- d) Bereich Teamarbeit/Hierarchie: verändertes Verhältnis von organisatorischen Vorgaben und Autonomie (zum Beispiel Gestaltungsverantwortung ohne deklarierte Führungsaufgabe).

Sorgfältig fügt *Buchinger* außerdem bisher ungesehene und „traditionell nicht als Arbeit bezeichnete Tätigkeitsbereiche wie Elternschaft und Partnerbeziehung“ hinzu, die im Rahmen der Entinstitutionalisierung als „hochreflexive Lebensbereiche“ anfällig werden für Supervision (*Buchinger* 2003, 73). Dabei verweist er mehrfach auf die Notwendigkeit, sich bei aller Professionalität über die eigenen methodischen Grenzen bewusst zu werden und in einem multiprofessionellen Team die „Expertise des Nichtwissens“ zu teilen (*ibid.*, 78). Letztlich wird die vollzogene „innere“ Professionalisierung des Supervisors als maßgeblich für das Wesen der beruflichen Identität deklariert, welche jedoch keinen Nachvollzug durch die Betrachtung der Gegenstandsbereiche, der Methoden oder der institutionell betriebenen Professionalisierung („äußere“ Professionalisierung durch Verbandsmitgliedschaft)

finden kann. Eine allgemein gültige Lösung zur Definition von supervisorischer Identität bietet der Autor nicht, jedoch stellt er die Hypothese, „sie individuell, theoretisch unabgesichert, auf eigenes Risiko immer wieder reflexiv hervorzubringen“, sodass „supervisorische Identität vermutlich mehr individuelle Aufgabe bleiben“ wird (*ibid.*, 74), weshalb Supervision selbst von ihm als äußerst supervisionsanfällig eingeschätzt ist. Entsprechend ist supervisorische Identität lediglich im Verein mit anderen herstellbar in „einem unabschließbaren Prozess gemeinsamer Reflexion“ (*ibid.*), was berufliche Identität für Supervisorinnen als individuelle Sache verneint. Betont wird bei dieser Sichtweise das reflexive Moment bei grundlegender Prozesshaftigkeit, infrage gestellt sind Orientierung und Perspektive bei der Definition von Identität als dauerhafte Aufgabe.

Ein weiterer Denkansatz bezüglich supervisorischer Identität konstatiert sich in dem Ansinnen, als Supervisorin stets den Schulbezug der theoriegeleiteten Ausbildungsinstitute zur Selbstdefinition und professionellen Rechtfertigung zu nutzen. Da die jeweiligen, zunächst therapeutisch orientierten Schulen ein eigenes Weltbild vertreten und somit eine eigene Auffassung der Realität, wirkt auch ein entsprechendes Theoriegeflecht und Erklärungsmuster auf die Auszubildenden. Inwiefern es auch immer eine Frage der persönlichen Haltung war, eine bestimmte Schule zur Ausbildung auszusuchen, ist sicherlich nicht generell beantwortbar. Allerdings scheint hierin doch eine große Motivation zu liegen, was im Besonderen die sozialisatorischen und kulturellen Determinanten hervorhebt und ihren wesentlichen Einfluss auf die Berufswahl/Schulwahl betont. Die resultierende Ausbildung wird die Wahrnehmung und Selbstdefinition von Supervisorinnen beeinflussen, sodass *Buchinger* darauf verweist, dass es um eine identitätskonstituierende Entscheidung geht, nämlich um die „professionelle Sozialisation, die weit mehr getan hat, als nur die berufliche Identität auszubilden“ (*Buchinger* 2003, 76) – und die weiter wirkt, auch nach Erlangen des Titels „Supervisor“ oder „Supervisorin“.

Letztlich verweist der Autor auf die notwendige Unterscheidung der Identität der Supervisoren von der Identität der Supervision selbst (zum Beispiel Offenheit gegenüber diversen Methoden und Schulen). Wie viele Konzepte und verschiedene Programme sich jedoch tatsächlich verinnerlichen lassen, muss sich jede Supervisorin selbst fragen. Hier würde dann die Identität der Supervisoren unter

anderem definiert werden durch die „besondere, der einzelnen Person entsprechende und von ihr getroffene Auswahl an Methoden und Verfahren. Die Identität der Supervisoren wird also immer auch das Resultat einer besonderen individuellen Methodenauswahl darstellen, ohne dass sie dadurch die Identität der Supervision verletzt“ (*Buchinger* 2003, 77).

Im Rahmen der vom Autor als erheblich beschriebenen Komplexität der Arbeitsfelder und der bunten Methodenvielfalt empfiehlt er den Zusammenschluss in Kompetenzteams. Durch diese Kollektivierung prognostiziert er eine Erhaltung der Professionalität, sodass dann die Identität der Supervisoren lediglich noch als Team erlebt werden kann. „Es scheint sich abzuzeichnen, [...] dass die professionelle Identität [...] nur mehr sinnvoll gewahrt werden kann, wenn sie gemeinsam verwahrt werden kann von Vertretern der professionellen Tätigkeit, die jeweils andere Schwerpunkte repräsentieren“ (*Buchinger* 2003, 77). Darüber hinaus empfiehlt *Buchinger* den Blick über den Tellerrand des Teams hinaus zu benachbarten Berufen und mahnt nachdrücklich vor einem beruflichen Solo: „Individuelle professionelle Identität, beschränkt auf ihr traditionelles Einzelkämpfertum, ist zur Pfuscherei verurteilt“ (*ibid.*).

Fundierend wirkt für diese Aussage der Hinweis von *Keupp*, dass in der Ressourcenperspektive, die er als wesentlich für die gelingende Identitätsarbeit deklariert, der Blick auf die Dimension der persönlich zurechenbaren Ressourcen als verkürzt gelten muss (*Keupp* 2004). So zitiert er *Barz et al.* mit dem „neuen Sozialbewusstsein“ (*Barz et al.* 2001 cit. *Keupp* 2004, 34) als Konstrukt sozialer Beziehungsgeflechte, die den zentralen Wert des sogenannten sozialen Kapitals darstellen, was sich natürlich einflussreich auf die berufliche Identität und die professionelle kollektive Kompetenz auswirkt.

Für *Pongratz* (2004) stellt sich in der Entwicklung der Supervision nun die Frage der Entscheidung zwischen Profession und Organisation. So rät er aus einer arbeitssoziologischen Perspektive zur Suche nach möglichen Bündnispartnern in der Professionalisierungsdynamik. Eine Professionalisierungsbewegung mit Abgrenzung der Kompetenzfelder gegen konkurrierende Berufe hält er im Rahmen der von ihm beschriebenen Entwicklung des „Arbeitskraftunternehmers“ für äußerst schwierig. Es dürfte sich auch die Sicherung einer „monopolistischen Legitimation für spezielle

Dienste“ (*Pongratz* 2004, 31) ausschließen, verlangen doch Flexibilisierung und Vermarktlichung der Arbeitsmarktbeziehung eine wesentlich erweiterte Herangehensweise. So müssen wir Supervisoren und Supervisorinnen uns wie schon bei *Buchinger* (2003) anregen lassen zu einem Denken „über den Tellerrand hinaus“, um in berufsübergreifenden Netzwerken dem neuen und gewachsenen Anspruch an das, was supervisorische Tätigkeit nun auffangen soll, gerecht zu werden. Die Identität eines Supervisors müsste sich also auch aus der Pflicht heraus speisen, dem veränderten Anspruch des Supervisanden in der veränderten Anforderung an ihn selbst gerecht zu werden. Dies braucht ein Umdenken und, weiterführend im Gedanken an die *Petzold'schen* Anregungen, auch eine Veränderung volitiver, kognitiver und emotionaler Anteile in der supervisorischen Identität.

Das äußerlich beobachtete Tempo beschriebener Wandel und Wechsel verlangt dabei eine hohe Anstrengung. Hinzu kommt hier kurz eingefügt ein Zweifel von *Maxeiner* in Anlehnung an *Leuschner* bezüglich der Möglichkeit, flexible und elastische Identität herzustellen, nämlich: „dass durch die Entdifferenzierung sowohl des Vorgangs der Beratung als auch der Begrifflichkeiten sich angepasste Rollenstereotypen entwickeln. [...] In einer derart komplexen Gesellschaft wie der unseren ist der Übergang von Rollen zu Rollenstereotypen ständig in den Blick zu nehmen, um einen differenzierten Standpunkt zu bilden oder ihn zu behalten“ (*Leuschner G.* 1999, 12 cit. *Maxeiner* 2002, 44). *Pongratz* rät, über neue Wege der Professionalisierung nachzudenken, wobei er die Professionalisierungsaspekte von Ausbildungsfragen, Entlohnung und Qualitätssicherung mit der Suche nach „gesellschaftlichen Verhandlungspartnern“ verknüpft (*Pongratz* 2004, 31).

An dieser Stelle soll ein wesentlicher Hinweis von *Brückner* aus der Genderdebatte zur Supervision nicht unerwähnt bleiben. In der Herausgabe von *Ferdinand Buer* und *Gertrud Siller* (2004) verweist die Autorin wiederholt und unter Fundierung von Daten zur berufspolitischen Aufgabenverteilung auf eine geschlechtsspezifische Hierarchisierung im Kollegenkreis der Supervisorinnen und Supervisoren. So reiht sie die zumeist männlich besetzte Leitung der Herausgabe von Fachzeitschriften und des größten Berufsverbandes DGSv hinter der Feststellung ein, dass die Diskussion der Genderperspektive in eben diesen Zeitschriften (*Forum Supervision, Freie Assoziation, OSC, Supervision*) überwiegend von Frauen aufgenommen wird. Dies lässt einerseits vermuten, dass die Debatte zur Geschlechtergerechtigkeit noch zu wenig attraktiv und wohl kaum als Chance für die

männliche Fachschaft erkannt ist, vor allem aber, dass das „sich kümmern und Gleichberechtigung der Geschlechter“ eher Frauensache bleibt, was Gender Mainstreaming nicht meint (siehe hierzu das Kapitel „Supervision als unterstützende Identitätsarbeit in genderspezifischer Perspektive“). Es gilt also, den Blick im Rahmen einer Identitätsbilanz auf sich selbst zu richten, um entsprechend dann eine Wendung nach außen zu wagen. Die Prüfung der Aufteilung von Verantwortungsbereichen zwischen Männern und Frauen ist ebenso ein Teil von Professionalisierungsvorgängen wie die Hinterfragung der Ergebnisse und gegebenenfalls deren Korrektur.

Eine konzentrierte Definition von Handlungsbedarfen und Qualitätsmaßstäben, welche die Schaffung eines institutionellen Rahmens einschließen (auch Kosten und Leistung), gehört für *Pongratz* (2004) in diese neue Professionalisierungsbewegung hinein. So schlägt er vor, an potenzielle Bündnispartner wie Unternehmen mit Interesse an Qualitätssicherung, Gewerkschaften als Vertreter des neuen „Arbeitskraftunternehmers“ und weitere Berufsverbände sowie Instanzen der öffentlichen Arbeits- und Sozialpolitik heranzutreten, mit einem Interesse an Stärkung der eigenen Professionalität. Insbesondere bei Letzteren diagnostiziert er einen gesteigerten Reflexionsbedarf, da „die Sicherstellung und Legitimation von korporativen und konsensuellen Regelungen ein wichtiges Feld künftiger Selbstorganisation von Gesundheitsfragen und beruflichen Existenzproblemen darstellen“ (*Pongratz* 2004, 32).

Sobald es um Professionalisierung geht, ist für die Inhalte der Supervision auch immer der Ruf nach mehr Wissenschaftlichkeit zu hören. Bereits *Buer*, der nach einer Prüfung der gängigen Literatur zur der Aussage kam: „Nur wenige Texte stammen von WissenschaftlerInnen“ (*Buer* 1999, 9), mahnt: „Will Supervision sich als Profession begreifen, muss sie u.a. die Verwissenschaftlichung ihrer Erfahrungen betreiben“ (*ibid.*, 26). Denn die Sicht auf empirische und theoretische Forschung der Fachgebiete der Soziologie, Psychologie oder Pädagogik allein reicht nicht. In folgendem Punkt warnt *Buer* aber vor einem „fundamentalen Missverständnis“ (*ibid.*), nämlich dem, dass die Vollakademisierung von Supervision diese Streitfragen lösen könne. Vollakademisierung und Verwissenschaftlichung seien nicht gleichzusetzen. So gehe es vielmehr darum, das jeweils spezifische Wissen einer Profession, hier also der Supervision, aus der Vermittlung von konkretem Fallwissen und abstrakten

wissenschaftlichen Ergebnissen als spezifische Wissensform zur Kenntnis zu nehmen. Schon vorangehend verdeutlicht *Buer* wiederholt, dass auch für die Publikationen im supervisorischen Bereich die Annäherung an bereits bestehende wissenschaftliche Disziplinen nur dann gelingen kann, wenn gewonnene Erkenntnisse und theoretische Konzepte Falsifikationstests unterzogen würden. So war es ihm offenbar ein Anliegen, die Rezipienten seines Lehrbuches vor einer allzu idealistischen Auffassung bezüglich supervisorischer Möglichkeiten zu warnen. „Es muss daher zwischen kritischer Literatur unterschieden werden, die das Zustandekommen ihrer Ergebnisse angibt, ihre Gültigkeit einzuschätzen versucht und Widersprüche und Defizite offen benennt, und ‚Hochglanzliteratur‘, die vollmundige Versprechungen macht, um ein Bestseller zu werden und für den Kauf der Dienstleistungsangebote der AutorInnen zu werben“ (*Buer* 1999, 10). Für identitätstheoretische Überlegungen findet sich bei *Buer* ein interessanter Ansatz, unterscheidet er doch wiederholt zwischen Supervision als einem Format (in Abgrenzung zu einer grundständigen Universitätsdisziplin) und den jeweiligen Verfahren, mit denen in diesem Format gearbeitet werden kann. Das Format Supervision entspreche damit also nicht einem Studium wie dem der Erziehungswissenschaften oder der Psychologie, sondern sei einzuordnen in die Ausbildung zum Psychotherapeuten oder Schuldidaktiker. Dieses Gleichnis stützt er auf die Beobachtungen, dass sehr wohl Grundkenntnisse an Hochschulen vermittelt werden, jedoch jegliches Können und Praxiswissen außerhalb und im direkten Kontakt erlernt werden muss. Schlussendlich plädiert *Buer* mit Blick auf fachliche Begründbarkeit und politische Legitimation dafür, „Supervision als gesellschaftsfähig, unverzichtbar und damit als förderungswürdig durch Staat und Gesellschaft darzustellen“ (*Buchinger* 1999, 12).

Adrian Gaertner widmet sich der Problematik der supervisorischen Identität in einem eher konfrontativen Ansatz von der Seite der Motivation her, wobei er eine „gierige Professionalisierung der Supervision“ diagnostiziert (*Gaertner* 2004, 79). Dabei bleibt der Berufsverband DGSv nicht ungenannt. Als paradox bezeichnet er das im Rahmen der zunächst erfolgreich betriebenen Flexibilisierung und Expansion von Supervision vermutlich nicht intendierte Ergebnis der Beschädigung der eigenen Entwicklungsperspektiven, welche zu einer Art Austauschbarkeit der Supervision

gegen Produkte wie Coaching, Organisationsentwicklung oder Qualitätsmanagement geführt hat und den schalen Geschmack der Überflüssigkeit zurücklässt, wenn es um den Wunsch nach einer abgegrenzten Profession geht. Die ursächliche Verbindung sieht er unter anderem in der Positionierung der Supervision im Profitbereich, zumal hier neben dem monetären Anreiz die Möglichkeit bestünde, „den Stallgeruch der Herkunft der Supervision aus der Sozialarbeit, einer ‚bescheidenden Profession‘ loszuwerden“ (Gaertner 2004, 79). Kurz eingefügt soll hier ein Zitat von *Robert Maxeiner* (2002) sein, der als Gründungsmitglied der DGSv und als Ausbilder in einem Artikel in *Forum Supervision* seine Verwunderung über die wenig differenzierte Nachfrage der Supervisanden bezüglich seines persönlichen Konzeptes angibt und gleichzeitig eine vorurteilshafte Identifizierung oder Etikettierung über bestimmte Verfahren erfahren musste. Diese fand er kombiniert mit dem sogenannten Stallgeruch vor, wobei er vor der Verführung durch diesen warnt, denn: „Die Verführung durch den Stallgeruch bedeutet nicht nur, ‚Wir sind vom gleichen Verein‘, sondern auch, meist unbewusst, ‚Wir leiden unter denselben Abhängigkeiten‘ (Maxeiner 2002, 45).

Mit Bedauern stellt *Gaertner* fest, dass Supervision kaum noch als bemerkenswerte Methode zum Verständnis und zur Lösung beruflicher Identitäts- und Handlungsprobleme angeboten wird, obwohl sie das mehr als Coaching leisten kann. Auch *Buer* positioniert sich bezüglich des Professionalisierungsansinnens von Supervision, sodass er Universalität und Alleinsatzfähigkeit deutlich zurückweist. Weder Unternehmensführung, Management und Geschäftsführung noch Verwaltung von Personal soll Supervision können: „Sie ist dagegen nicht zu ersetzen bei der Unterstützung der Tätigkeiten von Professionen, insbesondere von BeziehungsarbeiterInnen“ (Buer 1999, 36). Das Wissen des Supervisors an sich böte laut *Buer* also lediglich eine Basisqualifikation für die Arbeit in den Formaten Coaching, Training und Organisationsentwicklung. „Und wie viele Formate ein Professioneller wirklich kompetent bedienen kann, ohne einen Einheitsbrei zu produzieren, muss kritisch gefragt werden dürfen“ (*ibid.*).

Die Motivation beobachteter Entwicklung zitiert *Gaertner* von *Weigand* mit der Aussicht auf Macht, Erfolg und Geld und benennt dabei die dramatisch erscheinenden Folgen: Abwendung von einer wissenschaftlich fundierten Weiterentwicklung der Kernbereiche der Supervision mit folglich einer

„Kompetenzerosion“ auf den Gebieten der Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision (Weigand W. 1993, 3-11 cit. Gaertner 2004, 80). Insbesondere in der Stagnation der Entwicklung in diesen Bereichen sieht Gaertner einen Grund für die Identitätsproblematik von Supervisorinnen und Supervisoren. Das Unschärfeprofil führe zu massiver Verunsicherung mit teilweise zu überhöhter Abwehrbewegung, wobei er eine gierige Ausweitung der Geltungsbereiche der Supervision konstatiert. Die folgende Verunsicherung auf der Nachfrageseite der Supervision sei ein notwendiges Resultat, weshalb Gaertner hier die „Selbstabschaffung der Supervision“ diagnostiziert (*ibid.*, 81).

Gleichzeitig problematisiert er die nach wie vor wirksame Verwobenheit mit Theorien der Psychotherapie, welche die Supervision methodisch kaum bereichern, sondern zu dominieren scheinen, während er den Gegenstandsbereich der Supervision als grundlegend unterschiedlich zur Psychotherapie definiert. „Natürlich können die Schwierigkeiten mit der Berufsausübung gelegentlich zu tief gehenden persönlichen Krisen führen, die in der Supervision bearbeitet werden; die Anlehnung der Supervision an psychotherapeutische Techniken lässt sich dadurch aber keineswegs legitimieren, auch dann nicht, wenn man versucht, supervisionsspezifische Aspekte in die jeweiligen Methoden zu integrieren. Die Eigenständigkeit des Gegenstandsbereiches der Supervision verlangt nach einer eigenständigen Theorie und Praxis“ (Gaertner 2004, 81). Dabei darf sich Gaertner durch Buer bekräftigt sehen, welcher mit seinem Lehrbuch eigens ein integriertes Begriffslexikon herausgab zur Entfaltung „einer eigenständigen supervisorischen Begrifflichkeit“ (Buer 1999, 16).

Die Problematik der Abgrenzung wird auch deutlich in den Überlegungen des in derselben Herausgabe publizierenden Kollegen Kersting für die Bestückung der Lehrstühle in den neu zu etablierenden Masterstudiengängen für Supervision, die folgendermaßen aussehen: „Sicher werden wie bisher zunächst DozentInnen aus den Fachbereichen Sozialwesen und Pädagogik aktiv werden, einen Masterstudiengang in Supervision an ihrer Hochschule zu etablieren. Ich bin aber davon überzeugt, dass bald schon z.B. PsychologInnen, SoziologInnen, VertreterInnen von Pflegeberufen, AndragogInnen, TheologInnen, KommunikationswissenschaftlerInnen, GermanistInnen und

WirtschaftswissenschaftlerInnen sich für die Errichtung von Masterstudiengängen in Supervision interessieren werden“ (Kersting 2004, 212).

Bei dieser zunächst durchaus zu teilenden Vermutung, dass die treibenden Kräfte in den benannten, weil etablierten Bereichen liegen werden, bleibt leider die Forderung aus, dass die Supervisoren und Supervisorinnen als Experten für Supervision auch die Vermittler deren Didaktik sein müssten. Warum? Wo aber bleibt die Identität von Supervisoren, wenn sie ihre didaktische und praktische Realität fremden oder angrenzenden Berufsfeldern vollständig überlassen und dann gleich in so einer überwältigenden Menge? Ist das Profil der Supervision als Profession so arg an Unschärfe erkrankt, dass nicht einmal mehr die Idee, einen Supervisor auf den Lehrstuhl für Supervision zu setzen, transportiert wird? Das Folgezitat, welches nicht aus dem Zusammenhang gerissen wurde, sondern demselben Erzählstrang folgt, gibt dabei eine beinahe apokalyptische Prognose, was die Entwicklung von supervisorischer Identität angeht: „In letzter Zeit bin ich manchmal gefragt worden, ob die allzu enge akademische Anbindung der Supervisionsstudiengänge an Fachbereiche des Sozialwesens nicht ein Rückschritt sein könnte für die Professionalisierung der Supervision, der es – wenn auch nur mühsam – endlich gelungen sei, sich von der Sozialarbeit zu emanzipieren. Abgesehen von einer Vermutung, dass sehr bald auch andere Disziplinen nach Masterstudiengängen in Supervision und/oder Coaching greifen werden, bin ich davon überzeugt, dass gerade die allgemeine Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen die strengen Grenzen von Fächern und Berufsidentitäten weitgehend auflösen wird [...]“ (ibid.).

Beispielhaft greift Gaertner (2004) die Gleichmachung von Coaching und Supervision auf, um sowohl in Handlungswegen (Gesprächsinhalte, Wahrnehmungstechniken) als auch in Intentionen und Haltungen der ausführenden Professionellen zu unterscheiden. Unterschiede wahrzunehmen und sich daraufhin mit der jeweiligen eigenen Vorgehensweise zu identifizieren, würde zumindest anteilig auf eine supervisorische Identität hinwirken können. Vor allem mit Blick auf die in dieser Herausgabe beschriebenen Veränderung der beruflichen Welt und ihrer Zusammenhänge stellt Gaertner auf das Wesen der Supervision als selbstreflexiven Prozess ab. Gerade die ihr immanente Analyse der handlungsleitenden und

erlebnisrelevanten Verknüpfung von sowohl unbewussten als auch bewussten Dimensionen der beruflichen Interaktion betont er nachdrücklich. Coaching findet sich hier deutlich abgegrenzt als der Logik instrumenteller Beratung folgend, sie geschieht selbstbezüglich mit fokussiertem Blick auf die jeweils eigenen strategischen Perspektiven.

Um eine real geschehende Vermischung der Beratungstätigkeiten selbst in der eigenen Fachschaft zu verdeutlichen, sei aus derselben Herausgabe erneut *Heinz J. Kersting* aus seinem Kommentar zur Entwicklung von Masterstudiengängen für Supervision in Deutschland und Europa zitiert: „Ich bin gespannt, wann der erste Masterstudiengang in Coaching akkreditiert wird und welchen Einfluss die DGSv darauf zu nehmen vermag“ (*Kersting* 2004, 212). Für *Kersting* geht es hier tatsächlich um die Frage, welchen Einfluss die „Deutsche Gesellschaft für Supervision“ auf die Entwicklung eines maximal angrenzenden, potenziellen Fachstudiengangs nehmen würde. Diese Frage stellen sich sicherlich die Fachverbände promovierter Physiker nicht für die Entwicklung eines speziellen Studienganges der Mediziner, wenn auch eine Berührung beider Fachgebiete unvermeidlich bleibt. Dass eine solche Verirrung sowohl für die publizierenden Supervisorinnen als auch für die übrige Fachschaft möglich ist, zeigt sicherlich die Beschädigung der „supervisorischen Identität“ und auch den Bedarf an einer umfangreichen Identitätsarbeit – individuell und im kollektiven Sinne.

Um eine weitere Differenzierung zu ermöglichen, stellt *Gaertner* die zunehmende, mit oben genannter Thematik durchaus in Zusammenhang stehende, Verwendung des Kundenbegriffes in der Supervision zur Debatte, wobei er auch die undiskutierte Hinnahme dessen in den Veröffentlichungen des Fachblattes der DGSv kritisiert. Damit leistet Gärtner allerdings keine Pionierarbeit, denn bereits *Petzold* (1998a) hat in seinen Ausführungen zum Kundenbegriff auf die Problematik hingewiesen, worauf *Gaertner* jedoch nicht eingeht. Laut ihm seien die Wurzeln dieser Entwicklung in der Erschließung von Profitbereichen zu sehen, wobei auch die Umstrukturierung der sozialen Dienste durch Unternehmensberatungen zu einer vermehrten Verwendung von betriebswirtschaftlichem Vokabular führe. Mit Blick auf die supervisorische Identität führt *Gaertner* hier erneut die vermutete Intention an, selbst nicht länger als „Sozialmuffel“ gelten zu wollen. Provokativ stellt *Gaertner* dem Kundenbegriff das

Implikat des „Supervisionshändlers“ und „Supervisionsverkäufers“ und des „Supervisionslieferanten“ zur Seite, um in Überspitzung die Groteske dieser Fehlleistung zu erhellen (Gaertner 2004, 88). Auch die unreflektierte Beimischung von Qualitätsmanagementstandards mahnt Gaertner besorgt an, wie folgendes Zitat darstellt:

„In den DGSv-Nachrichten 3/2001 schreibt Beatrix Schiele, dass die Grundsätze der ISO-Norm Ansätze enthalten, ‚die für SupervisorInnen der DGSv eine Selbstverständlichkeit darstellen. Die Sprache ist Gewohnheitssache, bzw. gewöhnungsbedürftig‘ (S. 11). Ich kann Frau Schiele nur entgegenhalten, dass für meine Supervisionspraxis kein einziger der Grundsätze der ISO-Norm eine ‚Selbstverständlichkeit‘ ist, weil ich den Ansatz für völlig unangemessen halte“ (Gaertner 2004, 88).

Auf die Verwendung des Wortes „Selbstverständlichkeit“, also des Verständnisses zu sich selbst, für sich selbst oder von sich selbst, geht Gaertner hier - gerade im Sinne der supervisorischen Identitätsentwicklung – nicht weiter ein. Jedoch stellt er für die Verwender des Kundenbegriffes in diesem Zusammenhang infrage, sich überhaupt über die Begrifflichkeit im Klaren zu sein und auch darüber, was dann *Supervisandin* und *Supervisorin* bisher bedeutet haben. Gleichzeitig unterstellt er eine hektische und unüberlegte Bewegung in Richtung Zeitgeist, die der Supervision als selbstreflektorisch angelegtes Vorgehen nicht entsprechen kann, sodass er zu folgender Differenzierung kommt:

- a) Kundenbegriff in der Supervision: Verkennung der spezifischen Eigenart der Supervisionsbeziehung, nämlich die der konstitutiven Paradoxie von Intimität und ökonomischem Verhältnis mit folglich der Möglichkeit zu unzensurierter Offenheit und authentischem Übertragungsgeschehen; im Gegensatz dazu Kundenbegriff gleich strategische Beziehung
- b) Begriffe der *Supervisandin* und *Supervisorin* als Ausdruck professionsspezifischer Differenzierungen, besondere Typik der beruflichen Beziehung (wie auch bei Arzt und Patient) mit Verweis auf das gemeinsame und basale Interesse, selbstreflexiv berufliche Erfahrungen zu bearbeiten (vgl. Gaertner 2004, 88f).

Bei der ausgearbeiteten Differenzierung betont *Gaertner* (2004) vor allem die Distinktheit der Methoden einzelner Beratungsformen zur „Präzisierung eines angemessenen Supervisionsverständnisses“ (*ibid.*), welche dann auch für die supervisorische Identität grundlegend sein dürfte. Ohne spitzfindig erscheinen zu wollen, sondern eher aufzeigend im Sinne der praktizierten Realität, soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass zum Beispiel in derselben Herausgabe von *Buer F.* und *Siller G.* 2004 von *Heinz J. Kersting* eben diese Unterscheidung in seinem ansonsten äußerst aufschlussreichen Artikel nicht getroffen wird: „'DGSv' war bei den Kunden von Supervision ein anerkanntes Markenzeichen“ (*Kersting* 2004, 205). Auch hier soll erneut *Maxeiner* Eingang finden, der sich eingedenk der eignen selbstständigen Tätigkeit als Supervisor an die Unschlüssigkeit über die wirtschaftliche Selbstdefinition erinnert. Die Frage: „Bin ich als selbstständiger Supervisor auch Unternehmer?“ (*Maxeiner* 2002, 45), beantwortet er formal mit „Ja“, hinterfragt jedoch sogleich, ob er dann nicht auch die Berufsidentität eines Unternehmers im Sinne eines Steuerberaters oder Bäckers hätte. Die hierüber plötzlich viel kleiner erscheinende Entfernung hin zum Kundenbegriff mag dem geneigten Leser deutlich machen, wie wesentlich für Supervisoren die selbstverständliche Auseinandersetzung mit der eigenen beruflichen Identität und der entsprechenden Begrifflichkeit ist.

Schließlich mahnt *Gaertner* (2004) zur Bewusstwerdung über die beschriebene Fehlentwicklung und im Resultat zur Herausarbeitung eigener wissenschaftlich fundierter Supervisionsmethoden, wobei er auf die Ursprünge der Einzel-, Team- und Gruppensupervision zurückkommt und den Forschungsbezug als grundlegend deklariert. Dabei stellt er die Orientierung an der Falldynamik und die Expertise für Experten als maßgeblich dar, denn: „Je höher der Professionalisierungsgrad der Gruppenmitglieder, umso größer sind die Anforderungen in Bezug auf Wissen, Können und Erfahrung des Supervisors im entsprechenden Arbeitsfeld“ (*Gaertner* 2004, 90). Die unter Umständen daraus folgende Fokussierung auf bestimmte Arbeitsfelder im Sinne einer Eingrenzung von Expertenwissen wird in diesem Rahmen nicht als Verlust, sondern als Stärkung für eine supervisorische Identität empfunden, da so der von Irrungen gekennzeichneten Überexpansion entgegen gewirkt würde. Mit Blick auf den Qualitätsdiskurs stellt *Gaertner* abschließend Themen wie die forschungsgestützte Auseinandersetzung mit Konzepten der

Gruppen-, Einzel- und Teamsupervision, komparativen Strukturanalysen von Arbeitsfeldern, Studien über institutionelle Dynamiken, Untersuchungen von Identitätsproblemen und Legitimationsforschung als grundlegend zur Entwicklung eigener Supervisionsmethoden dar, um so „das Profil der Supervision zu schärfen und zukunftsfähig zu machen“ (*ibid.*, 99), was die Identität von Supervisoren fundieren dürfte.

Brückner mahnt ihrerseits zu mehr Aufmerksamkeit bezüglich der Verwobenheit von individueller Biografie und gesellschaftlicher Entwicklung als Kontext für supervisorische Identität. Dabei rekurriert sie neben der „konflikthaften gesellschaftlichen Position zwischen Unternehmens- und Professionsorientierung“ (*Brückner* 2004, 232) auch auf die veränderte Nachfrage, die für Supervision entstanden ist. Der Wunsch nach raschen Lösungen erfordert die Diskussion des eigenen Supervisionsverständnisses bei gleichzeitig notwendiger Qualifizierung und wirft die Frage nach der Perspektive für Supervision auf - auch in Abgrenzung zum sonstigen Beratungsgeschehen.

Der Beitrag des ehemaligen Redakteurs der Zeitschrift *Supervision* (in den Jahren 1983 bis 1987), *Bernd Oberhoff* in seinem ehemaligen Arbeitsblatt anlässlich des 20-jährigen Jubiläums ist ebenso kurz wie anregend und gibt bei aller kritisch-ironischen Betrachtung einen in der Sache gut gemeinten Rat. Die in der vorliegenden Arbeit beschriebenen Veränderungen in der Arbeitswelt sind auch an der Zeitschrift *Supervision* nicht vorüber gegangen, sodass der Untertitel des Blattes „Materialien für berufsbezogene Beratung in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern“ sich zu „Mensch, Arbeit, Organisation“ wandelte. Auch die Inhalte scheinen einem Wandel zu unterliegen: „Es ist offensichtlich Tempo in die beruflichen Beziehungen gekommen. Eine Kultur der Langsamkeit ist ersetzt worden durch eine Kultur des effizienten Zeitmanagements“ (*Oberhoff* 2002, 12f). *Oberhoff* richtet sich recht offen an die Kollegen mit der Frage nach ihrem Selbstverständnis und spricht bezüglich der Begeisterung, ein Partner der Wirtschaft sein zu wollen, von einem „Ausbruch“, als wolle er einen pathologischen Verlauf betonen. Unter seinem kritischen Blick bleibt auch das benannte Fachblatt nicht ungesehen: „Sie hat sich aktiv diesem neuen Trend zugewandt“, und sei weiter „für viele Supervisoren

attraktiv geworden, und zwar als ein Ort [...], wo man über alles Neue informiert wird und sich ein Gefühl einstellt, an der Spitze des supervisorischen Fortschritts dabei zu sein“ (*ibid.*, 13). Sicherlich gar nicht allzu zynisch erfasst er hier den von vermutlich vielen Kolleginnen (die Autorin eingeschlossen) gefühlten Imperativ, sich mit der wirtschaftlichen und beruflichen sowie gesellschaftlichen Entwicklung auseinander zu setzen, was an sich sinnvoll erscheint. Vielleicht aber markiert *Oberhoff* (2002) in zweiter Instanz ja vielmehr einen Verlust von Ursprünglichem, da es beinahe wesentlicher erscheint, wo man als Supervisorin selbst bleibt - und zwar nicht existenziell, sondern gesellschaftlich eingestuft. Zweitrangig erscheint der Ansatz, tatsächlich und wirksam Supervision auszuüben. „Das narzisstische Hochgefühl ‚erhebender Erhabenheit‘ wird hier sicherlich gut genährt“ (*ibid.*, 13). Der Appell zum kritischen Hinterfragen folgt auf den Fuß und zwar äußerst wohlmeinend in rhetorischer Frage: „Können Supervisoren wirklich Partner der Wirtschaft sein?“ und in diesen Bereichen die Entwicklung oder die Regeln der Wirtschaft beeinflussen? Verständlich wird nun auch die Intention des durch *Oberhoff* gewählten Titels „Mitspielen und supervisorische Identität“, welche einen Denkanstoß zur eigenen Positionierung und realistischen Einordnung in Arbeitsgefilde jedweder Gattung transportiert. Vor allem der Aspekt der Verführung und die „Verlockung dieser Glamourwelt“ (*Oberhoff* 2002, 13) wird als der Selbstreflexion bedürftig und äußerst prüfungswürdig benannt, während der Anhalt dazu, auch Richtung Fachzeitschrift, folgendermaßen Ausdruck findet: „[...] ,bedarf es einer guten Wachsamkeit und einer psychischen Stärke, die sich u. a. daran zu erkennen gibt, dass sie sich zuweilen gegen den Strom stemmt“ (*Oberhoff* 2002, 13). Nicht unerkannt bleibt dabei für den Autor die Maßgabe von Mut und Aufmerksamkeit, geht es doch um supervisorische Identität.

Die bis hierher vielzitierten Autoren waren im Rahmen der Betrachtung von Identität jeweils einer besonderen Sichtweise anhängig, die dem Leser detaillierte und pointierte Einblicke ermöglichte. Trotzdem fällt der Autorin der vorliegenden Arbeit ins Auge, dass im Rahmen der Diskussion von supervisorischer Identität die Debatte zu Genderprinzipien und Geschlechtergleichstellungsdiskussion keine Erwähnung fand. Der sicherlich zu begrenzende Umfang eines Artikels und die notwendige und hilfreiche Fokussierung sollen in diesem Zusammenhang nicht als Argumente

akzeptiert sein. Daher muss also gefragt werden dürfen, ob es unter Umständen am größtenteils biologisch männlichen Geschlecht der Autorenschaft gelegen haben mag, dass das Thema nicht zur Sprache kam. Im Besonderen bei Betrachtung der beruflichen Identität von Supervisorinnen und Supervisoren kann weder für diese selbst, noch für die Supervisandinnen und Supervisanden ausgeblendet werden, dass eigene und nicht objektivierbare, geschlechtsspezifische Erfahrungen unumgebar Auswirkung auf Supervisionsprozesse und auf die Professionalisierung von Supervision haben werden. Im Rahmen der sogenannten Verwissenschaftlichung sollte dahingehend Licht in diese noch beschatteten Räume des Gebäudes supervisorischer Identität gebracht werden, um eine Berücksichtigung der Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten von Supervisorinnen und Supervisoren gleichermaßen zu ermöglichen. Dann dürfte unter anderem auch endlich dem Anschein entgegen gewirkt werden, dass die männliche Ebene im sogenannten *doing gender* frei von neuen Untersuchungen und alternativen Auslegungen bleiben kann, weil zu viele Vorurteile und zu wenig männliche Wegbereiter Einfluss nähmen.

Für die so häufig erwähnten Professionalisierungsprozesse in der Supervision können Rahmenbedingungen benannt werden, deren Einfluss den beruflichen Habitus in seiner Entwicklung maßgeblich bedingen wird, was dann auch die berufliche Identität durchzieht. *Brückner* (2004) geht davon aus, dass ein Nachvollzug solcher Prozesse im wissenschaftlichen Rahmen nur durch eine biografisch fundierte, empirische Herangehensweise möglich ist, in welcher auch die primäre berufliche Sozialisation berücksichtigt wird. Diese nämlich ist sowohl biografisch als auch ihrerseits geschlechtsspezifisch bedeutsam und daher in der Ausbildung und Lehrsupervision eine hervorzuhebende Komponente zur Reflexion und schließlich zur supervisorischen Identität.

Der oben bereits diskutierte, teilweise infrage gestellte Umgang einiger Supervisoren mit der Erstprofession der Sozialarbeiter etwa sollte demnach diskutiert werden. Hier wird nicht nur die Suche nach intrinsischen Bewegungen und Motivationen eine Rolle spielen, vor allem bedeutet dies auch die Bewusstmachung von Abschied und Neubeginn. Im Lernen ist Veränderung, sodass ein sich in Ausbildung befindlicher Supervisor Klarheit über Loyalitätskonflikte „zum alten Job“ haben sollte, ist doch die

Identifikation mit anderen Sozialarbeitern als unbemerktes Implikat der Supervision in eben diesem Bereich hinderlich und überdeckend. Selbst Schuldkonflikte ob der „Untreue“ zum alten Arbeitsfeld bei gleichzeitiger Wiederkehr auf einem anderen Niveau werden von *Brückner* bemüht, ebenso wie Wiedergutmachungsimpulse in diese Richtung. Der Umgang mit einer so empfundenen Schuld, aber auch mit Scham und Neid wird ebenfalls als geschlechtsspezifisch unterschiedlich dargelegt und ist somit entlang der von *Brückner* zitierten Untersuchungsergebnisse nach *Elisabeth Rohr* dringend einzubeziehen in die eigenen Handlungsvorgänge (vgl. *Rohr* 1999, 68 cit. *Brückner* 2004, 225).

Niederschmid, der die Supervisionsausbildung ja als tertiäre Sozialisation bezeichnet, berichtet bezüglich der Ausbildungsphase von mehreren wesentlichen Faktoren, die den Ansatz von *Brückner* unterstützen. Daher, vor allem aber, weil es um Identität geht und um supervisorische Identität im Besonderen, soll zumindest kurz ein Blick auf die Ausbildung und aktuelle Entwicklungen dazu als ein wesentlicher Abschnitt der Identitätsentwicklung im Beruf geworfen werden.

4.1 Ausbildung in Supervision

Belardi betrachtet den Entwicklungssprung der Supervision vom Ehrenamt zum Hauptamt gleichsam als Geburt eines neuen Berufes (1998) und als ein Zeichen von Professionalisierung - Supervision wird also professionell. Die Professionalisierung eines Menschen, der Arzt werden möchte, geht nur über den akademischen Weg, zumindest in Deutschland. Durch die Professionalisierung und Akademisierung einer Tätigkeit kommt es zu einem gewissen Berufsmonopol, welches nun sukzessive auch Supervisorinnen anstreben. So dürfen laut Richtlinien der DGSv nur noch Hochschulabsolventen Supervisor werden. Expandierend gestaltet sich seit geraumer Zeit der Ausbildungsmarkt für werdende Supervisoren, über 20 Ausbildungseinrichtungen konkurrieren um die Ausbildungskandidaten.

Die akademischen Angebote zur Supervisionsausbildung jedoch halten sich noch immer in Grenzen (Evangelische Fachhochschule Freiburg; Evangelische

Fachhochschule Hannover mit Professorin *Kornelia Rappe-Giesecke*; Universität Kassel mit Professor *Kurt Buchinger*), sodass ein Ausweichen auf ausländische und mit den deutschen Ausbildungsinstituten kooperierende Universitäten wie die Freie Universität Amsterdam oder die Donau-Universität Krems als opportun gilt.

Als konzeptuell erfreulich muss die mit der Akademisierung einhergehende wissenschaftliche Unterlegung der supervisorischen Profession eingeschätzt werden. Fünf große Fach- und Verbandszeitschriften bereichern derzeit die wissenschaftliche und ethische Diskussion des Berufsbildes in wechselnder Differenzierung; wobei eine überregionale Abgleichung der Standards mit anderen europäischen Supervisionsverbänden sicherlich eine verstärkte Lobby für Supervisorinnen zu schaffen vermag, zumal im Rahmen der sogenannten „Europäisierung“ die jeweils anderen Ausbildungsgänge anerkannt sind.

Durch die noch in der Entwicklung befindliche Akkreditierung bis 2010 ist aufgrund der Versuchsatmosphäre und der einer Entwicklung stets immanenten Suchbewegung von einer definitorischen Sicherheit bezüglich der beruflichen Identität von Supervisoren nicht zu sprechen.

Es soll im Folgenden ein Überblick über die aktuelle Entwicklung des Ausbildungsmarktes für Supervision in Anlehnung an die Ausarbeitung von *Heinz J. Kersting* gegeben werden, um einen ersten Einblick zu erhalten, wie es aus der Perspektive der Ausbildung um die supervisorische Identität bestellt ist.

Mit dem Inkrafttreten der Regelwerke der DGSv zum 01.01.2004 wurde auch die Zertifizierungsordnung für Ausbildungen zur Supervisorin oder zum Supervisor als wirksam und damit maßgeblich deklariert – vorausgesetzt, man möchte Verbandsmitglied werden. Wesentlich ist hier sicherlich die ursprüngliche Intention zur Gründung der DGSv Ende der 1980er Jahre: „[...] die vorhandenen Ausbildungsgänge zur Supervision zu standardisieren und selbst ernannte SupervisorInnen ohne Ausbildung vom Markt zu vertreiben“ (*Kersting* 2004, 204). Hilfreich für ein weiterführendes und dennoch grundlegendes Verständnis der Entwicklung dieses großen Berufsverbandes ist die von *Kersting* recht detailliert dargelegte Verstrickung zwischen Verbandsinteressen und den Interessen der Ausbildungsinstitute sowie deren Vertretern. Er beschreibt eine über Jahre andauernde „ambivalente Balance zwischen Instituten und Vorstand“ (*ibid.*, 205), die

in der genannten Herausgabe näher nachzulesen ist. Es erscheint mir außerdem erwähnenswert, dass die DGSv schließlich vom Fachverband mit zusätzlicher Kontrollaufgabe der Einhaltung von Ausbildungsstandards zu einem Berufsverband wurde, was die Professionalisierungstendenzen kennzeichnet.

Dem ersten akkreditierten Masterstudiengang Deutschlands wurde durch eine Akkreditationsagentur (AHPGS) bescheinigt, dass Supervisorinnen hier wissenschaftlich ausgebildet würden. Auch die Verbindung zwischen Befähigung zur supervisorischen Arbeit in enger Anbindung an Supervisionsforschung bleibt unterstellt bei gleichzeitigem Verweis auf die Möglichkeit zur Promotion. Diese Bewegung ist zumindest anteilig in die sogenannte Bologna-Erklärung einzubetten, die einen Angleich der europäischen Hochschulsysteme bis zum Jahr 2010 vorsieht. Hieraus resultiert auch die Änderung des Namens der akademischen Abschlüsse vom Diplom zu Master und Bachelor in wiederum deren graduellen Unterscheidungen.

Mit Blick auf die supervisorische Identität ist nun zu überlegen, dass die meisten Mitglieder der DGSv oder auch andere Supervisoren in ihrem Herkunftsberuf Sozialarbeiter und Sozialpädagogen waren. Diese Studienrichtungen erbrachten schließlich lediglich einen Fachhochschulabschluss, eine „echte universitäre Weiterführung“ (Kersting 2004, 209) gab es hier bisher nicht. Das Masterstudium jedoch bringt im Wesentlichen den Anreiz zu und vor allem auch das Flair von elaboriertem wissenschaftlichem Arbeiten, wobei der erfolgreiche Abschluss zur Promotion berechtigt und mit dem anstehenden Titel des Doktors eine völlig neue gesellschaftliche Akzeptanz der supervisorischen Profession einhergehen könnte. Also abgesehen von der Möglichkeit, sich forschend zu betätigen, wäre auch dem eher irdischen Herkunftsberuf des Sozialarbeiters ein Krönchen aufgesetzt, sodass er allgemein als höherwertig angesehen würde und tatsächlich beispielsweise professionell zu wesentlich besseren Möglichkeiten führte.

So wäre zum Beispiel der grundsätzliche Zugang zum höheren Dienst (nichttechnische Verwaltungslaufbahn als Beamte/Beamter) ebenso möglich wie eine Anstellung in dem heute nun überholten, jedoch zum Vergleich trotzdem genannten BAT-Tarif II a. Die Sachbearbeiter eines kommunalen Amtes erhalten – hier zum Vergleich - eine Vergütung von V b.

Diese berufsständische Perspektive geht vermutlich mit vielerlei Gedanken und Empfindungen eines in seiner beruflichen Identität verunsicherten Supervisors einher. So kann die wissenschaftliche Anlehnung geistig und praktisch äußerst bereichernd sein, zudem ist es möglich, sich in Definition mit der Beforschung supervisionseigener Methodik authentischer zu präsentieren und somit die supervisorische Identität nachhaltig zu fundieren. Und wem will man schließlich den Wunsch absprechen, gerne gut zu verdienen, für seine Ausbildung und berufliche Mühe angemessen bezahlt zu werden? Niemandem. Daher ist sicherlich auch über diese neue Motivationslage kaum die Nase zur rümpfen, schon gar nicht in dem Ansinnen nach Selbstfürsorge und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Es soll auf mahnende Beiträge wie die von *Pongratz (2004)* und *Buchinger (2003)* verwiesen werden, in denen eine schablonenförmige Übernahme entsprechender Berufsgerüste (aus anderen Professionen mit einer divergenten und wesentlich längeren Geschichte), die dann nur noch mit supervisorischer Fachlichkeit gefüllt werden müssen, als kaum sinnvoll und vor allem nicht realistisch eingeschätzt wird. Gleichzeitig muss die Frage gestellt werden, ob eine Anlehnung an bereits vorhandene Ausbildungsgänge wirklich sinnvoll ist, verweist doch *Kersting* auf Folgendes: „Denn an nichts krankt das deutsche Universitäts- und Hochschulstudium im Vergleich, z. B. zum angelsächsischen mehr als am Fehlen einer reflektierten, lernfördernden Didaktik“ (*Kersting 2004, 210*).

So ist also für die Supervision an sich, ihre Identität und die Identität von Supervisoren mit dem Schritt Richtung Professionalisierung zu fragen:

- Geht es um das Durchsetzen der Anerkennung des Berufsstandes und wie wird dieses Vorhaben fundiert?
- Wie ernsthaft wird auch für die geplanten Hochschulgänge eine wesentliche und äußerst notwendige eigene Supervisionsforschung in sauberer Abgrenzung zu derzeit noch zu stark beliebten Disziplinen angestrebt, ohne Feindlichkeiten zu evozieren?
- Wie wird in Europa und Deutschland die supervisorische Identität beispielsweise von dem, was in den USA an Rolleninhalten zugewiesen wird, erkennbar unterschieden?

- Wie aber ist vor allem in Deutschland das nach PISA-Studie und Universitätenvergleich als „etwas marode“ dargestellte und sich nun langsam regende Bildungssystem auf die neuen Masterstudiengänge wirksam – oder wie können diese Studiengänge umgekehrt durch den bis 2010 noch laufenden Entwicklungsprozess Einfluss auf die Implementierung von fortschrittlicheren Didaktiken rückwirkend auf das Bildungssystem nehmen?

Immerhin ist mit Blick auf die Akkreditierungsvorgänge in Freiburg durch die Agentur (AHPGS) bereits gesteigerter Wert auf einen verhältnismäßig großen Lehrkörper gelegt worden, was für erfahrene Studierende sicherlich eine Gewinn bringende Änderung in eine gute Richtung markiert.

Eine für diese Entwicklung außerdem zu betrachtende Tatsache ist die Stimmung zwischen der DGSv und den Hochschulen mit Blick auf gemeinsame Ziele: „Zurzeit ist das Verhältnis zwischen der DGSv und den Hochschulen, die SupervisorInnen ausbilden, aufgrund der gemeinsamen Tradition und Verbandsgeschichte von gegenseitigem Wohlwollen getragen“ (*Kersting* 2004, 212). Da jedoch bei oben aufgezeigter Entwicklung von einer Änderung in der Berufsgeschichte und von Abweichungen bisheriger Berufswege ausgegangen werden muss, prognostiziert *Kersting* folgerichtig: „Das kann sich aber leicht ändern, wenn Hochschulen, die nicht vertraut sind mit diesen Traditionen, beschließen sollten, Masterstudiengänge für Supervision einzurichten“ (*ibid.*).

Interessant ist hier die Überlegung *Kerstings* (2004) zur Perspektive des Mastertitels und der Entwicklung einer beruflichen Identität seiner Trägerin. Vor allem jedoch diskutiert er „Marktvorteile“ (*ibid.*, 213), wobei er zu berichten weiß, dass Absolventinnen der Universität Kassel Vorteile für sich nicht verbuchen können. Trotzdem plädiert *Kersting* für die Anbindung der Supervisionsausbildung an Hochschulen oder für Kooperation von Ausbildungsinstituten mit einer Hochschule in dem Ansinnen, so eine wissenschafts- und praxisorientierte Fundierung zu ermöglichen. „Nur so, davon bin ich überzeugt, wird die Ausbildung zur SupervisorIn auf Dauer hin die meiste gesellschaftliche Reputation an sich ziehen und zur Weiterentwicklung der Wissenschaft und Forschung im Feld der Supervision beitragen können“ (*Kersting* 2004, 214).

Dass die beruflichen Veränderungen für die Supervisorinnen in Deutschland den größten Berufsverband für Supervision, die DGSv, nicht unberührt lassen können, liegt auf der Hand. *Kersting* führt die offensichtliche Erfolgsgeschichte der DGSv auf die Herkunft der Mehrzahl der Mitglieder aus den Bereichen der sozialen Arbeit zurück. Trotzdem empfiehlt *Kersting*: „Die DGSv sollte sich darum bemühen, die MasterabsolventInnen in Supervision als Mitglieder für den Berufsverband der SupervisorInnen zu gewinnen. Allerdings werden diese Mitglieder vermutlich genauer hinsehen, was ihnen die Mitgliedschaft in der DGSv bringen wird, denn allein das Kürzel der DGSv hinter der Bezeichnung SupervisorIn wird einem Master in Supervision wohl kaum genügen“ (*Kersting* 2004, 215).

Dies wird verstehbar bei der folgenden Darstellung. Auffallend ist die durchscheinende negative Konnotation der Berufe des Sozialwesens, scheinen doch laut *Kersting* (2004) viele Supervisorinnen diese Herkunft gern zu verschweigen. *Kersting* bringt dies mit der eher schlechten Reputation sozialer Arbeit in Deutschland in Verbindung. Eine Überlegung muss hier doch dann aber sein: Wenn es schon in der Erstprofession den heutigen Supervisoren und Supervisorinnen offenbar unmöglich war, berufliche Identität zu entwickeln, sich abzugrenzen oder zu profilieren, sondern sie vielmehr schamhaft die eigene Ursprungsprofession des Sozialarbeiters oder der Sozialpädagogin zu verschweigen oder zu verhüllen suchen, wie sollen dann hier und vor allem auf welchem Fundament Identitäten in supervisorischer Beruflichkeit entstehen? Eine Antwort wird sicher noch schwerer zu finden sein, wenn *Kersting* mit seiner oben bereits zitierten Aussage recht behielte: „Sicher werden wie bisher zunächst DozentInnen aus dem Fachbereich Sozialwesen und Pädagogik aktiv werden, um einen Masterstudiengang in Supervision an ihrer Hochschule zu etablieren“ (*ibid.*, 212).

- Finden dann alle zuvor beschämten Sozialwesenabsolventinnen den Ursprungsberuf plötzlich reizvoll (und damit sich selbst) und wie sind sie dann damit identifiziert?
- Oder kommt es dann rückwirkend und endlich zu einer angemessenen Positionierung im Herkunftsberuf, und bleibt dann die supervisorische Identität auf der Strecke?

- Wenn dies nicht passiert, wie gehen denn dann die bisher nicht akademisch ausgebildeten Supervisorinnen damit um, noch „zur ersten oder zweiten Generation“ zu gehören?
- Kann hier überhaupt bei der kaum zu benennenden supervisorischen Identität eine Selbstlegitimation im Beruf erfolgen?
- Und wie begegnen Supervisoren mit Mastertitel den Supervisoren ohne?
- Welche Möglichkeiten bietet hier die DGSv, damit Fachlichkeit und Erfahrung der einen und Wissenschaftlichkeit der anderen in Synthese zur Bildung supervisorischer Identität beitragen können?

Vermutlich muss erst einmal auf den zuvor bereits zitierten *Buchinger* (2003) zurückgegriffen werden, da Identitätsarbeit und supervisorische Identität Stränge einer individuellen und andauernden Reflexionsaufgabe bleiben werden, in welcher die eigene berufliche Sozialisation im Besonderen und mit Blick auf die gesellschaftliche und akademische Entwicklung in Deutschland, eingehende Beachtung finden muss – zum Beispiel durch Supervision.

Gerade, da nun in beachtlicher Gewichtung immer wieder der Umgang mit der Erstprofession, als laut *Niederschmid* (2002) sekundärer Sozialisationsschritt nach der familialen Sozialisation, Eingang fand, sollen für die tertiäre Sozialisationsausbildung in Anlehnung an *Niederschmid* (2002) wesentliche Aspekte erwähnt werden, da sie grundlegend für die Entwicklung einer beruflichen, also supervisorischen Identität auf dem Fundament der übrigen Entwicklung erscheinen:

- Es kommt zur Infragestellung gültiger Verhaltens- und Interaktionsformen sowohl der familialen als auch beruflichen Sozialisation, die zu Brüchen führen können.
- Der lebensgeschichtlich erworbene Umgang mit Menschen ist ebenfalls hinterfragt und somit die unter Umständen vorliegende Eindeutigkeit der eigenen Geschichte.
- Das individuelle Empfinden ist durch neuartige Erfahrungen labilisiert, übliche Abwehr- und Steuerungsprozesse sowie der sogenannte psychische Apparat

verlieren das gewohnte Zusammenspiel, was durchaus das Selbstwertgefühl ins Wanken bringen kann.

- Das lebensgeschichtlich erworbene Instrumentarium für Wahrnehmung, Bewertung und Verhalten findet zumindest eine Relativierung. Automatisches Verbinden von Aussagen äußerer Szenen und deren ganz eigenes Verstehen erscheinen entkoppelt.
- Gleichzeitig wird durch szenisches Denken die Komplexität der eigenen Wahrnehmung und des persönlichen Verhaltens erhöht.
- Hinzu kommen neue Symbole im Rahmen von Theorien, Haltungen und Handlungen (zum Beispiel Versprachlichung, Entidealisierung des Lehrsupervisors mit verunsichernder Eigensuchbewegung und anderes) und treten zu alten Symbolen in Konkurrenz.

In einem Wechsel von Labilisierung, Erweiterung und Stabilisierung wird sukzessive die Plausibilität der früheren Alltagspraxis fraglich, ihre sinnstiftende Aufgabe kann nur noch teilweise als solche gesehen werden. Vielleicht ist hier auch eine zumindest anteilige Erklärung zu finden für die so häufig vorherrschende, eher negativ anmutende Konnotation der Primärqualifikation von Supervisoren und Supervisorinnen. Bei anteiliger Infragestellung altgedienter Mechanismen wäre sicherlich eine Aussöhnung mit dem abgelösten Beruf ein wesentlicher und notwendiger Schritt innerhalb der Supervisionsausbildung, also auch ein notwendiges Implikat für berufliche Souveränität von Supervisoren, damit eine mögliche Infragestellung Integration findet, nicht aber Verleugnung. So können schließlich folgende Fähigkeiten resultieren:

- Aushalten von Unklarheiten und Verwirrung sowie anfänglichem Nicht-Verstehen
- Relativierung der eigenen Wahrnehmung als „Bruchteil“ im Kontext der Wahrnehmungen in der Ausbildungsgruppe
- Differenzierung der eigenen Mitteilsamkeit zwischen dem Erzielen von Wirkung und dem Wunsch nach Wirksamkeit
- Kollektive heuristische Herangehensweise und somit Mitwirkung alternativer Erkenntnismechanismen

Ergänzend kann hier auch *Buer* zitiert werden, der aufgrund der eigenen psychodramatischen Auslegung in seinem supervisorischen Wirken und Lehren zu folgendem Schluss kommt: „Die Bewährung des hohen Anspruchs in der alltäglichen Supervisionspraxis verlangt nach einer Verankerung in der Person des Supervisors. Hier kann die Identifikation mit einem Verfahren eine große Rolle spielen. So ist etwa das Psychodrama durch ein verantwortungsethisches Arrangement gekennzeichnet, das ihm hilft, die konkreten Ansprüche einer Szene zu hören, eine einmalige Antwort zu finden und auf ihre Machbarkeit und Wirkung hin zu erproben. Insofern kann gerade die Verkörperung eines Verfahrens eine wichtige moralische Stütze bieten“ (*Buer* 1999, 33).

Damit wäre ein Ziel des sogenannten tertiären Sozialisationsprozesses, eine Idee von der beruflichen Haltung einer Supervisorin zu erlangen, die durchaus aufbauend auf die Primärprofession entsteht. Die Ausbildung wird schließlich geschehen in Vorbereitung auf die supervisorische Arbeit, sodass eine eigene Bewusstheit über identitätsspezifische Fragen zu sich selbst ein Supervisor beantworten können sollte. *Buer* weist ausdrücklich auf die mehrdimensionale Verschränkung von sozialen Welten im Rahmen von Supervision hin. Dabei betrachtet er den Vorgang, also das Sein von Supervision selbst als soziale Welt, „die durch gemeinsames supervisorisches Handeln von SupervisandInnen und SupervisorIn konstituiert wird“ (*Buer* 1999, 51). Gerade die dort in der Folge noch benannten ganz eigenen spezifischen Kommunikationsmuster, Arbeitsregeln und –stile sowie Deutungsmuster und Sinnprovinzen bedürfen einer angemessenen Sicherheit des supervisorischen Profis, um optimalerweise eine einigermaßen „stabile Welt“ (*ibid.*, 52) zu konstruieren.

Eine weitere Komponente bezüglich der Professionalisierung soll die Thematik der Ausbildung ergänzen und zumindest kurze Erwähnung finden, da sie an anderer Stelle ausführlicher diskutiert wird, jedoch hier nicht unbenannt bleiben darf.

Die Supervisionsausbildung erwirkt im Rahmen der Selbsterfahrungsanteile und im Bunde mit Reflexion eigener Prozesse und theoretischer Anbindung immer eine „über die berufliche Dimension hinausgehende Identitätserschütterung“ (*Brückner* 2004, 226), die auch die Geschlechtsrollenidentität berühren muss. Die

Supervisionsausbildung geht laut *Brückner* mit einer „Verweiblichung der Männer“ (*ibid.*), die diese Ausbildung vollziehen, einher. Dies stützt sie auf die Feststellung, dass es um eine Erweiterung und Erhellung des eigenen Einfühlungsvermögens, der Beziehungs- und Zusammenarbeitsfähigkeiten geht, die zunächst eher Frauen zugesprochen wird oder aber eben Männern mit ausgebildeten weiblichen Anteilen. So ist den Männern, die zu wenigeren als Frauen in die Berufsausbildung zum Supervisor, zur Supervisorin gehen, zu unterstellen, dass sie sich auf diese Verweiblichung einlassen wollen, wobei der ihnen ebenfalls unterstellte „Gefühlspanzer“ (*ibid.*) einer Öffnung bedarf, ohne die professionelle Verstehensprozesse nicht erschlossen werden können. Auffällig in einer von *Brückner* (2004) zitierten Untersuchung *Rohrs* erscheint das Ausbleiben eines umgekehrt bei Frauen zu erwerbenden Wunsches, doch auch Vermännlichung zu erfahren. Weibliche Ausbildungskandidaten in Supervision spekulieren demnach eher darauf, die privat und durch sie persönlich bereits praktizierte Form des Versorgens und Einfühlens zu professionalisieren und „in der Weiterbildung etwas befriedigendes Eigenes zu realisieren“ (*Rohr* 1999, 73 cit. *Brückner* 2004, 226). Diesen unter Umständen polarisiert erscheinenden, jedoch darlegbaren Untersuchungsergebnissen stellt *Brückner*, sicher auch mit Blick auf die übrigen, jedoch nicht benannten professionellen Parameter, folgenden kritisch reflektorischen Hinweis zur Seite: „Aufgrund eigener Supervisions- und Organisationsentwicklungserfahrungen mit Frauen- und Mädchenarbeit scheint es mir notwendig, weiblich konnotierte Fähigkeiten sorgfältig zu kontextualisieren, d.h. zu fragen, in welchen Zusammenhängen erleben sich Frauen beziehungsorientiert und werden von Betroffenen so erlebt, in welchen möglicherweise selbstzentriert und uneinfühlsam, gerade weil die eigene Beziehungsfähigkeit außer Frage zu stehen scheint“ (*Brückner* 2004, 226).

5. Qualitative Untersuchung zu „Identität als Thema der Supervision“

Die vorliegende Arbeit hat sowohl die Thematik der beruflichen Identität unserer Zeit, als auch die Probleme der supervisorischen Identität in Deutschland im Ansatz betrachtet. Es erschien für diese Aufarbeitung von Beginn an sinnvoll, auch Praktiker zum Thema Identität zu befragen und ihren Umgang mit diesem Thema im Beruf des Supervisors und der Supervisorin in Erfahrung zu bringen. Aus diesem Grunde hat eine Interviewstichprobe mit elf Interviews stattgefunden. Dabei handelt es sich um ein „halbstrukturiertes Interview“ (Mayring 2007, 48), sodass ein Leitfaden existiert, jedoch konkrete Formulierungen oder die Bestimmung der Reihenfolge der Fragen ebenso variabel waren, wie das Stellen einer ungeplanten Nachfrage möglich war oder das Entlassen einer Frage, da sie zuvor bereits beantwortet wurde. Es wurden pro Interview maximal 28 Fragen gestellt.

Es soll ein Einblick gegeben werden in den Umgang der supervisorischen Profis mit dem Gegenstand der Identität. Die folgende komplexe Auswertung ist angelehnt an die wissenschaftliche Auswertungsmethodik der qualitativen Inhaltsanalyse nach dem Buch „Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken“ von Philipp Mayring (2007), wobei die Theoriegeleitetheit und der Stand der aktuellen Forschung als Gütekriterien angenommen werden können. Die Fragen des Interviews wurden unter Rückbezug auf die identitätstheoretischen Annahmen, die Konzepte sozialpsychologischer und soziologischer Vorgehensweisen und den beobachtbaren berufspolitischen Stand von Supervision in Deutschland formuliert. Die Integrative Supervisionstheorie ist gleichermaßen berücksichtigt im Sinne Mayrings: „Begrift man jedoch Theorie als ein System allgemeiner Sätze über den zu untersuchenden Gegenstand, so stellt sie nichts anderes als die geronnenen Erfahrungen anderer über diesen Gegenstand dar“ (Mayring 2007, 52).

Die Stichprobe gilt als nicht repräsentativ aufgrund der Zusammenstellung der Interviewten und aufgrund der Anzahl der Interviewten. So waren neben neun Integrativ ausgebildeten Supervisorinnen und Supervisoren lediglich zwei anderweitig ausgebildete Supervisoren (systemisch) bereit, sich auf ein Interview einzulassen. Die Anfrage zum Interview ging insgesamt an 38 Supervisorinnen und

Supervisoren in persönlicher Ansprache, per Anruf oder per E-Mail, die Umsetzung gelang lediglich mit elf Interviewpartnerinnen.

Das Material wurde nach den drei Grundverfahren der „zusammenfassenden Inhaltsanalyse“ (Mayring 2007, 44) *Zusammenfassung, Explikation, Strukturierung* bearbeitet. Auch Mischformen dieser Techniken zur Interpretation sind genutzt worden (*ibid.*, 58). Die Verfahrensweise stellt die „inhaltlichen Argumente stets vor die Verfahrensargumente“ (*ibid.*, 45). Dabei sind die benannten Vorgehensweisen nicht als bloße Techniken zu verstehen, denn ihre „Adäquatheit muss jeweils am Material erwiesen werden“ (*ibid.*, 44).

Das Material entstand im Rahmen von Einzelinterviews mit ausgebildeten Supervisorinnen nach dem Standard zur Anerkennung der DGSv. Die Antworten wurden per Diktafon auf Band aufgenommen und von der Autorin dieser Arbeit transkribiert. Die Interviews selbst dauerten zwischen 35 Minuten und 75 Minuten. Die Transkripte haben einen Seitenumfang zwischen acht und zwölf Seiten (einfacher Zeilenabstand).

Die Verwendung von PC-Programmen zur Textverarbeitung fand im Rahmen von Word für Windows 2000 statt, Programme zur Inhaltsanalyse sind nicht verwendet worden. Der Handlungshintergrund geht aus der vorliegenden Arbeit hervor, die eine Masterthese zum Abschluss des Studiums „Supervision und Coaching Msc“ darstellt. Diese Arbeit samt Auswertung der Interviews soll sowohl Supervisoren zur Verfügung stehen, als auch anderweitig Interessierten ausschnittsweise Einblick geben in das Wesen der Identität in der Supervision und die Handlungsweisen von Praktikern. Dieser Einblick kann als ein erster Berührungspunkt verstanden werden für angehende Supervisorinnen. Er kann aber auch als Anregung gelten für solche, die noch recht frisch im Beruf stehen. Vor allem aber bietet er einen Ansatz für jene, die sich mit dem Thema der Identität in der Supervision selbst noch nicht ausreichend auseinander setzen konnten.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Februar 2007 bis Mai 2007. Die Darstellung der Erkenntnisse ist orientiert an den methodischen Empfehlungen Mayrings (2007) und findet in Passagen statt. Auszüge der Interviews befinden sich

im Anhang dieser Arbeit, ebenso wie der demografische Überblick über die Interviewpartner und das Auswertungsmanual.

Es haben insgesamt elf Interviews auf freiwilliger Basis stattgefunden, wobei fünf weibliche und sechs männliche Interviewpartner zur Verfügung standen. Zwei von ihnen sind systemisch in Supervision ausgebildet, neun in der Integrativen Supervision.

Davon waren insgesamt sechs Befragte gleichzeitig therapeutisch ausgebildet (systemisch und in Integrativer Therapie), während fünf von insgesamt elf auch eine Ausbildung genossen haben, die keiner akademischen Laufbahn bedurfte (etwa Finanzkaufmann). Drei der Interviewpartnerinnen hatten zusätzlich einen Abschluss in Diplom Psychologie, neun von elf haben ein alternatives humanwissenschaftliches Studium absolviert (etwa Sozialarbeit oder Pädagogik), Doppelnennungen waren möglich.

Das Durchschnittsalter betrug insgesamt gerundet 47 Jahre, bei den Frauen 49, bei den Männern rund 46. Die durchschnittliche Berufserfahrung aller lag bei 8,6 Jahren (ebenfalls gerundet); während die Frauen durchschnittlich 6,8 Jahre Berufserfahrung hatten, kamen die Männer im Durchschnitt auf 10,2 Jahre.

Zehn von elf Interviewten empfanden die Befragung als interessant oder hilfreich im Sinne eines Denkanstoßes, sich zum Beispiel mit benannten sozialpsychologischen Konzepten und dem theoretischen Konstrukt zu Identität auseinander zu setzen. Einer der Befragten hatte eher den Eindruck von Langeweile und der Unverstehbarkeit von Fragen, sodass er das Ende des Interviews herbeiwünschte und mehrere Fragen unbeantwortet ließ. Auf Nachfrage der Autorin in diesem Fall wurden die Fragen als unverstehbar oder das Thema der Fragen als „zu philosophisch“ und diffus bewertet. Die Befragung fand entweder in den Arbeitsräumen der Interviewerin oder in denen der Befragten statt. Die Fragen wurden mit dem Zweck der Verstehbarkeit zweimal hintereinander vorgelesen, danach erfolgte jeweils die Beantwortung.

Bei der Transkription sind lokal colorierte Eigenheiten der Sprache im Sinne der Verständlichkeit aufgehoben worden. Inhaltslose Laute wie „äh“ wurden weggelassen, sobald sie nicht zur Unterstützung eines Sachverhaltes dienten.

Pausen in den Interviews wurden mit dem Wort „Pause“ gekennzeichnet. Nach Möglichkeit haben nonverbale Ausdrücke Eingang in die Transkription gefunden.

5.1 Untersuchungsinhalte

Es sind neben den demografischen Daten folgende große Themenkomplexe entstanden:

- die Selbsteinschätzung im Umgang mit Identität in Supervisionsprozessen und resultierende Erfahrungen im Berufsleben
- die theoretische Fundierung zu identitätsspezifischen Vorgängen unter Zuhilfenahme sozialpsychologischer und neurowissenschaftlicher Konzepte.

Zur Anwendung dieser Kategorien auf das Material sind Kodiereinheiten festgelegt worden, die sich nach allgemeinem Sprachverständnis textgeleitet an allen Aussagen der Interviewten orientieren. Für die Auswertung des Materials sollen folgende, aus den beiden Themenkomplexen hervorgehende, Fragestellungen im Sinne von Kodiereinheiten fokussiert werden:

- 1) Welches Verständnis von Identität liegt vor?
- 2) Auf welche theoretischen Konzepte oder Referenzautoren greifen die Praktiker zurück?
- 3) Welche Überlegungen gibt es zur persönlichen Identitätsarbeit und auch zur supervisorischen Identität der Befragten?

Die inhaltliche Auswertung findet anlehnend an die „zusammenfassende Inhaltsanalyse“ nach *Mayring* (2007) statt, die Zitate oder zitierten Fragmente werden in Schrägschrift *kursiv* abgehoben.

5.1.2 Auswertungen

Frage 1) Welches Verständnis von Identität liegt vor?

Auswertung:

Das Verständnis zum Begriff der Identität erschien bei drei Befragten eher diffus: „[...] *persönliche Identität eines Menschen, die er zum Beispiel über berufliche Erfolge definiert*“, oder: „*Gleichklang, Stimmigkeit mit meinem Erleben, meiner Haltung*“, oder: „[...] *die Gesamtheit von Ideen, Erfahrungen, Abgrenzung und Differenzierung zu anderen [...] ich und du*“.

Bei einer Befragten wurde das Wesen der Identität fokussiert auf die Eigenschaften einer Person: „*Summe von Merkmalen, die ein Individuum ausmacht*“. Ein weiterer Befragter stellte diese Auffassung von Identität in den Kontext von Gemeinschaft und betonte die Veränderbarkeit: „[...] *eine Summe von Merkmalen einer Person, die sich in Interaktion mit der Umwelt entwickeln. Sie ist nicht fest gefügt, sondern stetig im Wandel [...] mit Fremdzuschreibungen von Merkmalen*“. Gleichzeitig wurde hier die Einzigartigkeit des Individuellen hervorgehoben: „*Letztendlich ist Identität auch ein Unterscheidungsmerkmal verschiedener Personen*“.

Bei sechs Befragten wurde Identität als hochkomplex und in zeitlicher Dimension fortwährend eingeschätzt: „[...] *einen kontinuierlichen Vorgang [...], das Bewusstsein über sich selbst und die Spiegelung der Umwelt – und das zusammen ergibt den Vorgang der Identität*“. Hier fand zweifach die Berufung auf ein Lehrmodell oder Teilkonzept statt: „*Identität bildet sich ab in fünf Säulen, in den „Fünf Säulen der Identität“ mit Selbst- und Fremdattribution*“, oder: „*Objektiv schreiben wir einander jedoch auch Identität zu, siehe Attributionstheorien*“. Bei der Frage zur Begriffsbestimmung kam unter anderem die Antwort: „*Hoppla, ist das eine Prüfung?*“, (fragend lächelnd), sodass davon ausgegangen werden darf, dass eine Art Selbstverständlichkeit zur Beachtung von identitätsrelevanten Vorgängen empfunden wird. Einer anschließenden kurzen Definition folgte sogleich die Feststellung: „[...] *die Angabe wird dem Begriff mit Sicherheit nicht gerecht*“, sodass die Komplexität von Identität durchaus erfasst zu sein scheint, wenn auch zunächst eine verknappte Antwort der Frage gerecht werden muss. Eine andere Antwortende verknüpfte

sowohl Konzepte: „*Fünf Säulen der Identität*“ mit den Bedingtheiten durch Kontext und Kontinuum auf der Grundlage des Leibes als ganz deutliche Ausrichtung an der Integrativen Identitätstheorie. Diese Interviewte konnte als einzige zum Ausdruck bringen, dass Identität keine Privatangelegenheit ist, sodass: „[...] *kollektive soziale Kognitionen als geteilte Sinnwelten, social worlds* [...]“, erwähnt werden.

Ein systemisch ausgebildeter Supervisor gab an, dass identitätstheoretische Konzepte „*wenig*“ in seine Ausbildung zum Supervisor eingeflossen waren und auch während seiner Promotion keine Beachtung erhielten. Ein weiterer Befragter konnte keine Referenzautoren erinnern und wich aus: „*Das mache ich nicht bewusst*“, um dann auf Nachfrage zu antworten: „*Ich kenne mich mit der Literatur nicht so aus*“.

Unter eher philosophischen Aspekten wurde Identität auch als Suchbewegung beschrieben, unter Einbezug von Sinn und Wille: „*Das ist ein anthropologisches Problem, weiter gefasst berührt es die Orientierung des Menschen überhaupt, ja nicht nur in der Arbeitswelt*“. In diesem Kontext fand auch erstmalig die Problematisierung von Identitätsarbeit statt: „[...] *die Arbeitswelt, die heute unbestimmt ist, woher viele schwerwiegende Identitätsprobleme stammen*“.

Insgesamt kann also von einem geteilten Verständnis von Identität ausgegangen werden (auf Persönlichkeitsmerkmale bezogen oder komplex in Zeit und Hintergrund), wobei sich die persönlichen Erklärungsgebäude durchaus mit identitätstheoretischen Inhalten vermischen. Die lediglich auf die Persönlichkeit eines Menschen bezogenen Definitionsversuche zeugen jedoch ebenso wie diffuse Angaben in abstrakten Kategoriegebilden von einer gewissen Unsicherheit bei der Begriffsbetrachtung. Diese dürfte sich nicht nur definitorisch, sondern auch tatsächlich im professionellen Kontext zeigen, sobald es um ein sicheres theoriegeleitetes Positionieren geht.

Das komplexe Wesen der Identität ist von mehr als der Hälfte der Befragten deutlich benannt worden, wobei einige Integrative Supervisoren auf die Konzepte und Vokabeln der Integrativen Theorie zurückgriffen. Die Wandelbarkeit und Flexibilität auch der theoretischen Aussagen wurde dabei von einem Interviewten betont: „*Gute Identitätskonzepte, die müssen allerdings auch vertieft und immer erweitert werden, gehören einfach zur Supervision*“.

Gleichzeitig fiel auf, dass vier der Befragten, die auch therapeutisch ausgebildet waren (zwei von ihnen zusätzlich Diplom Psychologinnen) deutlich theoretisch positioniert antworteten und sowohl die Komplexität von Identität als wichtiges Wesensmerkmal beschrieben, als auch eine konzeptuelle Zuordnung für die Praxis fanden: *„Also wenn, dann das Identitätskonzept [...], das in der Supervision des Integrativen Ansatzes enthalten ist, und zwar, weil es weit gefasst und beweglich ist, also prozessorientiert ist und nicht statisch“*. Ein anderer erfasste die Mehrdimensionalität von Identität so: *„Also wichtig ist die Entwicklungspsychologie [...] die Frage, wer wir sind [...], also eine philosophisch, anthropologisch, ethische Position [...] und dann auch die kreativen Auffassungen wie das Selbst als ein Kunstwerk zu betrachten [...] für mich ist auch wichtig die supervisorische Identitätstheorie Petzolds und die psychologisch-philosophischen begegnungstheoretischen Konzepte [...] Mythen, Kunst, Konzepte und diesbezügliche Menschheitstraditionen“*. Die Antworten dieser Personengruppe waren ausführlicher als die von den nicht in Psychologie oder Therapie ausgebildeten Interviewten und auch direkter in Aussagen zu konzeptuellen und theoretischen Referenzen. Dabei könnte die Vermutung angestellt werden, dass die therapeutische Ausbildung (sowie das Psychologiestudium) bezüglich der identitätstheoretischen Orientierung eine fachliche Unterstützung leisten, die in der supervisorischen Lehr- und Lernwelt noch nicht in ausreichender Form zu finden ist. Es kann jedoch nicht geschlussfolgert werden, dass alle Integrativ ausgebildeten Supervisorinnen dies gleichermaßen ausführlich beantworten konnten, da sich nicht alle theoretisch fundiert zum Begriff äußerten, selbst, wenn sie das Konzept der „Fünf Säulen der Identität“ benannten.

Bei allen Interviewten wurde die Frage nach dem Stellenwert von Identitätsarbeit in der Supervision als: *„hoch“*, oder: *„sehr hoch“*, oder: *„[...] als Ausgangspunkt supervisorischen Handelns [...]“*, oder als: *„[...] für den Wachstumsprozess sehr entscheidend“* eingeordnet. Dabei ist unter anderem das Verständnis deutlich geworden, supervisorische Arbeit nur in Berührung mit Identitätsarbeit ermöglichen zu können: *„Sie [Identität] spielt in jedem Prozess eine Rolle“* (Einfügung [...] durch die Autorin).

Acht von elf Befragten (sowohl systemisch als auch Integrativ orientierte) bringen Konzepte und theoretische Anteile von Identität auch zusammen mit Supervisanden zur Sprache: „Ja, es kommt durchaus, allerdings nicht regelmäßig zur Ansprache“, und zwar: „wenn es thematisch hilfreich ist“; oder: „Der Bedarf nach umfassender Aufklärung und Information muss sich aus dem Prozess ergeben“. Das Ausmaß der theoretischen Information wurde von diesen Befragten stets an den Kontext gebunden: „Klienten sollten eine gewisse Kenntnis davon erhalten, allerdings in einem dem Kontext angepassten Maße. Ein besseres Verstehen von Zusammenhängen hilft bei Veränderungsprozessen“. Eine Interviewte hielt die Information der Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes für: „Sehr wichtig“, denn: „gut instruierte Leute mit gutem Wissen, die verstehen, wohin ich ziele, kooperieren besser“. Dabei wird der Transport des theoretischen Wissens auch über ein diagnostisches Konzept getätigt: „Meistens gebe ich das Konzept der ‚Fünf Identitätssäulen‘ als Wissen weiter“, und: „Mein Erfolg hängt also damit zusammen, ob die Leute wissen und verstehen, wie ich arbeite“. Ein weiterer Interviewter hielt die Aufklärung des Supervisanden für: „sehr wichtig, ja“, und ordnete sie dem sogenannten „informed consent“ (vgl. Märtens, Petzold 2002, cit. Petzold, Sieper 2003, 48) zu. Ähnlich argumentierte eine weitere Befragte: „Ich denke, dass es wichtig ist, dies konkret anzusprechen [...], Information gehört zum Beispiel als mini-lectures zum Angebot, und man kann einfach nachfragen, ob solche Bedürfnisse vorhanden sind“. Ein anderer differenzierte hier: „Das Nicht-Wissen über Identitätstheorien muss für den Supervisanden subjektiv nicht als Nachteil empfunden werden, denn auf der praktischen Ebene spielen Fragen der Identität immer eine Rolle“.

Eine Interviewte jedoch befand die Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes für: „Nicht notwendig[...]“, deklarierte in derselben Fragenkategorie jedoch: „[...] Identitätsförderung als Ziel von Supervision“, was nachdenklich stimmt und in der Gruppe der Interviewten bei einer hypothetischen Zusammenführung sicherlich eine rege Diskussion verursacht hätte.

Frage 2) Auf welche theoretischen Konzepte oder Referenzautoren greifen die Praktiker zurück?

Auswertung:

Fünf von elf Befragten können auf: *„Konzepte, welche die Integrative Identitätstheorie fundieren“*, oder auf Konzeptanteile wie: *„Life-Span-Entwicklung von Petzold [...]“*, verweisen. Sie benennen *Hilarion Petzold* als Referenzautor (rückführbar auf die Integrative Ausbildung): *„Ich beziehe mich auf die Identitätstheorie von Hilarion Petzold“*, und erweitern dann jeweils fachgebietsbezogen: *„[...] mit den zugrunde liegenden philosophischen und evolutionsbiologischen Ansätzen wie zum Beispiel Merleau-Ponty, Foucault, Derrida, Deleuze, Guattari“*, oder: *„Die Möglichkeit, das Selbst als ein Kunstwerk zu betrachten wie bei Foucault und Petzold [...]“*, oder: *„Ja, zum Beispiel welche aus der Sozialpsychologie Stroebe, Attributionstheorie Flammer, Petzold und Orth mit „Fünf Säulen der Identität“ und das innere Team und Schulz von Thun“*. Es gab zweifach auch diffuse Antworten wie: *„Konzepte der psychologischen Identität“*, oder dreimal schlichte Reihungen wie: *„Petzold, Mead, Erikson“*, oder: *„Kant, Nietzsche, Lévinas“*, oder seitens eines Systemikers: *„Systemische, Retzer, Luhmann und auch von Förster“*.

Auffällig war die Bezugnahme auf ältere Referenzautoren wie *Mead* und *Erikson*; deren inzwischen weitergeführte Theorien oder gänzlich neue Theorieansätze wie die von *Keupp* oder *Haußer* jedoch fanden keinerlei Eingang in die Beantwortung.

Bezüge zu Erkenntnissen der Neurowissenschaften nahmen vier Befragte als *„wesentlich“*, oder *„hilfreich“* für die supervisorische Unterstützung bei der Identitätsarbeit auf: *„Der Zusammenhang von Neurowissenschaft und Hirnforschung spielt in jedem Beratungskontext eine Rolle. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich Supervisanden [...] sehr für dieses Thema interessieren und es sogar Entlastungsfunktion haben kann, indem sie sich für bestimmte Prozesse mehr Zeit lassen, weil sie zum Beispiel verstehen, dass das Gehirn eine bestimmte Zeit für Veränderungen braucht“*, oder: *„Das sind ganz wesentliche Bestandteile meiner Arbeit. Dabei vermittele ich oft mein Wissen weiter“*, oder: *„Ja, sie dienen den*

Erklärungen für das jeweilige Handeln [...] die Erkenntnisse nutze ich auch, um die Schwierigkeit von Veränderungsprozessen und Weiterentwicklung zu verdeutlichen, um der Ungeduld entgegen zu wirken“. Eine weitere Befragte konnte direkt einen Bezug zum praktischen Arbeitskontext entdecken: *„Da aus der Hirnforschung bekannt ist, dass Spiegelneuronen beim Neulernen eine große Rolle spielen, kann der Supervisor als Modell oder Verstärker wirken, bei Gruppensupervisionen sind auch Rollenspiele mit anderen Teilnehmern sehr hilfreich“.* Zwei andere geben ihre Kenntnisse der Hirnforschung weiter: *„[...] immer mal wieder, wenn es angebracht ist“*, oder: *„[...] eher als kleine Wissensvermittlung“.* Ein Interviewter antwortete gebietsübergreifend: *„Die Arbeiten von Roth und Singer sind wichtig und von Damasio, Schiepek, Kandel, Hüther und so weiter. Dann kommt natürlich auch die Neuroforschung hinzu und das Thema Wille sowie auch das Thema der Emotion und der Vorstellungen“.*

Auffallend anders fiel folgende Antwort aus: *„Bis jetzt nicht, habe Widerstände gegen diese Themen“*, was bei der Autorin der Arbeit im Nachhinein Fragen aufwarf nach der Identitätsarbeit der Befragten, aber auch nach der Einschränkung für die unterstützende Identitätsarbeit mit den Supervisandinnen.

Ein weiterer Interviewter konnte die Notwendigkeit zum Einbezug der Konzepte zumindest erkennen, jedoch eine Transformation in die eigene praktische Arbeit noch nicht leisten: *„Schon auch, aber selten“*, eine andere mutmaßend: *„[...] vielleicht von Vera Birkenbihl“*, beide Letztgenannten systemisch ausgebildet.

Besonders das Rollenkonzept mit den Praktiken Rollentausch/Rollenwechsel fand neunmal Erwähnung – übrigens bei systemisch Ausgebildeten wie Integrativ Geschulten gleichermaßen: *„In der supervisorischen Arbeit nutze ich das Rollenspiel, die Arbeit mit dem leeren Stuhl, Rollentausch et cetera“*, und: *„Die Fähigkeit eines Menschen, seine vielfältigen Rollen zu spielen und zu reflektieren, ist eine Grundlage für das Gefühl von Selbstkontrolle und damit für ein selbstbestimmtes und als sinnvoll empfundenes Leben“*, oder: *„Ja, gut, sie finden in psychodramatischen Methoden, im Rollentausch, in Auseinandersetzungen mit dem inneren Team und der Metareflexion ihre praktische Anwendung“.* Auch die Brücke zu attributionstheoretischen Ansätzen wurde geschlagen: *„Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen, Betrachtungen von Positionen helfen ebenfalls bei der*

praktischen Anwendung“. Vier Befragte empfanden die Verwendung von Rollentausch unter anderem als: *„Alltag“*, und die Erfahrungen damit als: *„sehr gut“*, eine resümierte: *„In meinen Einzel- und Gruppensupervisionen sind das regelmäßige Methoden“*. Nur eine Befragte nutzt diese Konzepte: *„[...] teilweise, anwendend mit Soziogramm“*, eine andere ergänzte die Nutzung Rollenkonzepte um: *„Systemaufstellungen, inneres Team“*.

Eine Interviewte gab an, durch die praktische Anwendung von Rollenkonzepten würden: *„[...] die Problemfelder deutlich, durch Einüben neuer Rollen lässt sich das Rollenrepertoire erweitern“*. Ein anderer erweiterte konzeptuell: *„Ich arbeite mit Stuhlarbeit, Aufstellungen und Rollenspielen, das wird gut angenommen und bringt erfahrbare andere Wahrnehmungen“*. Zwei weitere Befragte konnten bislang Techniken wie das Rollenpanorama vor allem nutzen: *„[...] für Teamdiagnostik und Teamentwicklung“*, und: *„[...] es ist für eine gute Diagnostik wichtig“*. Ein Befragter verband diese Techniken individuell mit den Voraussetzungen seiner Supervisandinnen: *„Über all diese Dinge wie Rollentausch [...] lege ich den Fokus auf die Fähigkeiten des Menschen, vor allem die noch nicht wirksamen oder verdeckten“*. Hier könnte eine Anlehnung an die sogenannten erstarrten Rollen des Rollenkonzeptes oder an Ressourcentheorien angedacht gewesen sein. Ein Interviewpartner äußerte: *„[...] allerdings kann ich mir ein Arbeiten ohne nicht vorstellen, weil das Konzept einfach immer im Hintergrund steht“*.

Die Aussage: *„Ich glaub, dass ich das internalisiert habe und damit arbeite. Aber es würde nicht schaden, wenn ich ein bisschen mehr darüber wüsste“*, zeigt einmal mehr den interventiven Charakter von diagnostischen Mitteln oder Methoden wie Interviews; und sie weist zumindest im Ansatz darauf hin, dass die theoretische Fundierung der praktischen Identitätsarbeit teilweise unberechtigt in den Hintergrund rückt. Einem Interviewten gelang es dabei, den Kontextbezug zur veränderten Arbeitswelt der Gegenwart herzustellen: *„Ja, wichtig ist das role-taking und das Bühnenkonzept [...], die Bewusstmachung dessen ist konkret wichtig [...] es wird zunehmend zu einem Problem, dass wir viele verschiedene, oft widersprüchliche Rollen spielen, in unterschiedlichsten Lebenswelten, die irgendwie miteinander auch intrapsychisch kommunizieren müssen“*.

Etwas befremdlich mag dagegen die Antwort: *„Nutzen, naja, habe Mead mal gelesen“*, anmuten, zumal auf Nachfrage sonstiger Modelle zu erfahren war:

„Rollenspiele, Technik mit dem leeren Stuhl [...]“. Hier wird zum einen die fehlende theoretische Verankerung von offenbar anteilig verinnerlichten methodischen Kenntnissen deutlich, zum anderen müsste sich die Interviewte die Frage gefallen lassen, wie sie sich gegenüber den Supervisanden und gegenüber der eigenen Verantwortung theoretisch und konzeptuell abzusichern sucht. Eine weitere Interviewte gab an, sie arbeite mit Konzepten der Rollentheorie: „[...] als solche deklariert nicht“.

Die Attributionstheorie fand bei fünf Interviewten direkt praktische Anbindung: „Vor allen Dingen bei der Methode des Reframings spielt die Attributionstheorie eine wichtige Rolle. Viele Verhaltensweisen sind deswegen problematisch, weil sie nicht situationsgerecht sind und auf falschen Attributionen beruhen. Das Wissen um solche Zusammenhänge kann helfen, neue Perspektiven zu entwickeln“, oder: „Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung sind identitätsstiftend. Attributionen geschehen ja im Arbeitskontext oft durch Feedback, Sharing, überprüfen, das heißt nachfragen, wie sieht der Andere mich“, oder: „Ich orientiere mich an ihr, um Verhalten erklärbar zu machen“, oder: „Ja, dabei geht es vor allem immer wieder um die Kontrollmeinung, die Attributionen und die erlernte Hilflosigkeit“. Drei andere Befragte berichteten zur Nutzung der Attributionstheorie: „die Erfahrungen sind sehr gut, zum Beispiel in der Arbeit mit Kompetenzprofilen in Teams“ oder: „Ja, ich nutze es auch. Es ist notwendig zur Erklärung von Zusammenhängen, wie zum Beispiel Missverständnissen“, oder: „Selbstverständlich im Verbund mit Rollenzuschreibungen und so weiter. Und immer wieder Selbstreflexion, hinterfragen, was an Klischees vorhanden ist“. Eine weitere Befragte fand darin: „[...] ein wichtiges Instrument in Veränderungsprozessen“, nur zwei der Befragten konnten mit Attributionstheorie nichts anfangen, jeweils einer systemisch und Integrativ ausgebildet.

Konzepte der sozialen Repräsentationen und komplexen mentalen Repräsentationen waren vier der Interviewten ein Begriff oder: „einigermaßen“, oder „[...] im Großen und Ganzen ja [...]“, bekannt, wurden insgesamt allerdings als wichtig empfunden: „Das Wissen über soziale Repräsentationen ist vor allen Dingen beim Umgang und der Kontaktaufnahme zum Supervisanden hilfreich. Welche Referenzsysteme hat der

Supervisand, seine Klientel, wie kommt er zu seinen Erkenntnissen und Ansichten, welche Sprache spricht er?“. Als Erklärungsgrundlage für Veränderungsprozesse wurde die Beachtung von komplexen mentalen Repräsentationen von einer weiteren Befragten empfunden: „Ich nutze es, wenn es um ein gemeinsames Verstehen von Situationen geht. Alles, was wir wahrnehmen, hat einen Einfluss auf unser Fühlen, Denken und Wollen“, und: „Sowohl in der Einzel-Supervision als auch in der Gruppensupervision haben zum Beispiel kollektive Emotionen, Kognitionen und Volitionen ihre Einflüsse auf den Einzelnen, aber auch auf die Gruppe“. Bei zwei anderen wurde es als bekannt und gleichzeitig im Hintergrund mitschwingend eingeordnet: „Das ist mir vertraut und ich nutze es nicht dezidiert [...] dann nehme ich eher an, dass ich das internalisiert habe und damit arbeite, ohne es so zu benennen und manchmal auch, ohne mir in dem Augenblick drüber klar zu sein, dass es in diesem Konzept auch enthalten ist, was ich da mache“, oder: „Ich nutze es, aber nicht so, dass ich sage, so, jetzt mache ich mal was mit sozialen Repräsentationen“. Ein Interviewter antwortete: „Ja, das Konzept ist wichtig“, und auf Nachfrage: „Im Hinterkopf als Bewusstsein, dass alles, was irgendwo in Systeme und Muster gespeichert ist, eine Rolle spielt. [...] Das kann in der Supervision praktisch thematisiert werden, dabei kann auf negative sowohl als auch auf positive Einflüsse hingewiesen werden“. Eine Interviewte konnte auf die Frage, ob sie mit dem Konzept vertraut sei, angeben: „Nein, habe aber mal darüber gelesen“. Zwei weitere verneinten ebenfalls, sodass drei von elf Befragten die Konzepte weder kennen, noch sich erklärend oder diagnostisch oder theoretisch auf sie beziehen können.

Bei sieben Interviewten wurden das Modell der „Fünf Säulen der Identität“ als hilfreiches diagnostisches Mittel empfunden: „Ja ja, die fünf Säulen verwende ich in der supervisorischen Arbeit, sehr hilfreich“, oder: „Sie veranschaulichen recht gut Ressourcen und Problemfelder“, oder: „Sehr gut. Gute Methode, alle elementaren Bereiche des Lebens zu betrachten mit hohem Entwicklungspotenzial“, und: „Es ist für mich ein unverzichtbares Konzept“.

Ein Befragter konnte dabei aus der Praxiserfahrung berichten: „Ja, die Erfahrungen sind sehr gut, es ist ein sehr starkes Mittel, das meines Erachtens mit Vorsicht eingesetzt werden sollte, [...] die Wucht ist rasch unterschätzt“, ein anderer die

Resonanz von Supervisanden angeben: *„Wird sehr gut angenommen, ich arbeite immer damit“*.

Weiterhin wurde hieran auch die Vermittlung theoretischen Wissens gebunden: *„Wirksam ist es, das Konzept der „Fünf Säulen der Identität“ vorher als einen theoretischen Input einzugeben und dann aber mit kreativen Medien zu arbeiten. Und diese Kombination von theoretischem Hintergrund, Arbeit mit kreativen Medien und der Wiederversprachlichung – das wird als sehr effizient erlebt“*. Zwei Befragte (systemisch ausgebildet) konnten gerade heraus verneinen, einer fand allerdings auf Nachfrage, dass eine gegenseitige Bedingtheit von Identitätsbereichen eine Rolle spielt: *„[...] große Rolle, nimmt ja auch immer mehr zu“*.

Eine Aussage veranschaulicht ganz besonders die Vernetztheit dieser Konzepte mit dem Wesen von Identitätsarbeit, wie sie in der vorliegenden Arbeit herausgearbeitet wurde: *„Am Beispiel eines beruflichen Aufsteigers aus einem sozial schwachen Kontext, wird dies sicher deutlich, da hier Identitäten aufeinander prallen, die erst angepasst, beziehungsweise neu entwickelt werden müssen, um sich selbstverständlich im neuen Kontext bewegen zu können. Unterschiedliche social worlds haben unterschiedliche Identitätsprofile. Neue Rollen müssen eingeübt werden, sonst kommt es zu Überforderungsreaktionen, bei Misserfolg wird oft negativ attribuiert, und die unterschiedlichen social worlds, also Herkunftsfamilie und neuer Kontext müssen verschränkt werden, da sonst durch Inkompatibilität ein Problemfeld entsteht“*. Es handelt sich hier bei der Interviewten um einen sowohl supervisorisch als auch therapeutisch Integrativ ausgebildeten Menschen, sodass die elaborierte Verbindungsleistung und spürbare Verinnerlichung der Konzepte durchaus auf die imposante Ausbildungskarriere zurückgeführt werden kann.

Eine weitere Interviewte konnte selbst im Kontext all der theorieorientierten Fragen und Aussagen folgende erfrischende Feststellung treffen: *„Im Übrigen versuche ich, alles, was ich theoretisch lernte, mit meinem gesunden Menschenverstand zusammenwirken zu lassen“*.

Sechs von elf Interviewten erklärten ganz direkt einen erhöhten Bedarf an Fachliteratur oder Verbandsliteratur, die eine Transformation identitätstheoretischer Konstrukte auf die supervisorische Praxis ermöglicht: *„Ich halte es für wünschenswert, um zu schauen, ob es sinnvolle Konzepterweiterungen gibt“*, und:

„Ich denke, es würde nicht reichen, wenn nur andere Vokabeln eingesetzt würden“, und: „Sehr nötig, da hier die Ansätze der Supervisionstheorien oft zu wenig transparent und oft nicht verständlich sind“. Von zwei Weiteren wurde die Bearbeitung und Aktualisierung der Literatur als notwendig oder: „[...] für sehr wichtig“, befunden, unter anderem verbunden mit der Hoffnung auf eine bessere Praktikabilität: „Ich finde die Idee der Ergänzung gut, sie sollte aber gut begründet, verständlich und praxisorientiert vermittelt werden“. Eine weitere Interviewte mutmaßte: „Eine breitere Fachliteratur zu diesem Thema wäre sicherlich hilfreich, da die Dimension des Einflusses auf Supervisanden hinsichtlich der Identitätsentwicklung stärker in den Fokus käme, zum Beispiel im Bereich Rollenentwicklung“. Einer fand dieses Ansinnen zumindest: „nicht uninteressant“, eine andere meinte: „Wäre eine interessante Bereicherung. Persönlich habe ich bisher noch keinen Bedarf gesehen, hier intensiv nachzulesen, könnte eine Anregung sein“. Niemand befand die Etablierung einer supervisorischen Identitätstheorie für unwichtig oder unnötig, tatsächlich jedoch ist bei fünf der Befragten eine Überlegung hierzu erst im Rahmen des Interviews angestoßen worden, während bei sechs Interviewten der Bedarf an sich bereits im Raume stand.

Frage 3) Welche Überlegungen gibt es zur persönlichen Identitätsarbeit und auch zur supervisorischen Identität der Befragten?

Auswertung:

Dass die persönliche Identitätsarbeit stets im Hintergrund läuft und die eigene Identitätsentwicklung die persönlichen Repräsentationen prägt, fanden alle elf Befragten.

Es konnten sieben von elf Befragten aussagen, dass sie in: *„Intervision oder Supervision“*, oder im: *„Austausch mit Supervisionskollegen“*, oder: *„[...] ständig in der Eigenreflexion“*, immer wieder eigene Determinationen überprüfen und eigene Anteile zu identifizieren versuchen, die sich in Supervisionsprozessen zeigen. Auch: *„[...] kontinuierliche Reflexion von Übertragungs- und Gegenübertragungsprozessen, auch im Hinblick auf das eigene Werte- und Normensystem, Berücksichtigung ethischer Grundsätze“*, wurde als probates Mittel preisgegeben – hier von einer ebenfalls therapeutisch ausgebildeten Befragten. Vor allem Integrativ Ausgebildete nutzen jedoch auch: *„Metareflexion“*, denn sie: *„ermöglicht das Erfassen von großen Zusammenhängen, die die eigene Arbeit auf einer grundsätzlicheren Ebene ermöglichen“*. Einer konnte angeben, dass er die eigenen soziokulturellen Festschreibungen *„sehr gut“*, und *„auf der Metaebene“*, zu reflektieren vermag, während drei Interviewte die *„Lehrsupervision“*, als hilfreich angaben. Drei zogen die *„metahermeneutische Triplexreflexion“*, der Integrativen Theorie heran, um naturgemäß entstehende Durchmischungen von eigenen Repräsentanzen mit dem Gegenstand der jeweiligen Supervisionseinheit zu identifizieren. Drei andere äußerten: *„Durch eine intensive Auseinandersetzung mit meinen Bewertungsmustern durch Ausbildung, eigene Supervisionen, eigene Therapie gelingt es mir immer besser, eigene Bewertungsmuster zu reflektieren“*, und: *„Es sollte meiner Meinung nach aber immer Zeit sein, um innezuhalten und sich über sein eigenes Handeln klar zu werden“*, und: *„Durch Eigenreflexion im Selbstgespräch und mehrperspektivische Herangehensweise [...]“*.

Eine andere Befragte hielt die regelmäßige Reflexion eigener Bewertungsmaßstäbe für sehr wichtig: „[...] da die Determinierungen uns trotz Kenntnis darüber immer wieder beeinflussen können. Determinierungen sind sehr resistente und oft subtil wirkende Muster. Außerdem können sich in neuen Kontexten auch neue Muster entwickeln“; eine andere für: „Nicht nur notwendig, sondern unerlässlich“. Zwei erklärten: „Mithilfe bestimmter Rituale, die mir helfen, professionelle Distanz aufzubauen, auch über Exzentrizität“, und: „Exzentrizität, Kontrollsupervision, Intervision“, eigene Anteile zu reflektieren. Ein anderer erwähnte: „Ich versuche mir, so gut es geht, klar zu machen, dass ich eigene Bewertungsmuster habe und diese auch transparent zu machen. [...] Ansonsten denke ich, dass Bewertungen sowohl in Supervision als auch in Therapie einfließen müssen“. Die Antwort eines systemisch ausgebildeten Supervisors auf die Frage, wie er eigene Bewertungsprozesse reflektiere, lautete: „[...] direkt in der Arbeit mit Klienten“, wobei leider keine genauere methodische Angabe gemacht wurde. Ein weiterer Interviewter hielt die fortlaufende Reflexion eigener Bewertungsmuster für sinnvoll: „[...] denn meistens beinhaltet der supervisorische Prozess ja eine Anpassung an Realitäten und eine Veränderung von Strategien und Grundhaltungen“; eine andere antwortete auf die Frage nach dem Gelingen dieser Reflexion: „Wenn ich bereit bin, an mir zu arbeiten, täglich zu lernen, glaub ganz gut“, und: „Den Mut haben, eigene Schwächen zu sehen, nur so kann ich mich selber auch weiter entwickeln“. Ein Systemiker konnte: „Kontextualisierung“ und: „Rückspiegellarbeit“ empfehlen, ein Integrativ Ausgebildeter: „[...] sich möglichst auf die Seite der Sachlichkeit und der Organisation der Supervision zu halten“. Ein Interviewter fand einen Maßstab in der ethischen Verantwortung: „Die emotional geistige Integrität von solchen Gesprächen ist entscheidend“.

Ein weiterer stellte die Forderung auf: „Es braucht meines Erachtens einen externen Berater, der auch supervisorische Prozesse begleitet und damit auch in Wirkung für die Patienten, Klienten und Supervisanden Klarheit schafft, vor allem in ethischer Hinsicht. Intervision ist auch sinnvoll“. Diese Überlegungen fanden ihr Fundament auf der zuvor gemachten Aussage: „Für mich ist das Machtthema in dieser Hinsicht zentral! Die Machtfrage muss thematisiert werden und so weit wie möglich geklärt werden [...] Das ist identitätstheoretisch von Bedeutung, weil es mit der Frage nach der dysfunktionalen Macht bis hin zur Gewalt verbunden ist“. Hier sind die Überlegungen des Integrativen Therapeuten und Supervisors sicherlich in

Verbindung zum informed consent, aber auch zu den defizilen und hoch empfindlichen Fassetten der Identitätsarbeit angestellt worden, sodass eine Beeinflussung der Unterstützung in Identitätsarbeit durch die soziokulturellen Determinierungen des Supervisors nicht nur für möglich gehalten wird; sondern dass auch als unerlässlich erkannt wird, dass diese Einflüsse in die gemeinsame Betrachtung einbezogen werden müssen, damit ein Supervisand wirklich die eigene Identitätsarbeit leisten kann. Ganz ähnlich erkannte dies eine systemisch ausgebildete Supervisorin: *„Das systemisch-konstruktivistische Arbeiten ist hilfreich, die Nachbereitung, die mich und meine Identität in den Blick nimmt und kollegiale Kontrollsupervision sowie Intervision“*.

Es kann insgesamt resümiert werden, dass allen Befragten die Kontinuität der eigenen Identitätsentwicklung bewusst ist, eine reale Beeinflussung durch eigene Determinierungen in der supervisorischen Arbeit erkannt worden ist und die Notwendigkeit zur andauernden Reflexion offenbar dem supervisorischen Verständnis entsprach. Auch die Nutzung von Reflexionsprozessen mit Kollegen oder Anleitern war weitläufig verbreitet, wobei eine Spezifik von Reflexionsmodellen in der jeweiligen Fachrichtung (systemisch: Kontextualisierung, Rückspiegelarbeit; Integrativ: metahermeneutische Triplexreflexion, exzentrische Perspektive) deutlich wurde. Es waren vereinzelt auch grundlegende ethische Herangehensweisen in die Antworten eingeflossen, vor allem aber deutete sich wiederholt die Beeinflussung des ganz persönlichen Menschenbildes in Einfärbung des theoretischen Hintergrundes an. Die Einflussnahme eigener Erfahrungen und des eigenen Werdeganges hat dabei wiederholt im Hintergrund gestanden und soll im folgenden Auswertungsabschnitt näher beleuchtet werden.

Die Wichtigkeit der eigenen Entwicklung und der eigenen Identitätsarbeit wurde bei allen Interviewten erkannt, sechs verdeutlichten zum Beispiel: *„In der Rolle als Supervisorin ist meine persönliche Identität Basis, Kongruenz halte ich für wesentlich, weil ich als Person schon interventiv wirke“*, oder: *„Das Verständnis für die eigenen Identitätsprozesse ermöglicht das Verständnis für die Prozesse der Anderen“*, und: *„Die Betrachtung meiner eigenen Identitätsentwicklung ist grundlegend [...] und dieser Prozess geht schließlich immer weiter“*, und: *„So kann ich mein Handeln vor dem Hintergrund meiner Denk- und Verhaltensmuster selbst*

besser und wohlwollender annehmen und somit auch das Denken anderer Menschen“, und: „Ja, diese Prozesse sind nie abgeschlossen“, und: „Ja, das sind die Hauptquellen meiner Erfahrung. Ich könnte nicht sagen, dass die Hauptquellen [...] aus Fachbüchern wären“. Auf Nachfrage konnte dieser Antworter auch den Einbezug der eigenen Erfahrungen in den Supervisionsprozess beispielhaft verdeutlichen: „Das kann ein Zitat sein, ein Ausspruch [...] der Fundus ist erheblich, es fließt immer wieder ein“. Einer konnte seine Reflexionsfähigkeit bezüglich eigener Determinierungen mit seiner Identitätsarbeit und persönlichen Geschichte verbinden: „[...] weil ich schon in drei europäischen Kulturgebieten, Sprachen gelebt habe. Weite Orientierung, unter anderem in Ausbildungen wie Selbsterfahrung, Selbstuntersuchungen, Gespräche, Therapien und so weiter hilft, die eigenen Engführungen zu durchschauen und zu überwinden“. Recht deutlich und in aller Klarheit konnte ein weiterer ausdrücken: „Das ist meine Meinung, man muss sich selbst klar haben“. Aussagekräftig war dabei die Anmerkung einer Integrativ ausgebildeten Supervisorin: „Alle Konzepte, mit denen ich arbeite, haben ja auch für mich Gültigkeit. Insofern waren und sind sie mir auch Lern- und Orientierungsmöglichkeit“.

Einer hielt es für notwendig: „[...] außerhalb der Beratungstätigkeit einem kreativen oder sportlichen Hobby nachzugehen. Das schafft noch einmal spürbare Distanz“, ganz ähnlich wie folgender Befragter: „Für meine Identität spielen viele andere Faktoren eine Rolle, zum Beispiel Bergsteigen, Klettern und natürlich die ständige Reflexion meiner Arbeit in Ausbildungskursen, die ich gebe“.

Die eigene Entwicklung zu erkennen und um eigene Handlungs- und Wesenszüge abzuleiten, gilt für alle Interviewten als grundlegend, um sich dem Supervisanden zu nähern. Die Hervorhebungen fanden dann in unterschiedlichen Aspekten statt, sodass einerseits die Vorbildwirkung von Supervisoren als verantwortungsprägend erkannt wurde und andererseits die andauernde Weiterentwicklung des Prozesses eine kontinuierliche Reflexion nötig macht. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte wurde von einem Integrativen Supervisoren als wesentliche Grundlage für die supervisorische Arbeit überhaupt deklariert, sodass die Fachliteratur als notwendig, jedoch sich dahinter einreihend eingestuft wurde. Insgesamt sind dabei auch eigene Therapie- und andere Selbsterfahrungsprozesse, im Besonderen auch die Ausbildungen, als entwicklungsrelevant angesehen worden. Der Brückenschlag

zur Supervisionsausbildung bezeugt dabei auch die Notwendigkeit, theoretisch und praxeologisch Sicherheit für die angehenden Supervisorinnen zu schaffen. Die gegenseitige Durchdringung und Einflussnahme der Identitätsbereiche ist vor allem in Antworten deutlich geworden, die sich mit der eigenen Kompensationsmöglichkeit zur beruflichen Auseinandersetzung beschäftigten (Bergsteigen).

Zehn Befragte antworteten auf die Frage nach der Notwendigkeit eines genderspezifischen Arbeitens mit „Ja“. Vier ergänzten: *„Mir fällt auf, dass Männer und Frauen mit ihren Problemen anders umgehen und diese anders bewerten“*, oder: *„Die sozial und kulturell vermittelte Geschlechtsidentität entsteht durch Selbst- und Fremdzuschreibung im jeweiligen historischen Kontext und hat maßgeblichen Einfluss auf das Handeln von Menschen, bis hin zu ritualisierten Umgangsformen und Gesetzgebung“*, und: *„Jeder Mensch ist als Individuum zu sehen, einschließlich seiner Geschlechtlichkeit. Das Leben kann als Spannung zwischen den Polen gesehen werden, einer davon wäre männlich/weiblich [...] wie nehme ich meine weiblichen und männlichen Anteile wahr und an“*, und: *„Wichtig ist, zu betonen, dass Männer und Frauen verschieden sind und die verschiedenen Qualitäten herauszuarbeiten“*. Eine andere meinte: *„Männer und Frauen haben unterschiedliche Determinierungen, allein schon aus den geschlechtsspezifischen und gesellschaftlichen Rollen heraus. Dies muss in Supervisionsprozessen berücksichtigt werden, da sie in der Identitätsentwicklung eine große Rolle spielen und uns bis heute determinieren“*.

Nur eine antwortete: *„Nicht unbedingt. Es kann so sein, muss aber nicht“*, obwohl auf Nachfrage nach Unterschieden folgende Antwort fiel: *„Männer haben vielleicht eher mal Mühe, von einer Supervisorin etwas anzunehmen“*.

Zwei konnten die Erfahrungen mit gendersensibler Arbeit als „Gut“ betiteln, einer als: *„Sehr gut. Auch hier besteht bei den meisten Menschen ein intensives Interesse daran, zu verstehen, in welchem Kontext das soziale Geschlecht eine Rolle spielt“*, oder: *„Vor allem bei den Themen gerechte Bezahlung, Gleichbehandlung, Vermeidung von Diskriminierung im Betrieb ist eine genderspezifische Betrachtung notwendig“*. Ein männlicher Befragter konnte aus seiner supervisorischen Praxis berichten: *„Ich unterstütze viele Frauen. Sie unterschätzen sich selber oft, es geht darum, ihre Qualitäten herauszustellen, also Intelligenz, Gefühl, soziale Kompetenz,*

meistens Gebiete, wo sie den Männern überlegen sind“. Ein Interviewter merkte im Rahmen der Fragen mit genderspezifischem Fokus an: *„Ich finde, es wird häufig benannt, dann wieder ein bisschen bagatellisiert und eigentlich zu wenig wirklich damit gearbeitet. Es fließen wahrscheinlich durch die notwendigen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte frauenspezifische Sichtweisen ein [...] während die männliche Sichtweise gerade mal erst anfängt, entwickelt zu werden in anderer Weise“*, um folgend die Notwendigkeit für genderspezifisches Arbeiten in der Supervision zu bestätigen: *„Und da finde ich, dass sowohl in Supervision als auch in anderen Bereichen, der Pädagogik und Therapie ein regelrechtes Dolmetschen unbedingt erforderlich ist, [...] und das finde ich in der Genderarbeit sehr, sehr wichtig und zu wenig in der Supervision vertreten“*.

Bis auf eine Befragte empfanden alle Interviewpartnerinnen die Berücksichtigung genderspezifischer Determinationen in ihrer supervisorischen Arbeit als notwendig, was in vielfältigen Beispielen oder perspektivischen Auslegungen noch fundiert wurde. Damit gilt für die meisten die Unterschiedlichkeit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt als gegeben, während hier auch Herleitungen aus der soziologischen und historischen Perspektive zur Erklärung genutzt wurden. Dabei wurde deutlich, dass dieses Verständnis zu unterschiedlichen Qualitäten in keiner Form mit Abwertung oder Ausgrenzung verknüpft wurde, sondern vielmehr mit einer angemessen respektvollen Herangehensweisen an jeden Menschen. Hier wurde auch die Möglichkeit zur besseren Verstehbarkeit verankert, sodass Supervisanden genderspezifische Aufklärung fanden. Auch der Blick auf die supervisorische Identität und den Umgang mit der Genderthematik im berufspolitischen Sinne fand Eingang in die Beantwortung, wobei durchaus Bedarf an einer vertieften Beschäftigung und wirklich allen Menschen gerecht werdenden Ausprägung deutlich wurde (von der Frauenarbeit zur Genderarbeit).

Einer antwortete auf die Frage nach persönlichen Vorlieben in der Arbeit mit Männern oder Frauen mit *„Keine“*, eine andere: *„Kenne ich noch nicht“*. Ein weiterer konnte hier deutlich eigene Determinationen mit unterschiedlichen Reaktionsweisen auf unterschiedliche Geschlechter in Verbindung bringen: *„Also einmal ist die Realität, dass im sozialtherapeutischen Bereich [...] sehr viel mehr Frauen sind. Dann habe ich durch die eigene Biografie ein starkes Verstehen von Frauensensibilitäten erlernt, was sich dann durch Berufsarbeit nochmal*

professionalisiert hat. Auf der anderen Seite habe ich einen dezidierten Blick für die emotionalen Seiten von Männern, die von Frauen meist übersehen werden oder einfach schlicht nicht gewusst werden. Ich habe da zum Beispiel einen Scannerblick in einer neuen Gruppe für vaterlose Männer [...] wo ich einerseits gut arbeiten kann, andererseits sehr aufpasse, sehr reflektiere, dass ich dann solche männlichen Gruppenmitglieder in meiner Wahrnehmung nicht überakzentuiere“. Vier weitere hatten keinerlei Besonderheiten oder Vorlieben festgestellt, zwei Befragte antworteten hier: *„Keine, aber ich passe auf die Unterschiede auf“*, oder: *„Ich habe keine Vorlieben. Ich arbeite mit Menschen und dabei mit allen gut motivierten sehr gerne“*. Bei der letzten Antwort entstanden für die Autorin in der Auswertung die Fragen, ob die Genderspezifik schlicht gegenüber anderen Wesensmerkmalen (Motivation) in den Hintergrund rückt oder ob eine intensivere Beschäftigung mit der Genderthematik noch nicht stattfand oder ob vielleicht schlicht eine Müdigkeit ob des Themas vorliegt.

Die Verteilung von Männern und Frauen in der Berufswelt von Supervisorinnen (mehr Frauen in Sozialarbeit), also den jeweiligen Kompetenzfeldern der Supervisoren, wurde als einflussnehmend auf den Umgang mit Supervisanden und Supervisorinnen deklariert. Diese sind besonders von einem Integrativen Supervisoren als sich verwingend mit der eigenen genderspezifisch-ätiologischen Prägung empfunden worden. Vor allem aber die Klarheit darüber, dass dies so ist, wurde von einem Interviewten als wichtig und grundlegend für eine gute supervisorische Arbeit angegeben, wobei der hohe Grad der Reflektiertheit hier sicherlich auch mit der Ausbildungskarriere (Kaufmann, Sozialpädagoge, Therapeut, Supervisor) bei langjähriger Berufserfahrung einhergeht.

Zwei waren mit dem Begriff der supervisorischen Identität nicht vertraut, zwei andere verstanden darunter: *„[...] das Selbstverständnis eines Supervisors, das maßgeblich sein Wahrnehmen, Erfassen und Handeln im supervisorischen Prozess bestimmt“*, oder *„[...] so Begriffe wie Selbst, Ich, Identität, Identifizierung, Identifikation, Internalisierung, emanzipierte Identität, das gehört alles dort hinein [...] berufliche Mobilität und Kurzfristigkeiten führen zu Gefährdungen auch für und Supervisoren. Dann natürlich die eigene supervisorische Identität, die aufgrund der Ausbildung eine bestimmte Färbung quasi hat“*.

Einer antwortete: „*Ich kenne es als Floskel von der DGSv*“, ein anderer knapp: „*professionelles Selbstverständnis*“, während eine Befragte recht ausführlich antwortete: „*Supervisorische Identität geht von der Person des Supervisors aus. Es gibt ein grundlegendes Verständnis [...] zwischen Person und System, seiner Rolle der Persönlichkeit in der Gestaltung supervisorischer Prozesse*“. Eine antwortete recht klar: „*Ja, das ist für mich die supervisorische Kompetenz und Performanz, und daraus entwickelt sich die Identität; die eigene Lebensgeschichte, Biografie ist implementiert*“. Eine andere näherte sich dem Begriff der supervisorischen Identität so: „*Ich verstehe darunter meine Haltung und Rolle als Supervisorin*“.

Eine kannte „supervisorische Identität“: „*Als definierter Begriff nicht. Ich verstehe darunter die Persönlichkeit eines Menschen, die sich aus den physiologischen und psychologischen Gegebenheiten und Erlebnissen im sozialen und beruflichen Umfeld entwickelt*“, was bei der Autorin im Nachhinein zu einer leichten Verwirrung führte, da nicht klar wurde, ob es um den Supervisanden oder den Supervisor oder aber grundsätzlich alle Menschen gehen sollte. Für diesen Antwortversuch ist insbesondere durch die Wortwahl und Wortkombination der Eindruck entstanden, dass bezüglich dieser Begrifflichkeit Unsicherheit oder Unwissen vorliegen, sodass zu vermuten wäre, dass auch die supervisorische Identität der Antworterin mit Unsicherheiten einhergeht.

Die supervisorische Identität ist bis auf zweimal als die Identität des Supervisors oder der Supervisorin erkannt und teilweise an die jeweilige Ausbildung geknüpft worden. Auch die sogenannte „Identitätsgefährdung“ fand Eingang durch eine ganz aktuelle Bezugsnahme eines Integrativ ausgebildeten Supervisors, wobei die gesellschaftliche Entwicklung einbezogen wurde und somit als identitätskonstituierend verstanden wurde. Bei den übrigen Befragten ist dieser Aspekt in keiner spezifischen Form berücksichtigt worden. Die Anbindung an berufspolitische Entwicklungen fand eher in distanzierter Haltung statt („als Floskel der DGSv“), sodass hier vermutet werden kann, dass eine Diskussion auch seitens des größten supervisorischen Berufsverbandes in Deutschland noch aussteht. Mehrfach fiel in den Antworten der Begriff von Selbstverständnis, sodass offensichtlich auch darüber Definition stattfindet, wie man sich selbst als Supervisor einschätzt und positioniert. Eine äußere Orientierungsmöglichkeit, außer der an den Ausbildungsinstituten mit jeweiligen Theoriehintergründen, fand keinen Ausdruck.

5.2 Persönlicher Erkenntnisgewinn

In diesem Abschnitt soll der persönliche Erkenntnisgewinn der Autorin dieser Arbeit aufgezeigt werden, der von der bereits vorgenommenen Auswertung der einzelnen Themenbereiche zu unterscheiden ist. Dabei ist anzumerken, dass die Autorin erstmalig im Rahmen einer Studienabschlussarbeit Interviewarbeit vornahm, sodass auch ein Einlesen in die Auswertungsmethodik nötig wurde.

Insgesamt ist die Interviewarbeit als ebenso aufwendig wie bereichernd einzuschätzen. Die stattgefundenen Befragungen haben dabei einerseits Antworten auf die aus der Arbeit hervorgegangenen Fragen zugelassen, vor allem aber haben sie Einblicke gewährt in Erfahrungsschätze von Supervisoren und Supervisorinnen. Dabei ist es besonders wichtig gewesen, dass auch Unkenntnis und Unsicherheit bei der Beantwortung zugelassen wurden und so die Relevanz der Antworten verstärkt ist. Als bereichernd wurden die teilweise intimen Einblicke in die praktische Vorgehensweise empfunden, wobei nicht einfach fertig gestellte Antworten präsentiert wurden, sondern auch Pausen für Überlegungen sowie Humor Eingang fanden.

Die Interviews waren immer ein Prozess, und in erster Linie sind sie als Momentaufnahme zu verstehen, jedoch ermöglichten sie einen aufschlussreichen Einblick in den Umgang mit den Bezügen von Identität und Supervision. Der empfundene Profit der Autorin aus den Begegnungen mit den Interviewten wird als hoch eingeschätzt, allein aufgrund der gewährten Einblicke, aber auch deshalb, weil vor allem die Supervisorinnen mit längerer Berufserfahrung eine erfrischende Klarheit zeigten und auch eine größere Toleranz eigenen Lücken gegenüber zuließen, welche der Autorin noch fehlt.

Als enttäuschend wurde zunächst die mindere Rückmeldung empfunden, dass lediglich elf Interviewpartner von 38 Angesprochenen zur Verfügung standen. Somit ist auch eine gute Durchmischung der Interviewten bezüglich der Ausbildungsrichtung im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich gewesen, was sich

allerdings nur sukzessive abzeichnete. Die Stichprobe von elf Interviews muss unter anderem aufgrund der Überzahl von Supervisoren und Supervisorinnen in Integrativer Theorieausrichtung als nicht repräsentativ für die Supervisionslandschaft der Bundesrepublik eingeschätzt werden. Es ist klar geworden, dass durch diese qualitative Untersuchung vor allem ein Einblick auf praktisches Wissen ermöglicht wurde.

Die gestellten Fragen werden heute von der Autorin als zu lang (teilweise mit einführendem Text) eingeschätzt. Es ist zwar ein zweimaliges Vorlesen initiiert gewesen, jedoch ist der inhaltliche Fokus der längeren Fragen im Nachhinein als zu breit zu bewerten. Einmal wurde um die Wiederholung einer Frage gebeten, ein anderes Mal zeigte sich ein Interviewter, allerdings bei allen Fragen, eher ungehalten und gelangweilt. Es kam dreifach zum Nichtverstehen einer Frage, wobei jedes Mal eine andere Frage von drei jeweils verschiedenen Befragten nicht verstanden wurde. Die Reihenfolge der Fragen wird im Nachhinein als nur teilweise günstig eingeschätzt, die Menge der Fragen als zu hoch. Dabei sind insbesondere innerhalb eines Fragenkomplexes zu einer bestimmten Thematik Wiederholungen möglich geworden, die jedoch im Interview durch Auslassungen kompensiert werden konnten.

6. Resümee

Die Auswertung der Lehrbuchliteratur sowie der Fach- und Verbandszeitschriften hat einen Eindruck vermittelt von dem Bedarf an einem identitätstheoretischen Konzept für Supervisoren und Supervisorinnen. Es wurde neben den grundlegenden Verdiensten der Schriften bereits in Ansätzen das Bemühen deutlich, sowohl fachübergreifend als auch wissenschaftlich und theoretisch fokussiert auf Supervisionsinhalte eine angemessene Positionierung im beruflichen Kontext zu finden. Nur eine Weiterführung dieser Bemühungen jedoch kann zur Bildung einer realen supervisorischen Identität beitragen, welche derzeit in Deutschland kaum zu finden ist.

Der zunehmende Einbezug soziotherapeutischer und sozialpsychologischer Konzepte sowie die Forderung nach eigenen supervisionstheoretischen Modellen sind hier wichtige Anfänge. Eine identitätstheoretische Aufarbeitung für die supervisorische Theorie im Allgemeinen, insbesondere unter Berücksichtigung der modernen Identitätstheorien, steht jedoch noch aus. Die Akademisierung von Supervision und ihre sogenannte Verwissenschaftlichung allein können hier keine Abhilfe schaffen. Eine Beschäftigung mit der eigenen Berufssozialisation und ihrer aktuellen Entwicklung ist zusätzlich notwendig, ebenso wie die Beschäftigung mit den modernen Identitätstheorien.

In modernen Identitätstheorien wie der von *Heiner Keupp*, die er auch in Fach- und Verbandszeitschriften anteilig veröffentlicht, werden insbesondere die aktuellen Entwicklungen von Lebens- und Arbeitswelten als Einflussgrößen berücksichtigt. Dies ist grundlegend für eine angemessene Identitätsarbeit, da aufgrund der hohen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderlichkeit auf bestehende identitätskonstituierende Parameter oder wertbildende Instanzen (Kirche, Gewerkschaften) nicht mehr ausreichend zurückgegriffen werden kann. Eine individualisierte Definition des authentischen Lebens wird nötig. Die Maßgabe zur Erweiterung selbst der neueren theoretischen Ansätze, wie der *Karl Haußers*, und ihre Prüfbarkeit im empirischen Sinne sind unter anderem Garantien für eine angemessene Anwendbarkeit. Auch die Anknüpfungsfähigkeit an beispielsweise sozialpsychologische Konzepte fundiert die Nutzbarkeit für Supervisoren.

Insbesondere durch den verstärkten Einbezug von Umfeldbedingungen und sozialen Phänomenen sowie der Berücksichtigung der leiblichen Dimension ist eine die Identitätsentwicklung der Supervisorinnen unterstützende Supervision theoretisch unterlegbar. Die Einflüsse einer beschleunigten Entwicklung zivilisatorischer Vorgänge auf die Identitätsarbeit von Menschen im Beruf konnten aufgezeigt werden. Hieraus resultiert die Notwendigkeit, die supervisorische Arbeit sowie den theoretischen Grund anzupassen, was den Bedarf an einer modernen Identitätstheorie für Supervisoren aufzeigt. Die Erkenntnis der pluralen Identität verlangt neben einem hohen Differenzierungsniveau auch eine angemessene Verknüpfungsleistung von Supervisoren, welche sicherlich insbesondere durch eine entsprechend angeleitete Ausbildung ermöglicht werden kann.

Die Integrative Identitätstheorie und ihre Anschlussfähigkeit an diverse Konzepte der Soziologie und Sozialpsychologie ermöglicht eine theoretische Positionierung, zu welcher die vorliegende Arbeit stringent den praktischen Bezug hergestellt hat. Dabei wurde einerseits auf Konzepte und Methoden der Rollentheorie, der Attributionstheorie oder auf neurowissenschaftliche Ansätze verwiesen, andererseits aber auch auf grundlegende, stets die eigene Identität einbeziehende, Hintergründe wie Überlegungen zur Volitionsforschung und zum komplexen Lernbegriff.

Die theoretische Herleitung zur Notwendigkeit einer eigenen Identitätstheorie für Supervisorinnen ist durch die qualitative Untersuchung anteilig unterfüttert worden. Vor allem der Wunsch nach entsprechend transformierten Ansätzen und nach auf die Supervision zugeschnittene Untersuchungen in Literatur und Praxis wurde deutlich. Dabei fiel allerdings auf, dass fünf der Befragten eine Überlegung hierzu erst im Rahmen des Interviews anstellten, während bei sechs Interviewten der Bedarf an sich bereits im Raume stand. Es zeigte sich, dass in der Ausbildung für Supervisorinnen kaum Auseinandersetzung mit Identitätstheorien stattfindet, weshalb eine erhebliche Verunsicherung im Umgang mit betreffenden Begrifflichkeiten besteht. Gleichzeitig therapeutisch arbeitende Supervisoren konnten hier zumindest von einer Psychotherapieausbildung oder gar einem Diplomstudium zur Psychologie profitieren, da diese jeweils die Auseinandersetzung mit Identitätstheorien enthielten. Für alle Befragten wurde deutlich, dass Referenztheoretiker der modernen Identitätstheorien nicht bekannt waren, sodass auch die Ansätze nicht rezipiert

wurden. Gleichzeitig ist durch den interventiven Charakter der Interviews ein gesteigertes Interesse an der Auseinandersetzung mit diesen Ansätzen entstanden, zumal die Verantwortung gegenüber den Supervisanden als hoch eingestuft wurde. Außerdem fiel eine Art disziplinäre Fokussierung auf sozialwissenschaftliche Ansätze auf, sodass beispielsweise neurowissenschaftliche Erkenntnisse ungenutzt blieben oder gar gemieden wurden. Gleichzeitig scheint die im Rahmen der Identität verankerte Genderspezifität weitestgehend bewusst zu sein und ansatzweise Diskussion gefunden zu haben, sodass eine Auseinandersetzung hier durchaus noch Potenzial für die Identitätsarbeit mit Supervisandinnen und für die Arbeit an der eigenen professionellen Identität birgt.

Für die Autorin selbst waren sowohl die Auseinandersetzung mit den Publikationen, als auch Vertiefung der einzelnen theoretischen Konzepte aufschlussreich und hilfreich, um sich in der eigenen supervisorischen Praxis beginnend zu orientieren. Insbesondere das verlässliche theoretische Fundament der Integrativen Theorie der Supervision sowie jegliche darin einbezogene Veränderlichkeit gaben in dieser Auseinandersetzung eine sichere fachliche Plattform, was auf die Praxeologie übertragbar ist. Insbesondere aber die qualitative Untersuchung im Kreise erfahrener Kolleginnen wurde als ereignisreich und bereichernd erfahren; vor allem im Hinblick auf deren Vorgehens- und Denkweisen.

Zusammenfassung: Identität als Thema der Supervision in Theorie und Praxis

Das Wesen der Identität sowohl im Begriff als auch in seinem theoretischen Konstrukt und den praktischen Ausfaltungen findet bislang in die Theorie der Supervision, wie aus der relevanten Supervisionsliteratur ersichtlich, kaum Eingang – Ausnahme, die „Integrative Supervision“ - sodass auch ein mangelnder Transfer wesentlicher theoretischer und praxeologischer Ansätze zu befürchten steht. Dass vor allem die Erkenntnisse moderner Identitätstheorien und die Berücksichtigung der eigenen supervisorischen Identität sowie der Blick auf die Genderthematik für die supervisorische Arbeit sinnstiftend und tatsächlich unabkömmlich sind, will diese Arbeit aufzeigen. Der Einbezug gängiger soziopsychologischer Konzepte soll unter Zurückstellung der philosophischen Sichtweise die wissenschaftliche Herangehensweise fundieren.

Schlüsselworte: Identität, Supervision, Sozialpsychologie, Moderne Identitätstheorien

Summary: Identity as a Topic of Supervision in Theory and practice

This study deals with the essence of the identity concept in supervision. Modern theories of identity and the identity as such, so important for supervision was found to be deficient or practically non-existing in the relevant supervision literature with exception of the approach of Integrative supervision. Individual interviews inquiring about the quality of theoretical fundamentals and identity in the practice of supervision were made. The outcome has revealed that uncertainties prevail in particular in terms of theoretical fundamentals and supervisory identity; at the same time almost all those interviewed have acknowledged their interest in having improved and specialised theories of identity in supervision devised. In order to substantiate the need for a flexible supervisory theory of identity also in terms of theory a clear-cut synopsis has been compiled focussing on modern theories of identity and socio-psychological concepts. These findings present the current situation of theories of identity and highlight the shortcomings in theory and practise of supervision. The demand for transforming scientific knowledge available but disregarded so far into theory and practise in Germany is being reasoned. Eventually this approach is intended to launch the overdue discussion about theories to define the identity aspect in the routine of supervisors and it is also the issue of supervisory identity which is relevant to the practical work of supervisors.

Key Words: identity, supervision, social psychology, modern theories of identity, integrative supervision

Literaturverzeichnis

Belardi, Nando (1998), zweite aktualisierte Auflage: Supervision, eine Einführung für soziale Berufe. Freiburg: Lambertus Verlag.

Belardi, Nando (2005), zweite aktualisierte Auflage: Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Verlag C.H. Beck.

Bieri, Peter (2006), fünfte Auflage: Das Handwerk der Freiheit - Über die Entdeckung des eigenen Willen Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag.

- Blickhäuser, Angelika; Class, Christine* (2002): Arbeitspapier: Genderorientierte Qualität in der Supervision und bei der supervisorischen Begleitung der Implementierung des Gender Mainstreaming. *DGSv aktuell* 2/2002, DGSv im Eigenverlag. 22-24.
- Brown, Rupert* (2003): Gruppenmitgliedschaft und soziale Identität. In: *Stroebe, Wolfgang* (Hg.); *Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 558-569.
- Brückner, Margrit* (2004): Geschlechterverhältnisse und Doing-Gender in Professionalisierungsprozessen – Ihre Bedeutung für die Supervision. In: *Buer, Ferdinand; Siller, Gertrud* (2004) (Hg.), 217-236.
- Buchinger, Kurt* (2003): Identität in der Supervision: Der Einfluss der neuen Methoden und Verfahren. *Supervision* 2/2003, 72-80. Beltz Verlag.
- Buer, Ferdinand; Siller, Gertrud* (2004) (Hg.): Die flexible Supervision, Herausforderungen - Konzepte - Perspektiven, Eine kritische Bestandsaufnahme, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Buer, Ferdinand* (1999): Lehrbuch der Supervision. Schriften aus der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. Münster: Votum Verlag GmbH.
- Burisch, Mathias* (2006), dritte überarbeitete Auflage: Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Heidelberg :Springer Verlag.

Buunk, Bram P. (2003): Affiliation, zwischenmenschliche Anziehung und enge Beziehungen. In: *Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 416-445.

Durkin, Kevin (2003): Perspektive Wygotskis im Bereich der sozialen Interaktionen und des Wissens. In: *Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 72.

Durkin, Kevin (2003): Wie sich das Verständnis von den Eigenschaften, Gefühlen und geistigen Prozessen anderer Menschen entwickelt. In: *Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 73-75.

Fatzer, Gerhard; Rappe-Giesecke, Kornelia; Loos, Wolfgang (1999), dritte Auflage: Qualität und Leistung von Beratung. Coaching, Supervision und Organisationsentwicklung. Köln: Edition Humanistische Psychologie.

Ferber, Rafael (2003): Philosophische Grundbegriffe. 2. Becksche Reihe, München: Verlag C. H. Beck.

Fiedler, Klaus; Bless Herbert (2003) Die kognitiv-affektive Regulation. In: *Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 126-160.

Flammer, August (1990): Erfahrung der eigenen Wirksamkeit. Einführung in die Psychologie der Kontrollmeinung. Bern, Stuttgart, Toronto: Hans Huber Verlag.

Gaertner, Adrian (2004): Supervision in der Krise – Expansionismus, Unschärfeprofil und die Ausblendung der Selbstreflexion. In: *Buer, Ferdinand; Siller, Gertrud* (2004) (Hg.), 79-100.

Graumann, Carl, F. (2003): Soziales Denken vor dem Aufkommen der Sozialwissenschaft. In: *Stroebe, Wolfgang* (Hg.); *Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 5-9.

Haußer, Karl (1995): Identitätspsychologie. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag.

Heuring, Monika; Petzold, Hilarion G. (2006): Rollentheorien, Rollenkonflikte, Identität, Attributionen – Integrative und differenzielle Perspektiven zur Bedeutung sozialpsychologischer Konzepte für die Praxis der Supervision. Düsseldorf, Amsterdam: FPI/EAG.

Hoene-Lucius, Gabriele; Deppermann, Arnulf (2004), zweite Auflage: Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews. Wiesbaden: VS – Verlag für Sozialwissenschaften.

Kersting, Heinz J. (2004): Masterstudiengänge Supervision an den Hochschulen – Chancen und Probleme. In: *Buer, Ferdinand; Siller, Gertrud* (2004) (Hg.), 203-216.

Keupp, Heiner (1999) (Hg.): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten der Spätmoderne. Hamburg: Reinbeck.

Keupp, Heiner (2004): Identitätsarbeit und Wertorientierung in einer globalisierten Netzwerkgesellschaft. *Supervision* 3/2004, 28-41. Beltz Verlag.

Keupp, Heiner; Höfer, Renate (1997): Identitätsarbeit heute, Frankfurt: Suhrkamp Verlag.

Maxeiner, Robert (2002): Identität und Verführung – mein Weg in die Selbstständigkeit als Supervisor. *Forum Supervision* 10/2002, 41-50. Fachhochschulverlag - Verlag für angewandte Wissenschaften.

Mayring, Philipp (2007), neunte Auflage: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Niederschmid, Theo (2002): Balintgruppen in der Supervisionsausbildung. Ein Beitrag zur beruflichen Sozialisation und Identitätsbildung von Supervisor/innen, *Forum Supervision* 3/2002, 79-100. Fachhochschulverlag - Verlag für angewandte Wissenschaften.

Oberhoff, Bernd (2002): Mitspielen und supervisorische Identität, *Supervision* 2/2002, 12,13. Beltz Verlag.

Orth, Ilse (2001): Weibliche Identität und Leiblichkeit – Prozesse „konvivaler“ Veränderung und Entwicklung – Überlegungen für die Praxis. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG.

Petzold, Hilarion G. (1974a): Die Rollentheorie Morenos – Grundlagen und Materialien zur Praxis. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG.

Petzold, Hilarion G. (1974j), dritte überarbeitete Auflage: Psychotherapie und Körperdynamik. Paderborn: Junfermann Verlag. Überarbeitet und erweitert 1979.

Petzold, Hilarion G.; Mathias, Ulrike. (1983): Rollenentwicklung und Identität. Paderborn: Junfermann Verlag.

Petzold, Hilarion G. (1988t): Methoden des therapeutischen Umgangs mit Symbolen und Symbolisierungsprozessen - Überlegungen zu Kernqualitäten des Menschenwesens -, Vortrag auf dem 7. Deutschen Symposium für Kunsttherapie, 27.-30.11.1988, Fritz Perls Akademie, Hückeswagen.

Petzold, Hilarion G. (1996a, 2000h), dritte revidierte und überarbeitete Auflage: Integrative Bewegungs- und Leibtherapie. Ausgewählte Werke Band I,1 und I,2, Paderborn: Junfermann Verlag.

Petzold, Hilarion G. (1998a): Integrative Supervision, Metaconsulting und Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch. Paderborn: Junfermann Verlag.

Petzold, Hilarion G.; Ebert, Wolfgang; Sieper, Johanna (1999/2001): Kritische Diskurse und supervisorische Kultur. Supervision: Konzeption, Begriffe, Qualität, Probleme in der supervisorischen „Feldentwicklung“ –

transdisziplinäre, parrhesiastische und integrative Perspektiven. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG. Erweitert und überarbeitet in 2001.

Petzold Hilarion G. (2001p): „Transversale Identität und Identitätsarbeit“. Die Integrative Identitätstheorie als Grundlage für eine entwicklungspsychologische und sozialisationstheoretisch begründete Persönlichkeitstheorie und Psychotherapie – Perspektiven „klinischer Sozialpsychologie“. Düsseldorf Hückeswagen: FPI/EAG. Überarbeitung 2004.

Petzold, Hilarion G. (2002j): Das Leibsubjekt als „informierter Leib“ – embodied and embedded. Leibgedächtnis und performative Synchronisation. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG.

Petzold, Hilarion G. (2001o): Wissenschaftsbegriff, Erkenntnistheorie und Theorienbildung der „Integrativen Therapie“ und ihrer biopsychosozialen Praxis für „komplexe Lebenslagen“ (Chartacolloquium III) Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG. Überarbeitung 2002.

Petzold, Hilarion G. (2003a), überarbeitete und ergänzte Neuauflage: Integrative Therapie – Modelle, Theorien und Methoden einer schulenübergreifenden Psychotherapie. Band I, II und III. Paderborn: Junfermann Verlag. Erstauflage 1993.

Petzold, Hilarion G. (2003g) (Hg.): Lebensgeschichten erzählen. Biographiearbeit, Narrative Therapie, Identität. Paderborn: Junfermann Verlag.

Petzold, Hilarion G.; Sieper, Johanna; (2003): Der Wille und das Wollen, Volition und Ko-volition – Überlegungen, Konzepte und Perspektiven aus Sicht der integrativen Therapie. Düsseldorf, Hückeswagen: Verlag Petzold Sieper.

Petzold, Hilarion G. (2006v): Mentalisierung und die Arbeit mit der „Familie im Kopf“. Die „repräsentationale Familie“ als Grundlage integrativer sozialpädagogischer und familientherapeutischer Praxis. Düsseldorf, Hückeswagen FPI/EAG.

Petzold Hilarion G.; Hildebrandt Claus-Dieter; Jüster, Markus (2006): Coaching als „soziale Repräsentation“ – sozialpsychologische Reflexionen und Untersuchungsergebnisse zu einer modernen Beratungsform. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG.

Petzold, Hilarion G.; Sieper, Johanna (2007a): Der Wille, die Neurowissenschaft und die Psychotherapie. Zwei Bände. Bielefeld: Sirius, Aisthesi

Pongratz, Hans J. (2004): Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“ und sein Reflexionsbedarf. In: Buer, Ferdinand; Siller, Gertrud (2004) (Hg.), 17-34.

Prosiegel, Ina (2002): Gender-Mainstreaming - ein Prinzip auch in der Supervision? DGSv aktuell 3/2002, DGSv im Eigenverlag. 6-9.

Rahm, Dorothea; Otte, Hilka; Bosse, Susanne; Ruhe-Hollenbach, Hannelore (1999): vierte Auflage: Einführung in die Integrative Therapie. Grundlagen und Praxis. Paderborn: Junfermann Verlag. Erstauflage 1993.

Rappe-Giesecke, Kornelia (2003), dritte überarbeitete Auflage: Supervision für Gruppen und Teams. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag. Erste Auflage 1990 mit dem Titel „Theorie und Praxis der Gruppen- und Teamsupervision“.

Rudolph, Wolfgang (2003): Projekt Gender Mainstreaming in der DGSv. *DGSv aktuell* 1/2003, DGSv im Eigenverlag.

Schreyögg, Astrid (1991): Supervision: ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis. Paderborn: Junfermann Verlag.

Schreyögg, Astrid (1994): Wie viele „Brillen“ verwenden Berater? Zur Bedeutung von Mehrperspektivität in der Supervision und Organisationsberatung. Hagen: *Organisationsberatung – Supervision – Clinical Management*, Heft 1. 5 – 28.

Schreyögg, Astrid (2002): Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Schreyögg, Astrid (2005): Coaching von Doppelspitzen. Anleitung für den Coach. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Sieper, Johanna; Petzold, Hilarion G. (2002): Komplexes Lernen in der integrativen Therapie – seine neurwissenschaftlichen, psychologischen und behavioralen Dimensionen. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG.

Spitzer, Manfred (2003), korrigierte Auflage: Lernen. Gehirnforschung und die Schule des Leben Heidelberg, Berlin: Spektrum akademischer Verlag.

Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles (2003), vierte Auflage: Sozialpsychologie – eine Einführung. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.

Stroebe, Wolfgang; Jonas, Klaus (2003): Stress und Gesundheit. In: *Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 604-619.

VanYperen, Nico W.; de Fliert, Evert van (2003): Arbeitszufriedenheit, organisationales Commitment und Fluktuation. In: *Stroebe, Wolfgang (Hg.); Jonas, Klaus; Hewstone, Miles* (2003), 628, 629.

Wijnen, Hester van; Petzold, Hilarion G. (2003): Moderne Identitätstheorien und ihre Bedeutung für die Supervision. Düsseldorf, Amsterdam, Hückeswagen: FPI/EAG.

ZAK-Theo (Herausgabe 1991): „Tree of Science“. Ein Erklärungs- und Erkenntnismodell für die Theorie und Praxis der Integrativen Theorie. Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit und Kreativitätsförderung. Reihe Arbeitsmaterialien. Düsseldorf, Hückeswagen: FPI/EAG.

Zimbardo, Philip G. (1983) (Hg.), vierte bearbeitete Auflage: Psychologie. Berlin, Heidelberg, NewYork, Toronto: Springer Verlag.

World Wide Web:

„Biografische Daten von Serge Moscovici“

International Balzan Foundation,

Claridenstraße 35, CH-8002 Zürich, a. (05.02.2007)

www.balzan.com

Interviewleitfaden

Transkribiertes Interview Nr. zur qualitativen Untersuchung:
„Identität als Thema der Supervision“

Demografische Daten:

Alter:

Geschlecht:

Berufserfahrung SV in Jahren:

Daten zur Ausbildung:

Institut der supervisorischen Ausbildung (theoriespezifisch)

Antwort:

Studien-/Ausbildungsabschluss?

Antwort:

Weitere Berufsausbildungen:

Antwort:

Aktuell ausgeübte Berufe:

Antwort:

Qualitative Erhebung:

Frage 1: Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Antwort:

Frage 2: Was verstehen Sie unter Identität?

Antwort:

Frage 3: Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Antwort:

Frage 4: Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Antwort:

Frage 5: Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept, oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisoranden?

Antwort:

Frage 6: Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis? Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

Antwort:

Frage 7: Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum sogenannten „informed consent“?

Antwort:

Frage 8: (einführend) Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Antwort:

Frage 9: (einführend) Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

Antwort:

Frage 10: (einführend) Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Antwort:

Frage 11: Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Antwort:

Frage 12: Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Antwort:

Frage 13: Wie findet die unterstützende Identitätsarbeit der Supervision in Ihrer Arbeit praktische Umsetzung?

Antwort:

Frage 14: (einführend) Identitätsarbeit wurzelt in den Theorien der Sozialpsychologie z. T. der Psychotherapie. Die supervisorische Arbeit resultiert aus diesen Grundlagen. Da Identitätsarbeit auch Erinnerungsarbeit und Bewusstmachung sowie Reflexion bedeutet, ergeben sich immer wieder Gratwanderungen und Überschneidungen bei persönlichen Belangen und beruflichen Inhalten.

Frage: Wie gelingt Ihnen bei aller unvermeidlichen Vermischung und gegenseitigen Durchdringung, die professionelle Abgrenzung zum therapeutischen Vorgehen/Setting?

Antwort:

Frage 15: Welche Erfahrungen wie missglückte Abgrenzung, sinnvolle Übertritte der Grenzen oder anderes erinnern Sie aus Ihrer beruflichen Praxis?

Antwort:

Frage 16: Welche Empfehlung können Sie zur Problematik der „Gratwanderung“ aussprechen und auf welche wissenschaftlichen und persönlichen Fundamente greifen Sie dabei zurück?

Antwort:

Frage 17: (einführend) Bei Identitätsarbeit geht es im Wesentlichen um Veränderungsprozesse, die durch Umwertung, Neubewertung und alternative Bewertung ansetzen, Willensentscheidungen unterstützen und schließlich eine Änderung der Bewertungstradition ermöglichen.

Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen für die Nachhaltigkeit solcher Prozesse (wie lange erfolgreich)?

Von welchen Komponenten/Voraussetzungen hängt Ihrer Meinung nach die gelingende Identitätsarbeit in diesem Zusammenhang ab (Leidensdruck, Konstitution, Proximität)?

Antwort:

Frage 18. Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

Antwort:

Frage 19: Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (*Orth*). Teilen Sie diese Auffassung?

Antwort:

Frage 20: Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Antwort:

Frage 21: Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Antwort:

Frage 22: Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Antwort:

Frage 23: (einführend) Die „Fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.
Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Antwort:

Frage 24: (einführend) In der Thematik von Mobbing oder Überforderung wird das komplexe Gefüge der Identitätsbereiche mit entsprechender Wechselwirkung sichtbar.
Frage: Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit, dass die berufliche Identität sich auch auf das soziale Leben und die gesundheitliche Verfassung auswirkt (ebenso Werte und materielle Sicherheit)?

Antwort:

Frage 25: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?
Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Frage 26: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?
Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Frage 27: (einführend) *Serge Moscovici's* Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als „cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.
Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

Antwort:

Frage 28: Inwiefern nutzen Sie es in der Praxis?

Antwort:

Demografische Daten der Interviewpartner

Demografische Daten der Interviewpartner

Anzahl der Interviewpartner: 6

Anzahl der Interviewpartnerinnen: 5

Anmerkung: Im Folgenden sind Doppelnennungen möglich.

Anzahl der Interviewpartnerinnen und
Interviewpartner mit Ausbildung in Supervision Integrativ: 9

Anzahl der Interviewpartner und
Interviewpartnerinnen mit Ausbildung in Supervision
nicht Integrativ (z.B. systemisch): 2

Anzahl der Interviewpartner und
Interviewpartnerinnen mit Ausbildung in Supervision Integrativ
bei gleichzeitiger nicht Integrativer Therapieausbildung: 1

Anzahl der Interviewpartnerinnen und
Interviewpartner mit therapeutischer Ausbildung: 6

Anzahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner
mit anderen Ausbildungen (etwa Finanzkaufmann): 5

Anzahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner mit einem

Studienabschluss in Psychologie:	3
Anzahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner mit in einem alternativen humanwissenschaftlichen Studium (z.B. Sozialarbeit):	9
Durchschnittsalter der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner:	47
Durchschnittsalter der Interviewpartnerinnen:	49
Durchschnittsalter der Interviewpartner:	46
Durchschnittliche Berufserfahrungen der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen in supervisorischer Arbeit:	8,6
Durchschnittliche Berufserfahrungen der Interviewpartner in Supervision:	10,2
Durchschnittliche Berufserfahrungen der Interviewpartnerinnen in Supervision:	6,8

Die Werte für die Angaben der Altersdurchschnitte und Jahreszeiträume sind gerundet.

Auswertungsmanual der qualitativen Untersuchung

Aufgrund der Recherchen in der Lehrbuchliteratur und den Fach- und Verbandszeitschriften haben sich diverse Themenkomplexe herausgebildet, die schließlich die Struktur des Interviewleitfadens bestimmten. Nach den Interviews wurde eine Schwerpunktlegung auf bestimmte Fragenkomplexe vorgenommen. In der qualitativen Auswertung sind drei Hauptfragen bestimmt worden. Diesen wurden die Inhalte der Interviews so zugeordnet, dass ein relevanter Eindruck vom Umgang der Praktiker mit den identitätstheoretischen Belangen entsteht. Im Folgenden ist die Zuordnung der im Interviewleitfaden zu findenden Fragen verdeutlicht, damit ein Nachvollzug der qualitativen Auswertung möglich wird.

1) Welches Verständnis von Identität liegt vor?

Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Was verstehen Sie unter Identität?

Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept, oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisanden?

Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die

Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum sogenannten „informed consent“?

2) Auf welche theoretischen Konzepte oder Referenzautoren greifen die Praktiker zurück?

Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis? Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

(einführend)

Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

(einführend)

Die „Fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.

Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

(einführend)

Serge Moscovici's Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als „cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.

Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

3) Welche Überlegungen gibt es zur persönlichen Identitätsarbeit und auch zur supervisorischen Identität der Befragten?

(einführend)

Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

(einführend)

Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der

Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (*Orth*). Teilen Sie diese Auffassung?

Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Es sind bei dieser Zuordnung nicht alle Fragen des Interviewleitfadens berücksichtigt worden. Beispielsweise sind Fragen formuliert worden, die sich an Supervisoren mit therapeutischer Ausbildung richteten und sich mit der Trennschärfe sowie den Toleranzbereichen zwischen Supervision und Therapie beschäftigen. Die Antworten vermittelten durchaus Hintergründe und auswertbare Informationen, zeigten jedoch keine ausreichende Relevanz für den Gegenstand dieser Arbeit.

Transkribiertes Interview Nr. 1 zur qualitativen Untersuchung:
„Identität als Thema der Supervision“

Demografische Daten:

Alter: 50
Geschlecht: männlich
Berufserfahrung SV in Jahren: 9

Daten zur Ausbildung:

Institut der supervisorischen Ausbildung (theoriespezifisch)
Antwort: Vrije Universiteit Amsterdam und am FPI

Studien-/Ausbildungsabschluss
Antwort: Diplom Supervisor

Weitere Ausbildungsabschlüsse:
Antwort: Master of Science in psychologischer Psychotherapie

Aktuell ausgeübte Berufe:
Antwort: psychologischer Psychotherapeut (klinisch-ambulant), Diplom Supervisor, Kunstmaler, Verleger, Schriftsteller, Herausgeber, Institutsleiter

Qualitative Erhebung:

Frage 1: Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Antwort:

Sie sind Bestandteil der Theorie, sowohl, was das Individuum betrifft, als auch die Organisation, Institution, weil sich immer Identitäten bilden. – Pause – Praktisch wurde es klar im Besuch von verschiedenen Institutionen und so weiter.

Frage 2: Was verstehen Sie unter Identität?

Antwort:

Identität sucht primär eine Antwort auf die große Frage: Wer bin ich? - Pause – Dann, wer ist der Andere? Diese Suche ist zentral, weil – nachsinnend – um zu wollen, was man will, müsste der Mensch doch zuerst wissen, wer er ist. Das ist ein anthropologisches Problem, weiter gefasst berührt es die Orientierung des Menschen überhaupt – ja nicht nur in der Arbeitswelt, die heute oft unbestimmt ist, woher viele schwerwiegende Identitätsprobleme stammen! – nachdenkend – weil, mit was und wem identifizieren? Das ist vielleicht wohl das größte Problem unserer westlichen Zivilisation, das dann als Krise bezeichnet wird. Wir leiden alle mehr oder weniger daran. – bekräftigend nickend – Die Identitätsfrage ist somit mit einem Ausweg aus dieser Krise verbunden.

- Pause -

Die Identität wird durch den anderen Menschen, die Umwelt, und so weiter. mitbestimmt. Das heißt, Identität wird in und durch Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung gebildet. Die Säulen der Identität bilden auch grafisch eine gute Möglichkeit, einen Einblick zu erhalten, man kennt fünf Säulen, also kurz: Leib, materielle Situation, Beziehungsfeld, Beruf, Werte.

Frage 3: Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Antwort:

Ja, von Petzold, Integrative Supervision, ich glaube, es ist ein Heft von 1998. – nachdenkend – So Begriffe wie Selbst, Ich, Identität, Identifizierung, Identifikation, Internalisierung, emanzipierte Identität, das gehört alles dort hinein. – Pause – Berufliche Mobilität und Kurzfristigkeiten führen zu Gefährdungen auch für uns als

Supervisoren. – nachdenkend – Dann natürlich die eigene supervisorische Identität, die aufgrund der Ausbildung eine bestimmte Färbung quasi hat.

Frage 4: Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Antwort:

Wie gesagt, einen zentralen Stellenwert, weil es ohne Identität nicht geht. Alle Aspekte der Identität stehen reziprok, also transversal in Beziehung. Attribution ist hier auch wichtig.

Frage 5: Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisanden?

Antwort:

- länger nachdenkend - Ich denke, dass es wichtig ist, dies konkret anzusprechen, dazu gehört auch die zu starre Auffassungen, Haltungen anzusprechen sowohl in beruflicher als auch in persönlicher Hinsicht. Dann ist die Stärkung wichtig, System PPR, also Probleme, Ressourcen, Potenziale und so weiter.

Frage 6: Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis? Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

Antwort:

Also wichtig ist die Entwicklungspsychologie; insbesondere Life-Span-Entwicklung von Petzold, – kurz nachdenkend – dann aber auch die Frage, wer wir sind, zum Beispiel hier Kant, Nietzsche, Lévinas und so. Also eine philosophisch, anthropologisch, ethische Position, – bekräftigend nickend – und dann auch die kreativen Auffassungen wie die Möglichkeit, das Selbst als ein Kunstwerk zu betrachten wie bei Foucault und Petzold. Es gibt ganz viele Ansätze, für mich ist auch wichtig die supervisorische Identitätstheorie Petzolds und die psychologisch-philosophischen begegnungstheoretischen Konzepte – nachsinnend - der Mensch stiftet reziprok Identität in der Begegnung und in Intersubjektivität, Lévinas, Buber, Marcel. – Pause - Da ich auch Künstler bin, sind für mich die spirituellen Auffassungen, Bilder, Geschichten, Mythen, Kunst, Konzepte und diesbezügliche Menschheitstraditionen wichtig, ohne geht es gar nicht! Gleichzeitig muss mich auch die wichtige politische und historische, also die staatliche und institutionelle Dimension interessieren, denn wir Menschen sind ja in solchen Kontexten.

Frage 7: Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum so genannten „informed consent“?

Antwort:

Notwendig ist ein starkes Wort, Information gehört zum Beispiel als mini-lectures zum Angebot, und man kann einfach nachfragen, ob solche Bedürfnisse vorhanden sind. Oder dann, wenn die Missverständnisse zu groß werden, kann ein solches Thema vertieft werden.

Frage 8: (einführend) Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Antwort:

Ist an sich in der Integrativen Supervision ausreichend vorhanden, gute Identitätskonzepte, die müssen allerdings auch vertieft und immer erweitert werden, gehören einfach zur Supervision.

Frage 9: (einführend) Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

Antwort:

- umgehende Antwort - Für mich ist das Machtthema in dieser Hinsicht zentral!
– Pause – Die Machtfrage muss thematisiert und so weit möglich geklärt werden. Das führt dann zu Konzepten der Qualitäten der Macht bis hin zu Themen des Empowerments. Das ist identitätstheoretisch von Bedeutung, weil es mit der Frage nach dysfunktioneller Macht bis hin zur Gewalt verbunden ist. – nachdenkend –

Dabei finde ich das Konzept der Partnerschaft in supervisorischen Prozessen hilfreich.

- längeres Nachdenken -

Es braucht meines Erachtens einen externen Berater, der auch supervisorische Prozesse begleitet, - Pause – und damit auch in Wirkung für die Patienten, Klienten, Supervisanden Klarheit schafft, vor allem in ethischer Hinsicht. Intervention ist auch sinnvoll.

Frage 10: (einführend) Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Antwort:

Recht gut, weil ich schon in drei europäischen Kulturgebieten, Sprachen gelebt habe. Weite Orientierung, unter anderem in Ausbildungen und in Selbsterfahrung, Selbstuntersuchungen, Gesprächen, Therapien usw. hilft, die eigenen Engführungen zu durchschauen und zu überwinden. Zu den eigenen Schwächen stehen ist auch wichtig. - lächelnd -

Frage 11: Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Antwort:

Ja, diese Prozesse sind nie abgeschlossen. Durch Eigenreflexion im Selbstgespräch und mehrperspektivische Herangehensweise – kurze Pause - zum Beispiel, was sagt der Künstler, der Philosoph, der Psychotherapeut, der Vater, usw. Wichtig ist dabei der jeweilige Ausdruck. Man kann sich auch gute Ausbilder in der Vorstellung heranziehen. Wo Unklarheiten entstehen, die dann wirklich mit Anderen besprechen. – nachdenkend – Die emotional geistige Integrität von solchen Gesprächen ist entscheidend. Nicht nur mit Berufsleuten, sondern es kommen oft Antworten von ganz anderen, unerwarteten Seiten.

Frage 12: Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Antwort:

Das Verständnis für die eigenen Identitätsprozesse ermöglicht das Verständnis für die Prozesse der Anderen. Das ist meine Meinung, man muss sich selbst klar haben!

Frage 13: Wie findet die unterstützende Identitätsarbeit der Supervision in Ihrer Arbeit praktische Umsetzung?

Antwort:

Rollenkonzepte, Säulen der Identität und Kontextbetrachtung, alles ist wichtig. Ich nutze alles oft, es ist für eine gute Diagnostik wichtig.

Frage 14: (einführend) Identitätsarbeit wurzelt in den Theorien der Sozialpsychologie z. T. der Psychotherapie. Die supervisorische Arbeit resultiert aus diesen Grundlagen. Da Identitätsarbeit auch Erinnerungsarbeit und Bewusstmachung sowie Reflexion bedeutet, ergeben sich immer wieder Gratwanderungen und Überschneidungen bei persönlichen Belangen und beruflichen Inhalten.

Frage: Wie gelingt Ihnen bei aller unvermeidlichen Vermischung und gegenseitigen Durchdringung, die professionelle Abgrenzung zum therapeutischen Vorgehen/Setting?

Antwort:

Identitätsarbeit wurzelt auch in philosophischen Theorien sowie in spirituell religiösen Vorstellungen und künstlerischen Identitätsgestaltungen.

– um die Wiederholung der Frage bittend –

Es geht darum, die persönlichen Belange zu erkennen, jedoch in der Arbeit im Beruf können sie nur eine Rolle spielen. Insofern dem Auftraggeber damit gedient ist, dass sie auch einbezogen werden, ist zu schauen, wo liegt die Grenze?

Frage 15: Welche Erfahrungen wie missglückte Abgrenzung, sinnvolle Übertritte der Grenzen oder anderes erinnern Sie aus Ihrer beruflichen Praxis?

Antwort:

Beispiele aus dem eigenen Leben können nützlich sein. Zum Beispiel aus Beruf oder die Erziehung der eigenen Kinder. – kurze Pause – Immer, wenn ich merke, es kommt zur Überschreitung oder es wird jetzt schwierig, schaue ich auch auf eigene Erlebnisse im privaten Bereich und kann dann besser für den Prozess entscheiden. Ist auch eine Nutzung von mentalen Repräsentationen, denke ich.

– lachend –

Frage 16: Welche Empfehlung können Sie zur Problematik der „Gratwanderung“ aussprechen und auf welche wissenschaftlichen und persönlichen Fundamente greifen Sie dabei zurück?

Antwort:

Die größte Herausforderung liegt oft in dem Wunsch des Klienten an den Supervisor, Teil des Systems zu werden mit persönlichem Bezug neben dem fachlichen. Also es kommt dann ganz deutlich zum Eindringen der anderen Identitätsbereiche in den beruflichen Bereich. - nachdenkend – Zum Beispiel mitzuhelfen bei der Kindererziehung, doch einmal mit dem schwierigen Ehemann zu sprechen, mal mit den lästigen Mitarbeitern zu sprechen, den Supervisanden den Patienten übernehmen zu lassen und so weiter.

- Pause -

Partielles Engagement und selektive Offenheit sind behandlungsrelevante Begriffe; persönlich denke ich, dass es wichtig ist, existenziell zu begegnen und klar zu machen, dass die professionelle Distanz meinerseits zum Konzept gehört und im Interesse des Klienten ist. Das muss man dann erklären, wenn es um Begrenzung geht.

Frage 17: (einführend) Bei Identitätsarbeit geht es im Wesentlichen um Veränderungsprozesse, die durch Umwertung, Neubewertung und alternative Bewertung ansetzen, Willensentscheidungen unterstützen und schließlich eine Änderung der Bewertungstradition ermöglichen.

Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen für die Nachhaltigkeit solcher Prozesse (wie lange erfolgreich)?

Von welchen Komponenten/Voraussetzungen hängt Ihrer Meinung nach die gelingende Identitätsarbeit in diesem Zusammenhang ab (Leidensdruck, Konstitution, Proximität)?

Antwort:

Ich denke, dass es wesentlich ist, den Klienten das Gefühl von Wertschätzung und Vertrauen zu vermitteln als Grundlage für solche Prozesse und das Vertrauen zu geben in eigenes Gelingen. Hier gilt auch ganz klar das Modell PPR, also wieder Probleme, Potenziale, Ressourcen.

- Pause -

Wichtig ist aber auch, das Umfeld zu beachten, die Veränderung eines Menschen beeinflusst das Umfeld, dort liegen viele Probleme und auch Grenzen der

Entwicklungsmöglichkeiten. – nachdenkend – Hier bildet sich eine Grenze zwischen realen Veränderungen und veränderter Bewertungen.

Frage 18: Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

Antwort:

Die Arbeiten von Roth und Singer sind wichtig und von Damasio, Schiepek, Kandel, Hüther und so weiter. Dann kommt natürlich auch die Neuroforschung hinzu und das Thema Wille sowie auch das Thema der Emotion und der Vorstellungen.

Frage 19: Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (Orth). Teilen Sie diese Auffassung?

Antwort:

Ja.

Frage 20: Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Antwort:

Wichtig ist zu betonen, dass Männer und Frauen verschieden sind und die verschiedenen Qualitäten herauszuarbeiten.

Frage 21: Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Antwort:

Ich unterstütze verschiedene Frauen. Sie unterschätzen sich selber oft, es geht darum, ihre Qualitäten herauszustellen, also Intelligenz, Gefühl, soziale Kompetenz, meistens Gebiete, wo sie den Männern überlegen sind. Und es geht darum, ihnen klar zu machen, dass es oft nur um ganz banale Machtkämpfe geht. Wenn sie das

durchschauen, gewinnen sie schnell an Terrain, das ist zumindest meine Überzeugung, – lacht laut –, - wieder ernst - daran arbeite ich mit ihnen.

Frage 22: Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Antwort:

Keine, aber ich passe hier auf die Unterschiede auf.

Frage 23: (einführend) „Die fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.

Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Antwort:

Ja, die Erfahrungen sind sehr gut, es ist ein sehr starkes Mittel, das meines Erachtens mit Vorsicht eingesetzt werden sollte, weil bei sehr geschwächten Supervisanden die Klarheit über die prekäre Situation noch verstärkt werden könnte. Das ist zwar angezielt, jedoch die Wucht ist rasch unterschätzt. Hier ist nach meiner Erfahrung empathisches Einfühlen und Vorsicht angesagt. Aber es ist ein wichtiges Konzept.

Frage 24: (einführend) In der Thematik von Mobbing oder Überforderung wird das komplexe Gefüge der Identitätsbereiche mit entsprechender Wechselwirkung sichtbar.

Frage: Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit, dass die berufliche Identität sich auch auf das soziale Leben und die gesundheitliche Verfassung auswirkt (ebenso Werte und materielle Sicherheit)?

Antwort:

Man nennt dies konkret den langen Arm der Arbeit, die sich auch in der Identität auswirkt. Das ist wichtig zu nehmen, genauso wichtig ist es, diese gesellschaftlichen Auffassungen von Leistungsgesellschaft und so, die dann zu solchen überforderten Identitäten führen, stark zu relativieren. Das ist wieder eine anthropologische Frage: wer sind wir wirklich? – nickt bekräftigend - Allerdings zeigen Studien, dass auch zum Beispiel bei Armut in Westeuropa das materielle Problem weniger stört, als die Attributionen und die dadurch eingeschränkten Möglichkeiten im sozialen Leben.

– Pause –

Bei Mobbing braucht es klares, geplantes Durchgreifen, weil es zu ernsthaften Störungen führen kann. Auch Überforderung und eventueller Burnout muss genau analysiert und gut begleitet werden. Es war Teil der Supervisionsausbildung.

– Pause –

Ich denke, es hängt oft mit dem Gefühl, nicht zu genügen zusammen, das die Klienten mitbringen oder das ihnen auf der Arbeit oft als unbewusste Botschaft vermittelt wird.

Frage 25. Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja, wichtig ist das role-taking und das Bühnen-Konzept; wir nehmen Rollen und spielen sie mehr oder weniger erfolgreich. Die Bewusstmachung dessen ist konkret wichtig, und psychodramatische Rollenspiele sind gut für die Arbeit. Es wird zunehmend zu einem Problem, dass wir viele verschiedene, oft widersprüchliche Rollen spielen, in unterschiedlichsten Lebenswelten, die irgendwie miteinander auch intrapsychisch kommunizieren müssten.

Frage 26. Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja, sie wurden bereits zweimal in meine Antworten erwähnt. Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung sind identitätsstiftend. – bekräftigend nickend – Attributionen geschehen ja im Arbeitskontext oft durch Feedback, Sharing, überprüfen, das heißt nachfragen, wie sieht der Andere mich? Konkret in den Gruppen und einzeln. Auch durch Vorstellungen, Beschreibungen und so weiter.

Frage 27: (einführend) Serge *Moscovici*'s Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als

„cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.

Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

Antwort:

Ja, das Konzept ist wichtig.

Frage 28: Inwiefern nutzen Sie es in der Praxis?

Antwort:

Im Hinterkopf als Bewusstsein, dass alles, was irgendwo in Systeme und Muster gespeichert ist, eine Rolle spielt. Die Neurowissenschaften bestätigen dies heute. Das kann in der Supervision praktisch thematisiert werden, dabei kann auf negative sowohl, als auch auf positive Einflüsse hingewiesen werden, also PPR.

Transkribiertes Interview Nr. 2 zur qualitativen Untersuchung:
„Identität als Thema der Supervision“

Demografische Daten:

Alter:	63,5
Geschlecht:	männlich
Berufserfahrung SV in Jahren:	20

Daten zur Ausbildung:

Institut der supervisorischen Ausbildung (theoriespezifisch)

Antwort:

FPI, Universität Amsterdam

Studien-/Ausbildungsabschluss?

Antwort:

Diplom Supervisor

Weitere Berufsabschlüsse:

Antwort:

Psychotherapeut, Heilpraktiker, Exportkaufmann

Aktuell ausgeübte Berufe:

Antwort:

Supervisor, Coach, Psychotherapeut nach dem Heilpraktikergesetz

Qualitative Erhebung:

Frage 1: Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Antwort:

Sie sind eher kontinuierlich eingeflossen, als dezidiert in einer Veranstaltung.

Frage 2: Was verstehen Sie unter Identität?

Antwort:

Ich verstehe darunter einen kontinuierlichen Vorgang, einen ständigen Vorgang von Spiegelung, also „Das bin ich!“, das Bewusstsein über sich selbst und die Spiegelung der Umwelt. Und das zusammen ergibt den Vorgang von Identität.

Frage 3: Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Antwort:

Ich kenne es als Floskel von der DGSv.

Frage 4: Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Antwort:

Es nimmt einen hohen Stellenwert ein, ohne dass das immer Identität genannt wird.

Frage 5: Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisorinnen?

Antwort:

Also wenn, dann das Identitätskonzept, das auch überhaupt in der Psychotherapie, im Coaching in der Supervision des Integrativen Ansatzes enthalten ist und zwar

deshalb, weil es weit gefasst und beweglich ist – also prozessorientiert ist und nicht statisch. Ja, es kommt durchaus, aber nicht regelmäßig zur direkten Ansprache.

Frage 6: Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis?
Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

Antwort:

Hauptsächlich auf die, welche die theoretischen Konzepte der Integrativen Theorie alle anteilig fundieren, Referenzautor Petzold.

Frage 7: Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum so genannten „informed consent“?

Antwort:

Überhaupt nicht notwendig! - sehr überzeugt -

Es gehört dann dazu, wenn Identität als Thema auftaucht. Also wenn es fokussiert

– Pause –

im Prozess thematisch hilfreich ist, Identität zu verstärken, zu klären, zu konturieren. Nicht als allgemeine Information, aber wenn es fokussiert an einer Stelle notwendig ist, dann finde ich es da auch sehr hilfreich und unerlässlich.

Frage 8: (einführend) Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Antwort:

Ich halte es für wünschenswert, alleine, um zu schauen, ob es sinnvolle Konzepterweiterungen gibt. Ich denke, es würde nicht ausreichen, wenn nur andere Vokabeln eingesetzt würden. Entsprechendes würde für Coaching auch gelten.

Frage 9: (einführend) Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

Antwort:

Ich denke, dass Supervisor ein ebenso manipulativer Beruf ist wie Psychotherapeut, dass es nur darum geht, ethisch klar und gewissenhaft und

- Pause –

und in Klarheit gegenüber dem Protagonisten zu manipulieren

– Pause –

also nicht hinterrücks. Aber so zu tun, als würde ich überhaupt nicht beeinflussen, das wäre

– Pause –

hinterrücks. Ich halte es allerdings für sehr erforderlich, ständig in der Eigenreflexion und vielleicht in Intervision mit Kollegen zu reflektieren, ob eigene Anteile in die Supervision einfließen. Das wäre in eine Manipulation, die nicht vertretbar ist. Dauernde Eigenreflexion und Intervision mit Kollegen vor allem sind wichtig.

Frage 10: (einführend) Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Antwort:

Ich versuche mir, so gut es geht, klar zu machen, dass ich eigene Bewertungsmuster habe und diese auch transparent zu machen. Wenn ich deutlich etwas bewerte, dass ich sage, „ich finde, dass so und so“, als eigentliche Meinung zu deklarieren und nicht als die Weisheit der Supervision. Ansonsten denke ich, dass Bewertungen

sowohl in Supervision als auch in Therapie einfließen müssen, zumindest ein paar Grundhaltungen. Respekt vor Menschen füreinander

– Pause –

und auch Anerkennung von Gegebenheiten, zum Beispiel Hierarchien und Machtverhältnisse in Unternehmen. Und da würde ich zum Beispiel bewerten: „In einem großen Team ist eine basisdemokratische Kommunikation für die Zielerreichung meistens dysfunktional“. Das ist eine Bewertung und das würde ich aber in Supervisionen auch so sagen.

Frage 11: Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Antwort:

Ja, denn meistens beinhaltet der supervisorische Prozess eine Anpassung an Realitäten und eine Veränderung von Strategien und Grundhaltungen. Und deshalb muss das inbegriffen sein.

Frage 12: Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Antwort:

Ja, das sind die Hauptquellen meiner Erfahrung. Ich könnte nicht sagen, dass die Hauptquellen

– Pause –

dieser Umsetzungen in supervisorisches Handeln

– Pause –

aus Fachbüchern wären. Gerade für Sachverhalte, die hoch komplex sind, fallen mir zur Erläuterung und dadurch zum strategischen Arbeiten mit Supervisanden, häufig Bilder und Szenen ein, die ich irgendwo erlebt, gesehen, sonst wo habe. Solchermaßen Anekdotisches oder Bildhaftes dient oft der Illustrierung eines Sachverhaltes, der Komplexes aber mit einem einfachen Bild leicht, zum Beispiel für eine Supervisionsgruppe, verstehbar macht. Das kann ein Zitat sein, ein Ausspruch, eine Filmszene, ein Theaterstück etwas Selbsterlebtes, ein Ausspruch einer Verwandten

– Pause –

der Fundus ist sehr erheblich, es fließt immer wieder ein.

Frage 13: Wie findet die unterstützende Identitätsarbeit der Supervision in Ihrer Arbeit praktische Umsetzung?

Antwort:

Über all diese Dinge wie Rollentausch, Kontextbetrachtung, Säulen der Identität lege ich den Fokus auf die Fähigkeiten des Menschen, vor allem die noch nicht wirksamen oder verdeckten.

Frage 14: (einführend) Identitätsarbeit wurzelt in den Theorien der Sozialpsychologie z. T. der Psychotherapie. Die supervisorische Arbeit resultiert aus diesen Grundlagen. Da Identitätsarbeit auch Erinnerungsarbeit und Bewusstmachung sowie Reflexion bedeutet, ergeben sich immer wieder Gratwanderungen und Überschneidungen bei persönlichen Belangen und beruflichen Inhalten.

Frage: Wie gelingt Ihnen bei aller unvermeidlichen Vermischung und gegenseitigen Durchdringung, die professionelle Abgrenzung zum therapeutischen Vorgehen/Setting?

Antwort:

Ja, es ist eine Art Abfedern, wenn es in emotionale und persönlichkeitsbildende Bereiche stark hineingeht, und das Abfedern kann auch darin bestehen, zu sagen, „Sie haben jetzt gerade das und das erfahren, das wäre in einem Kontext von Psychotherapie sinnvoller Weise nochmal genauer zu betrachten.“ Oder auch zu begründen: „Wenn sich diese Situationen wiederholt haben in Ihrem Arbeitsleben, dann könnte da ein Muster dahinter stecken und in einem anderen Kontext wäre es sinnvoll, so ein Muster aufzuspüren. Wenn Sie möchten, kann ich Ihnen eine Empfehlung geben“.

Frage 15: Welche Erfahrungen wie missglückte Abgrenzung, sinnvolle Übertritte der Grenzen oder anderes erinnern Sie aus Ihrer beruflichen Praxis?

Antwort:

Nein solche Situationen, die ganz deutlich stark in den Bereich der Psychotherapie gegangen sind, entsinne ich aus Supervisionen nicht

– Pause –

aus Coaching schon, aus Einzelcoaching.

Frage 16: Welche Empfehlung können Sie zur Problematik der „Gratwanderung“ aussprechen und auf welche wissenschaftlichen und persönlichen Fundamente greifen Sie dabei zurück?

Antwort:

Ja, sich möglichst oft der Seite der Sachlichkeit der Organisation der Supervision halten, allenfalls einen Querblick zusammen drauf werfen.

– Pause –

Wo es jetzt in Persönlichkeitsbereiche geht, das können kleine Fragen sein, darauf hinweisen, es benennen und dann eine andere Möglichkeit anheim stellen. Nicht verführen lassen durch heftige Emotionalität, dann therapeutisch zu handeln.

Frage 17: (einführend) Bei Identitätsarbeit geht es im Wesentlichen um Veränderungsprozesse, die durch Umwertung, Neubewertung und alternative Bewertung ansetzen, Willensentscheidungen unterstützen und schließlich eine Änderung der Bewertungstradition ermöglichen.

Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen für die Nachhaltigkeit solcher Prozesse (wie lange erfolgreich)?

Von welchen Komponenten/Voraussetzungen hängt Ihrer Meinung nach die gelingende Identitätsarbeit in diesem Zusammenhang ab (Leitensdruck, Konstitution, Proximität)?

Antwort:

Ja, ich hab Erfahrung mit diesen Prozessen

– Pause –

ich finde sie sehr wirksam. Es ist bei einzelnen Supervisanden unterschiedlich, wie stark das gerade greift. Es gibt die Variation, wo es erstmal nur kognitiv greift oder es eine ganze Weile braucht, bis das nachgereift ist. Es gibt auch die Abläufe, wo eine schlagartige Erkenntnis da ist. Das ist aber meistens dann der Fall, wenn schon längere, vorausgehende Prozesse zu dieser Reifung geführt haben, dass es dann so schlagartig gehen kann. Das kommt nie aus heiterem Himmel. In den allermeisten Fällen ist es erforderlich, dass die Veränderung auch supervisorisch begleitet wird. Das kann dann teilweise therapieähnliche Züge tragen, aber es ist keine Psychotherapie, weil es sich immer weiter hin auf die Arbeit und die Berufssituation bezieht, auch, wenn Persönlichkeitskomponenten stark davon betroffen sind und ein Identitätsumbau stattfindet. Dann ist es dennoch Supervision, weil es sich fokussiert auf einen Bereich, auf einen Aspekt des Lebens.

- Pause -

Wichtig dafür ist Basisvertrauen, das heißt, das Arbeitsbündnis zwischen Supervisanden und Supervisor vor allem. Daraus ergibt sich eine situative Kompatibilität – Schmunzeln – und nur dann sind in der Situation Interventionen auch wirksam. Zutreffende Interventionen oder Deutungen oder Fragen, wenn sie im falschen Timing sind, wirken dann nicht, das heißt, die Kompatibilität und die Intersubjektivität basierend auf einem gegenseitigen Vertrauen sind die Voraussetzungen dafür, dass Interventionen punktgenau Wirkungen haben.

Ungeplante Nachfrage: Halten Sie den Leidensdruck des Patienten nicht für zwingend voraussetzend?

Antwort: Der Leidensdruck ist meistens schon der Anlass für jemanden, entweder Supervision überhaupt anzufangen oder bestimmte Themen in Supervisionen anzusprechen. Also, ob der Leidensdruck die Voraussetzung für eine Identitätsänderung ist,

- Pause –

kann ich so direkt nicht sagen. Aber der Leidensdruck ist bestimmt eine starke Komponente, Energien frei zu setzen, sich mit etwas zu beschäftigen und nach Lösungen zu suchen. Wenn kein Leidensdruck ist, werden nicht so viele Energien frei. Wenn die Prozesse dann allerdings angefangen haben, dann ist die Erfahrung von Erleichterung und von Entfaltung wiederum so energetisierend, dass dann nicht der Leidensdruck

- Pause –

der Antriebsfaktor ist, sondern das evidente Erleben von Entfaltung, Wachstum, Erleichterung.

Frage 18: Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

Antwort:

Schon ziemlich und sei es auch nur als Benennung von Sachverhalten in einfacher Form. Wie Gehirn aufgebaut ist, was Spiegelneuronen sind, warum erklärlich ist, wie sich Stimmungen im Raum verbreiten. Und das ist manchmal ziemlich hilfreich. Auch, warum differenzierte Menschen auf einmal sehr einfach denken und wahrnehmen.

- Pause –

also zuerst Amygdala und dann limbisches System und dann Gehirnrinde. Und mit diesen sehr vereinfachten Erklärungen, die ich meistens mit einer Zeichnung verbinde, werden dann Supervisanden eigene Abläufe klarer und sie sind versöhnter damit, wie sie doch primitiv reagieren, obwohl sie eigentlich wissen, dass es so und so anders ist. Und das lässt sich dann unter einen Hut bringen. Und dann die interessanten Funktionen von Spiegelneuronen, die lassen sich auch gut in Supervisionen mit einbauen.

Frage 19: Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (Orth). Teilen Sie diese Auffassung?

Antwort:

Ja.

Frage 20: Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Antwort:

Ich finde, es wird häufig benannt,

- Pause –

dann wieder ein bisschen bagatellisiert und eigentlich zu wenig wirklich damit gearbeitet. Es fließen wahrscheinlich durch die notwendigen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte frauenspezifische Sichtweisen ein,

- Pause –

während

– Pause –

also das sieht man ja auch an der ganzen pädagogischen Arbeit, Jungen-/Mädchenarbeit

- Pause –

während die männliche Sichtweise gerade mal erst anfängt, entwickelt zu werden in anderer Weise. Und dann finde ich es sehr spannend. Und da finde ich, dass sowohl in Supervision, als auch in anderen Bereichen der Pädagogik und Therapie ein regelrechtes Dolmetschen unbedingt erforderlich ist, denn die verschiedenen Sprachen, das ist keine Übertreibung. Und neulich habe ich einen Vergleich gefunden im internationalen Projektmanagement, wo in dem Buch gesagt wurde, man solle nicht die Kosten für einen Kulturdolmetscher sparen, ein Sprachdolmetscher reicht nicht aus. Und das finde ich in der Genderarbeit sehr, sehr wichtig und noch zu wenig in der Supervision vertreten

– Pause –

eher fortgesetzt und es ist noch nicht zu Ende.

Frage 21: Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Antwort:

Meistens greife ich es eher auf, wenn es benannt wird. Wenn ich den Eindruck habe, da ist ein Thema, was fast auffällig umgangen wird und nicht benannt wird, dann würde ich es einbringen und zwar als Frage.

Frage 22: Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Antwort:

Also einmal ist die Realität, dass

– Pause –

im sozialtherapeutischen Bereich und in den Ausbildungen für die entsprechenden Berufe einfach sehr viel mehr Frauen sind. Dann habe ich durch die eigene Biografie eine

– Pause –

ein starkes Verstehen von Frauensensibilitäten erlernt, was sich dann durch Berufsarbeit nochmal professionalisiert hat. Auf der anderen Seite habe ich einen

– Pause -

dezidierten Blick für die emotionalen Seiten von Männern, die von Frauen meist übersehen werden oder einfach schlicht nicht gewusst werden. Ich hab da zum Beispiel einen

– Pause –

Scannerblick in einer neuen Gruppe für vaterlose Männer. Damit meine ich solche, wo der Vater entweder nicht stark vertreten war oder zeitlich abwesend oder wo aus irgendeinem Grund die Stafette der Maskulinität nicht ungehindert weitergeben wurde.

– Pause –

Und das ist ein Punkt, wo ich einerseits gerade ganz gut arbeiten kann, andererseits sehr aufpasse, sehr reflektiere, dass ich dann solche männlichen Gruppenmitglieder in meiner Wahrnehmung nicht überakzentuiere. Ansonsten habe ich keine speziellen Präferenzen.

Frage 23: (einführend) „Die fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.

Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Antwort:

Ja, ja die fünf Säulen verwende ich in der supervisorischen Arbeit, sehr hilfreich, sehr sehr hilfreich.

Wirksam ist es, das Konzept der fünf Säulen der Identität als Hintergrund vorher als einen theoretischen Input einzugeben und dann aber mit kreativen Medien zu arbeiten. Und diese Kombination von theoretischem Hintergrund, Arbeit mit kreativen Medien und der Wiederversprachlichung. Das wird als sehr effizient erlebt.

Frage 24: (einführend) In der Thematik von Mobbing oder Überforderung wird das komplexe Gefüge der Identitätsbereiche mit entsprechender Wechselwirkung sichtbar.

Frage: Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit, dass die berufliche Identität sich auch auf das soziale Leben und die gesundheitliche Verfassung auswirkt (ebenso Werte und materielle Sicherheit)?

Antwort:

Ich beziehe dann in der Supervision schon die privaten Bereiche mit ein, weil das meistens für einen Supervisanden dann auch emotional überhaupt nicht zu trennen ist, wobei das Erlebnis, wie das alles miteinander zu tun hat, sich beeinflusst, sich bedingt, so evident ist, dass man es auch nicht raushalten könnte, sodass es dann künstlich wäre und nicht weiter führen würde. Also ich beziehe dann Privates auch mit ein, wobei dann immer wieder Bezug auf die Arbeit genommen wird oder auf den Arbeitsauftrag, den man dann in der Supervision hat.

Frage 25: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ich glaub, dass ich das internalisiert habe und damit arbeite. Aber es würde nicht schaden, wenn ich ein bisschen mehr darüber wüsste.

Besondere Erfahrungen könnte ich jetzt nicht genau herausgreifen, da ich es nicht isoliert einsetze, allerdings kann ich mir ein Arbeiten ohne nicht vorstellen, weil das Konzept einfach immer im Hintergrund steht.

Frage 26: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja, nutze ich auch. Es ist notwendig zur Erklärung von Zusammenhängen, wie zum Beispiel Missverständnissen.

Frage 27: (einführend) Serge *Moscovici's* Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als „cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.

Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

Antwort:

Das ist mir vertraut und ich nutze es nicht dezidiert, wobei ich denke, wenn mir Petzold in der supervisorischen Arbeit zugucken würde, das hat er auch schon gemacht und hat gesagt, guck mal, an den und den Stellen hat er genau die und die Konzepte internalisiert und hat genauso interveniert jetzt. Also dann nehme ich eher an,

- Pause -

dass ich das internalisiert habe und damit arbeite, ohne es so zu benennen und manchmal auch, ohne mir in dem Augenblick drüber klar zu sein, dass es in diesen Konzepten auch enthalten ist, was ich da mache.

Frage 28: Inwiefern nutzen Sie es in der Praxis?

Antwort:

Entfällt.

Transkribiertes Interview Nr. 6 zur qualitativen Untersuchung:
„Identität als Thema der Supervision“

Demografische Daten:

Alter: 57
Geschlecht: weiblich
Berufserfahrung SV in Jahren: 15

Daten zur Ausbildung:

Institut der supervisorischen Ausbildung (theoriespezifisch)
Antwort: Fritz Perls Institut, Integrativ

Studien-/Ausbildungsabschluss?
Antwort: Master of Science, Diplom Psychologin

Weitere Berufsausbildungen:
Antwort: Krankenschwester, Pflegefachfrau, Lehrerin für Krankenpflege und Psychotherapeutin

Aktuell ausgeübte Berufe:
Antwort: Psychotherapeutin, Supervisorin auch für Pflorgeteams, Schriftstellerin

Qualitative Erhebung:

Frage 1: Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Antwort:

Am allermeisten dank den Identitätskonzepten von Petzold.

Frage 2: Was verstehen Sie unter Identität?

Antwort:

Hoppla, ist das eine Prüfung? - lachend - Ich verstehe darunter das subjektive Persönlichkeitsempfinden, das ganz stark an den Selbstwert gekoppelt ist. Das ist sehr kurz und wird dem Begriff mit Sicherheit nicht gerecht, objektiv schreiben wir einander jedoch auch Identität zu, siehe Attributionstheorien!

Frage 3: Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Antwort:

Ja. Das wäre mit einem Mehrebenenmodell zu erklären und würde den Rahmen der Zeit, die ich hier investieren kann, sprengen. Aber von der Metaebene wäre es Gruppenidentität der zu supervidierenden Gruppe, dann Identität der Supervisorin oder eben des Supervisors et cetera.

Frage 4: Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Antwort:

Ein sehr hoher, weil er, wie oben erwähnt, mit dem Selbstwert, der Selbstwahrnehmung, der Selbstwirksamkeitserwartung et cetera zu tun hat und damit für den Wachstumsprozess sehr entscheidend ist.

Frage 5: Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisanden?

Antwort:

Es schwingt sozusagen immer mit.

Frage 6: Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis? Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

Antwort:

Wie schon erwähnt eine sehr große. Unerlässlich ist mir dabei die Arbeit an der Selbstreflexion, weil ich überzeugt bin, dass nur Menschen mit einer guten Selbstreflexion gut an sich arbeiten und sich verändern können. Selbstreflexion ist dann vom Willen, an sich zu arbeiten, nicht zu trennen.

- Pause -

Vorwiegend nutze ich Petzold.

Frage 7: Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum so genannten „informed consent“?

Antwort:

Sehr wichtig. Meistens gebe ich das Konzept der fünf Identitätssäulen als Wissen weiter. Gut instruierte Leute mit gutem Wissen, die verstehen, wohin ich ziele, kooperieren besser. Mein Erfolg hängt also damit zusammen, ob die Leute wissen und verstehen, wie ich arbeite.

- nachdenkend –

Zum informed consent gehört es für mich nur teilweise. Hier ist für mich wichtiger, dass der Datenschutz gewährleistet ist, die Supervisanden wissen, was erlaubt ist, und auf alle Fälle muss ich als Supervisorin, wenn ich meine Supervisanden auf einer Metaebene anschau, auch von ihnen die Einwilligung dazu haben. Das ist für mich der wichtigste Teil des so genannten informed consent.

Frage 8: (einführend) Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Antwort:

Wie bereits erwähnt als sehr wichtig.

Frage 9: (einführend) Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

Antwort:

Oft sage ich im Laufe des Geschehens, dass meine Aussagen interpretatorisch seien, dass ich Recht haben könne, mich aber auch irren könne. Damit lasse ich die Beurteilung bei den Supervisanden. Ich biete etwas an, jedoch was damit gemacht wird, muss in der Macht und im Willen der Supervisanden liegen.

Frage 10: (einführend) Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Antwort:

Zwischen Intervision und Supervision mache ich begriffsmäßig eine klare Trennung. In der Intervision bringe ich mich auch ein, in der Supervision habe ich, wie in unserer Methode üblich, lediglich eine selektive Offenheit und bin mit Meinem selber im Hintergrund. Dagegen ist für mich Metareflexion und die theoretische Aufarbeitung mit Einbeziehung des komplexen Identitätsbegriffs unerlässlich.

Frage 11: Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Antwort:

Ja, auf alle Fälle, nicht nur notwendig, sondern unerlässlich! - sehr überzeugt – Eben offen sein, Neues zu lernen. Den Mut haben, eigene Schwächen zu sehen. Nur so kann ich mich selber auch weiter entwickeln. Wenn ich bereit bin, an mir zu arbeiten, täglich zu lernen, gelingt es mir, glaub ich ganz gut.

Frage 12: Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Antwort:

Alle Konzepte, mit denen ich arbeite, haben ja auch für mich Gültigkeit. Insofern waren und sind sie mir auch Lern- und Orientierungsmöglichkeit.

Frage 13: Wie findet die unterstützende Identitätsarbeit der Supervision in Ihrer Arbeit praktische Umsetzung?

Antwort:

Alles, Rollentausch, Säulen der Identität. Als Integrative Therapeutin stehen mir sehr viele Möglichkeiten offen.

Frage 14: (einführend) Identitätsarbeit wurzelt in den Theorien der Sozialpsychologie z. T. der Psychotherapie. Die supervisorische Arbeit resultiert aus diesen Grundlagen. Da Identitätsarbeit auch Erinnerungsarbeit und Bewusstmachung sowie Reflexion bedeutet, ergeben sich immer wieder Gratwanderungen und Überschneidungen bei persönlichen Belangen und beruflichen Inhalten.

Frage: Wie gelingt Ihnen bei aller unvermeidlichen Vermischung und gegenseitigen Durchdringung, die professionelle Abgrenzung zum therapeutischen Vorgehen/Setting?

Antwort:

Wenn ich etwas Offenes bei mir wahrnehme, hat das in der Supervision in den Hintergrund zu rücken. Ich bin in der glücklichen Lage, dass dann Intervision mit meinem Mann möglich ist, was wiederum Selbstreflexion und allenfalls Aufdeckung

blinder Punkte außerhalb der Supervision möglich macht. Ich denke, meine persönlichen Belange kann ich bestens trennen von meiner supervisorischen Arbeit.

Frage 15: Welche Erfahrungen wie missglückte Abgrenzung, sinnvolle Übertritte der Grenzen oder anderes erinnern Sie aus Ihrer beruflichen Praxis?

Antwort:

Ja, Gruppensupervision mit einer sehr dominanten Leaderin in der Gruppe, die ich wohl zu sehr schonte. – achselzuckend - Wenn jedoch an so einer Position jemand mit einer, wie ich vermutete, Persönlichkeitsstörung ist, und die in der Gruppe auch Charisma hat, sind die Chancen für mich als Supervisorin a priori nicht so gut.

Frage 16: Welche Empfehlung können Sie zur Problematik der „Gratwanderung“ aussprechen und auf welche wissenschaftlichen und persönlichen Fundamente greifen Sie dabei zurück?

Antwort:

Wo Krankheitswert bei Gruppenteilnehmern, wie von mir vermutet, ins Spiel kommt, bin ich sehr zurückhaltend. Im Übrigen versuche ich, alles was ich theoretisch lernte, mit meinem gesunden Menschenverstand zusammenwirken zu lassen.

Frage 17: (einführend) Bei Identitätsarbeit geht es im Wesentlichen um Veränderungsprozesse, die durch Umwertung, Neubewertung und alternative Bewertung ansetzen, Willensentscheidungen unterstützen und schließlich eine Änderung der Bewertungstradition ermöglichen.

Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen für die Nachhaltigkeit solcher Prozesse (wie lange erfolgreich)?

Von welchen Komponenten/Voraussetzungen hängt Ihrer Meinung nach die gelingende Identitätsarbeit in diesem Zusammenhang ab (Leidensdruck, Konstitution, Proximität)?

Antwort:

Es kommt darauf an, wie lange ich mit einem Team oder Einzelnen arbeiten kann. Je länger, desto erfolgreicher und nachhaltiger. Auf keinen Fall Psychotherapie machen in Supervisionsarbeit. Die Supervisanden sollen, wo immer möglich, auch auf einer Metaebene bleiben können. Individuell muss ich schauen, wo die Leute mit Ihrem so dran sind, also es ist individuell zu entscheiden.

Frage 18: Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

Antwort:

Das alles sind ganz wesentliche Bestandteile meiner Arbeit. Dabei vermittele ich oft auch mein Wissen weiter.

Frage 19: Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (Orth). Teilen Sie diese Auffassung?

Antwort:

Nicht unbedingt. Es kann so sein, es muss aber nicht!

Frage 20: Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Antwort:

Männer haben vielleicht eher mal Mühe, von einer Supervisorin etwas anzunehmen. Aber insgesamt sind die Erfahrungen hüben und drüben positiv.

Frage 21: Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Antwort:

Kaum Thema.

Frage 22: Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Antwort:

Ich habe keine Vorlieben. Ich arbeite mit Menschen und dabei mit allen gut motivierten sehr gerne.

Frage 23: (einführend) „Die fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.

Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Antwort:

Ja! Ein für mich unverzichtbares Konzept, sowohl in der Psychotherapie als auch in der Supervision.

Frage 24: (einführend) In der Thematik von Mobbing oder Überforderung wird das komplexe Gefüge der Identitätsbereiche mit entsprechender Wechselwirkung sichtbar.

Frage: Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit, dass die berufliche Identität sich auch auf das soziale Leben und die gesundheitliche Verfassung auswirkt (ebenso Werte und materielle Sicherheit)?

Antwort:

Eine große Rolle! Oft sind solche Fragen ja initiierend für eine Supervision. Mobbing wird dabei objektiv und subjektiv sehr unterschiedlich bewertet.

Frage 25: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja, teilweise. Anwendend mit Soziogramm oder etwas, was ich aus der Theorie mit dem leeren Stuhl von Perls und der von mir sonst sehr kritisch beurteilten Methode des Familienaufstellens Hellinger, selber weiter entwickelte, ist zum Beispiel zwei oder drei leere Stühle hintereinander zu stellen, je nach Notwendigkeit und so die Leute auch mal auf den Sessel des Großvaters oder der Großmutter sitzen zu lassen. Noch wende ich das lediglich praktisch an, möchte aber, wenn mal Zeit ist, eventuell mal was darüber schreiben, weil ich sehr gute Erfahrungen damit mache.

Frage 26: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja klar, selbstverständlich im Verbund mit Rollenzuschreibungen et cetera. Und immer wieder Selbstreflexion. Hinterfragen, was an Klischees vorhanden ist.

Frage 27: (einführend) Serge Moscovici's Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als „cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.

Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

Antwort:

Ja.

Frage 28: Inwiefern nutzen Sie es in der Praxis?

Antwort:

Ein wenig im Verbund mit den zuvor erwähnten Antworten. Wenn ich davon ausgehen müsste, dass diese cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens keinerlei Bewegung mehr zulassen, müsste ich meinen Beruf an den Nagel hängen. Einstellungstheorien kommen hier auch zur Geltung. Aber auf Deutsch gesagt, glaube ich daran, dass auch verhärtete Positionen aufweichen können. Doch zugegeben - schmunzelnd - insgesamt ist der Mensch schon ein sturer Bock. Ich gehöre auch zu dieser Gattung. – lachend -

Transkribiertes Interview Nr. 7 zur qualitativen Untersuchung:
„Identität als Thema der Supervision“

Demografische Daten:

Alter: 57
Geschlecht: weiblich
Berufserfahrung SV in Jahren: 10

Daten zur Ausbildung:

Institut der supervisorischen Ausbildung (theoriespezifisch)
Antwort: Diakonische Akademie Deutschland, systemtheoretische Ansätze

Studien-/Ausbildungsabschluss?

Antwort: Diplompädagogin, Diplomsozialpädagogin, Supervisorin DGSv

Weitere Berufsausbildungen:

Antwort: Erzieherin

Aktuell ausgeübte Berufe:

Antwort: Sachbearbeiterin und Fachberaterin Hilfen zur Erziehung

Qualitative Erhebung:

Frage 1: Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Antwort:

Systemtheoretische Ansätze, die meiner inneren Haltung entsprechen, waren Ausbildungsgegenstand.

Frage 2: Was verstehen Sie unter Identität?

Antwort:

Ich verstehe darunter Gleichklang und Stimmigkeit mit meinem Erleben, meiner Haltung.

Frage 3: Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Antwort:

Ich verstehe darunter meine Haltung und Rolle als Supervisorin.

Frage 4: Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Antwort:

Einen großen, denn nichts findet ohne Identität im Hintergrund statt.

Frage 5: Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisorinnen?

Antwort:

Wenn es angemessen ist und dem Verstehen hilft, greife ich auch schon mal direkt darauf zurück, das geschieht aber eher selten.

Frage 6: Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis?
Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

Antwort:

In der Rolle als Supervisorin ist meine persönliche Identität Basis. Kongruenz halte ich für wesentlich, weil ich als Person schon interventiv wirke. Als Referenzautoren fallen mir Ericson und Krappmann ein.

Frage 7: Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum so genannten „informed consent“?

Antwort:

Nach meinem Verständnis bringen die Supervisanden oder die Supervisorinnen die Themen ein. Geht es ihnen um die Klärung und Weiterentwicklung der beruflichen Rolle, wird auch die eigene Identität Thema, ganz klar. Wenn ich es für hilfreich sehe, rege ich gegebenenfalls Klarlegungsarbeit zur Beziehung zu sich selbst, also zu Identität an. Mit dem informed consent bin ich unschlüssig, jede Supervisorin reagiert unterschiedlich, und es liegt an meinem Geschick als Supervisorin, sie wach zu halten.

Frage 8: (einführend) Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Antwort:

Wäre eine interessante Bereicherung. Persönlich habe ich bisher noch keinen Bedarf gesehen, hier intensiv nachzulesen. Könnte eine Anregung sein.

Frage 9: (einführend) Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf

Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

Antwort:

Das systemisch konstruktivistische Arbeiten ist hier wirklich hilfreich. Die Nachbereitung, die mich und meine Identität in den Blick nimmt, beispielsweise. Aber auch kollegiale Kontrollsupervision und Intervision.

- Pause -

Und Eigenreflexion nach der Supervision und Intervision.

Frage 10: (einführend) Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Antwort:

Da ich eher selbstattributierend unterwegs bin, - schmunzelnd - und ich in der Supervisionsausbildung und anderen Weiterbildungen Selbsterfahrungen machen konnte, bemerke ich meist, wenn ich mich im Eigenen verfange. Hier hilft mir Rückspiegelarbeit. - nachdenkend - Bei Bewertungen halte ich mich gerne an die Geschichte vom chinesischen Bauern und seinem Pferd. - bekräftigend - Menschen bewerten viel zu schnell, ob es ein Glück oder ein Unglück ist!

Frage 11: Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Antwort:

Eigentlich ja, wie schon gesagt, Supervision, Intervision und Eigenreflexion.

Frage 12: Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Antwort:

Frage wurde nicht verstanden.

Frage 13: Wie findet die unterstützende Identitätsarbeit der Supervision in Ihrer Arbeit praktische Umsetzung?

Antwort:

Ja, ich nutze viel den Rollentausch, aber auch Systemaufstellungen, inneres Team, das Bild der Welt aus dem Konstruktivismus und auch noch anderes.

Frage 14: (einführend) Identitätsarbeit wurzelt in den Theorien der Sozialpsychologie z. T. der Psychotherapie. Die supervisorische Arbeit resultiert aus diesen Grundlagen. Da Identitätsarbeit auch Erinnerungsarbeit und Bewusstmachung sowie Reflexion bedeutet, ergeben sich immer wieder Gratwanderungen und Überschneidungen bei persönlichen Belangen und beruflichen Inhalten.

Frage: Wie gelingt Ihnen bei aller unvermeidlichen Vermischung und gegenseitigen Durchdringung, die professionelle Abgrenzung zum therapeutischen Vorgehen/Setting?

Antwort:

Eigenverantwortlichkeit der Supervisanden ist ein wesentlicher Schlüssel, Bezug zum beruflichen Kontext halten, Benennen der Grenzen von Supervision und gegebenenfalls natürlich auch Aufzeigen von therapeutischen Möglichkeiten bei Offenwerden von entsprechenden Themen, die supervisorisch nicht von mir bearbeitet werden können, zum Beispiel Traumata, oder die ich nicht supervisorisch bearbeiten will.

Frage 15: Welche Erfahrungen wie missglückte Abgrenzung, sinnvolle Übertritte der Grenzen oder anderes erinnern Sie aus Ihrer beruflichen Praxis?

Antwort:

Die Rolle der alkoholkranken Eltern oder vielmehr Elternteile kommt mir immer wieder in die Quere, sodass ich mich auch immer wieder darum kümmern muss.
- nachdenklich - Zum Beispiel bei Schwierigkeiten, irgendwelche Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu delegieren – Pause – da eine sinnvolle Integration hinzukriegen.

Frage 16: Welche Empfehlung können Sie zur Problematik der „Gratwanderung“ aussprechen und auf welche wissenschaftlichen und persönlichen Fundamente greifen Sie dabei zurück?

Antwort:

Hier greife ich auf meine Kompetenzen zurück, wenn ich der Meinung bin, dass damit Weiterentwicklung für das berufliche Handeln bewirkt werden könnte. Dies benenne ich ebenso wie die Grenzen, die müssen ja auch benannt werden.

Frage 17: (einführend) Bei Identitätsarbeit geht es im Wesentlichen um Veränderungsprozesse, die durch Umwertung, Neubewertung und alternative Bewertung ansetzen, Willensentscheidungen unterstützen und schließlich eine Änderung der Bewertungstradition ermöglichen.

Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen für die Nachhaltigkeit solcher Prozesse (wie lange erfolgreich)?

Von welchen Komponenten/Voraussetzungen hängt Ihrer Meinung nach die gelingende Identitätsarbeit in diesem Zusammenhang ab (Leidensdruck, Konstitution, Proximität)?

Antwort:

Dies habe ich nicht evaluiert. Es gibt aber Erfahrungen im Zusammenhang mit systemischem Arbeiten, hier geht es eher um Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten als um Bewertungen. Es geht um Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten, neue Möglichkeiten zu erproben, die gegebenenfalls erfolgreicher sind als bisherige. Damit können sich bisherige nicht hilfreiche Handlungen erübrigen, das kann natürlich durchaus langfristig, also nachhaltig sein. Abhängen kann das schon vom Veränderungswillen, einen neuen Zustand zu erreichen, dazu kann Leidensdruck führen.

Frage 18: Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

Antwort:

- fragend - Vielleicht die von Vera Birkenbihl?

Frage 19: Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (Orth). Teilen Sie diese Auffassung?

Antwort:

Jeder Mensch ist als Individuum zu sehen, einschließlich seiner Geschlechtlichkeit. Das Leben kann als Spannung zwischen Polen gesehen werden, einer davon wäre männlich – weiblich, also gestalttherapeutisch. - Pause - Hier ist eine enge Verbindung zur Identität zu sehen. Wie nehme ich meine weiblichen und männlichen Anteile wahr und an?

- Pause -

Blende ich eine Seite ganz aus wird eine Grenze zur Therapie sichtbar?

Frage 20: Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Antwort:

Keine besonderen Erfahrungen.

Frage 21: Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Antwort:

Individuell eben, je nachdem, was gebraucht wird. - schulterzuckend -

Frage 22: Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Antwort:

Kenne ich bei mir noch nicht.

Frage 23: (einführend) „Die fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.

Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Antwort:

Als die fünf Säulen setze ich dieses Theoriekonzept nicht um. Ich berücksichtige die Maslowsche Bedürfnispyramide, arbeite mit dem Leibarchiv und setze Genogrammarbeit ein. Die Wertehaltung spielt natürlich auch in vielen Supervisionsprozessen eine Rolle. Es waren in der Regel wirksame und ergebnisorientierte Interventionen.

Frage 24: (einführend) In der Thematik von Mobbing oder Überforderung wird das komplexe Gefüge der Identitätsbereiche mit entsprechender Wechselwirkung sichtbar.

Frage: Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit, dass die berufliche Identität sich auch auf das soziale Leben und die gesundheitliche Verfassung auswirkt (ebenso Werte und materielle Sicherheit)?

Antwort:

Diese Zusammenhänge sind zu berücksichtigen und es ist im Kontrakt klarzulegen, dass die Situationen in der Regel nicht von mir und den Supervisanden beeinflussbar sind. Hier muss ich dann auf die Grenzen zur Organisationsentwicklung verweisen. Im Kontrakt kann als Zielstellung vereinbart werden, mit diesen Situationen anders umzugehen als bisher, so, wie es zum Beispiel bei Birkenbihl zu lesen ist. Jeden Tag weniger ärgern.

Frage 25: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Nicht als solche deklariert.

Frage 26: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?

Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Auch nicht als solche deklariert. Aber ich nutze Teile zum Beispiel bei Selbstwertthemen, da schaue ich dann auf Zuschreibungsmuster. Ist sehr hilfreich.

Frage 27: (einführend) Serge *Moscovici*'s Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als „cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.
Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

Antwort:
Kenne ich nicht.

Frage 28: Inwiefern nutzen Sie es in der Praxis?

Antwort:
Entfällt.

Transkribiertes Interview Nr. 8 zur qualitativen Untersuchung:
„Identität als Thema der Supervision“

Demografische Daten:

Alter: 55
Geschlecht: weiblich
Berufserfahrung SV in Jahren: 1

Daten zur Ausbildung:

Institut der supervisorischen Ausbildung (theoriespezifisch)

Antwort:
FPI/EAG

Studien-/Ausbildungsabschluss?

Antwort:
Diplom Psychologie, Approbation seit 1998, Verfahren: tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie, Weiterbildung in Integrativer Therapie, Schwerpunkt Psychotherapie

Weitere Berufsausbildungen:

Antwort:
Medizinisch Technische Assistentin

Aktuell ausgeübte Berufe:

Antwort:
Gesamtleitung einer medizinischen Rehabilitationseinrichtung für Patientinnen mit Suchterkrankungen und Co- und Multimorbidität

Qualitative Erhebung:

Frage 1: Inwiefern sind identitätstheoretische Betrachtungen theoretisch und praktisch in die Ausbildung eingeflossen?

Antwort:

Sie wurden immer wieder thematisiert, vor allem in konkreten Modellen wie dem der fünf Säulen, das war besonders anschaulich.

Frage 2: Was verstehen Sie unter Identität?

Antwort:

Identität ist das Ergebnis fortlaufender interaktiver Auseinandersetzungen mit anderen Identitäten, denke ich.

- Pause -

Und Identität ist nicht statisch, sondern wird ständig gewonnen, durch das Ich im Zusammenwirken, durch die Synergie von Leib und Kontext, also sozialer und ökonomischer Kontext. - lächelnd - Stichwort „Fünf Säulen der Identität“ beziehungsweise Szene im Zeitkontinuum, hier also dann auch Vergangenheit und Gegenwart und natürlich Zukunft in ihrer jeweils altersspezifischen Ausprägung. - nickend -

Je variabler und vielfältiger die Lebenswelt mit ihren kollektiven sozialen Kognitionen als geteilten Sinnwelten, also social worlds ist, desto vielfältiger und auch komplexer sind die Prozesse der Identitätskonstitution und das erreichte Niveau der Identitätsprägnanz.

Frage 3: Ist Ihnen der Begriff der supervisorischen Identität vertraut? Was verstehen Sie darunter?

Antwort:

Ja, supervisorische Identität geht von der Person des Supervisors aus. Es gibt ein grundlegendes Verständnis und ständiges Gewährsein, eine Reflexion über die Zusammenhänge zwischen Person und System, seiner Rolle der Persönlichkeit in der Gestaltung supervisorischer Prozesse. Auch Erwartungen von Supervisanden an den Supervisor und vice versa. Die professionelle Rolle basiert auf der Kenntnis von Rollentheorien, Rollenerwartungen, Rollenkonfliktmodellen et cetera. Theorien zu Organisation, Management, Teamarbeit, Feld und der Fähigkeit zu Analyse- und Interpretationsprozessen.

- nachdenkend -

Praxisphänomene müssen überprüft werden können vor dem Hintergrund interaktiver, psycho- und gruppendynamischer Prozesse, ein hohes Maß an Selbstreflexion sollte dabei ebenso vorhanden sein. Kenntnisse von organisationalen oder institutionellen Kontexten und Machtstrukturen, die in Interaktionssituationen auf die jeweiligen Rollenakteure einwirken, sollten bekannt sein zum Beispiel durch Feldkompetenz oder erfasst werden, sodass sie berücksichtigt werden können. Der Supervisor versteht sich auf Grund seiner personalen, sozialen und fachlichen Kompetenz entsprechend von Kontext und Situation als Feedback-Instanz, Katalysator, Berater in personalen Auseinandersetzungen mit dem Ziel einer rollenspezifischen Förderung und beruflichen Weiterentwicklung, Professionalisierung und Performanz von Supervisanden. Ein Supervisor ist ein Berater für Berater, also für Fachleute.

Frage 4: Welchen Stellenwert nimmt die Betrachtung des Identitätsbegriffes in Ihrer Arbeit ein?

Antwort:

Prinzipiell halte ich dies für ausgesprochen wichtig, da es Ausgangspunkt supervisorischen Handelns ist.

Frage 5: Geht es dabei eher um eine Art im Hintergrund stehendes Konzept, oder kommen Sie im Zuge von Interventionen auch zur direkten Ansprache des Identitätsbegriffes mit den Supervisanden?

Antwort:

Es steht immer im Hintergrund, aber es kann je nach Bedarf auch direkt angesprochen werden, dann kann der Supervisand in allem Wissen mitwirken, was oft hilfreich ist.

Frage 6: Welche Rolle spielen Identitätskonzepte in Ihrer supervisorischen Praxis? Auf welche Identitätstheorien/Referenzautoren beziehen Sie sich dabei?

Antwort:

Sie sind Grundlage meines Handelns und dienen der Weiterentwicklung des Supervisanden zunächst in seinem professionellen Kontext, aber auch auf der Ebene der gesamten Identitätsentwicklung des Supervisanden, da Maßnahmen immer mehrdimensional wirken.

Petzold ist ein wesentlicher Referenztheoretiker, mit den zugrunde liegenden philosophischen und evolutionsbiologischen Ansätzen wie zum Beispiel Merleau-Ponty, Foucault, Derrida, Deleuze, Guattari.

Frage 7: Wie notwendig ist Ihrer Meinung nach die umfassende Aufklärung und Information des Supervisanden über die Komplexität des Identitätsbegriffes und folglich die Aufklärung über die Unterstützung der Identitätsarbeit im Beruf? Gehört dies für Sie zum so genannten „informed consent“?

Antwort:

Klienten sollten eine gewisse Kenntnis davon erhalten, allerdings in einem dem Kontext angepassten Maße. Ein besseres Verstehen von Zusammenhängen hilft bei Veränderungsprozessen.

So formuliert, würde ich dies unter informed consent subsumieren.

Frage 8: (einführend) Nur in wenigen Artikeln und noch seltener in Fachbüchern zur Supervision findet Identität überhaupt Erwähnung im Sinne einer theoretischen Aufarbeitung für Supervisoren.

Frage: Für wie nötig halten Sie eine entsprechende Bearbeitung, in der die aktualisierten theoretischen Grundlagen zum Identitätsbegriff auf die supervisorische Arbeit zugeschnitten werden und somit eine praxeologische Umsetzung im supervisorischen Feld erfolgen kann?

Antwort:

Eine breitere Fachliteratur zu diesem Thema wäre sicherlich hilfreich, da die Dimension des Einflusses auf Supervisanden hinsichtlich der Identitätsentwicklung stärker in den Fokus käme, zum Beispiel in der Rollenentwicklung et cetera.

- bekräftigend nickend -

Bei der Frage, was kann durch Supervision gewonnen werden, wenn es nicht um Prozesssupervision geht, kann Literatur, die auf supervisorische Arbeit zugeschnitten ist, hilfreich sein, zum Beispiel bei Akquisition, Schwerpunktsetzung in der supervisorischen Arbeit, Verhinderung von Beschädigungen der Supervisanden und so.

Frage 9: (einführend) Supervision als Beratungsform ist durch den interventionsbezogenen Umgang mit Menschen einflussnehmend auf Arbeitswelten und das Leben der Supervisanden. Damit zeigt sich eine potenzielle Gefährlichkeit, neben aller unterstützenden Arbeit auch eingreifend

und manipulativ zu wirken – durch Normierung oder Fremdbestimmung beispielsweise.

Frage: Welche Strategien haben Sie entwickelt, um einer Beschädigung der Identität des Supervisanden (Zuschreibung, vermeintliche Autonomie) insgesamt und in der Supervision vorzubeugen?

Antwort:

Alle Methoden von Intervision über Supervision, Metareflexion sind hierfür hilfreich. Besonders wenn man in einem Netzwerk arbeitet, sind Intervisionen eine schnelle Möglichkeit. Bei komplexen Prozessen, bei denen man vielleicht auch selbst in Gegenübertragungsprozesse verstrickt ist, ist Supervision sehr hilfreich. Metareflexionsprozesse ermöglichen das Erfassen von großen Zusammenhängen, die die eigene Arbeit auf einer grundsätzlicheren Ebene ermöglichen.

Frage 10: (einführend) Die Arbeit in der Supervision schließt für den Supervisanden die Reflexion des eigenen Handelns und Entscheidens ebenso ein wie für den Supervisor. Beim Beobachten, Selbstbeobachten, Reflektieren und Selbstreflektieren spielt der Hintergrund eines jeden Supervisors in der eigenen Arbeit mit. Hier rückt auch die eigene Identität ins Geschehen, sodass eigene soziokulturelle Quellen, Festschreibungen und kognitive und emotionale Bewertungsmuster einflussnehmend sind.

Frage: Wie gut gelingt es Ihnen, diese zu reflektieren?

Antwort:

Meine fundierte psychotherapeutische Ausbildung und die supervisorische Ausbildung in der IT, wo Identitätskonzepte schwerpunktmäßig im Curriculum behandelt wurden, sowohl theoretisch, als auch praktisch, sind hierfür sehr hilfreich gewesen. Ich verfüge über einen guten Reflexionsgrad. - überzeugt -

Frage 11: Halten Sie es für notwendig, die eigenen Determinierungen fortlaufend zu reflektieren? Wie reflektieren Sie die Bewertungsprozesse?

Antwort:

Ja, da die Determinierungen uns trotz Kenntnis darüber, immer wieder beeinflussen können. Determinierungen sind sehr resistente und oft subtil wirkende Muster. Außerdem können sich in neuen Kontexten auch neue Muster entwickeln.

Frage 12: Inwiefern finden Sie bei der Betrachtung der eigenen Identitätsentwicklung Hilfen für und Orientierung in Ihrer Arbeit?

Antwort:

Die Kenntnis von Identitätsentwicklung, auch der eigenen, als multikausales und multimodales Konstrukt ermöglicht und eröffnet in supervisorischen Prozessen einen multifokalen Blickwinkel. Sie unterstützt bei Diagnoseprozessen, aber auch auf der Ebene der zu setzenden Interventionen.

Frage 13: Wie findet die unterstützende Identitätsarbeit der Supervision in Ihrer Arbeit praktische Umsetzung?

Antwort:

Alle Methoden kommen zum Einsatz.

Frage 14: (einführend) Identitätsarbeit wurzelt in den Theorien der Sozialpsychologie z. T. der Psychotherapie. Die supervisorische Arbeit resultiert aus diesen Grundlagen. Da Identitätsarbeit auch Erinnerungsarbeit und Bewusstmachung sowie Reflexion bedeutet, ergeben sich immer wieder Gratwanderungen und Überschneidungen bei persönlichen Belangen und beruflichen Inhalten.

Frage: Wie gelingt Ihnen bei aller unvermeidlichen Vermischung und gegenseitigen Durchdringung, die professionelle Abgrenzung zum therapeutischen Vorgehen/Setting?

Antwort:

Ausschlaggebend ist für mich eine genaue Fragestellung des Supervisanden an die Supervision herauszuarbeiten. Weiterhin zu berücksichtigen sind die Tiefungsebenen. Der Fokus liegt vor allem auf der funktionalen Ebene und in gewissem Ausmaß auch auf der emotionalen Ebene.

- Pause -

Bei der emotionalen Tiefungsebene ist zu berücksichtigen, dass es auch hier eine Abstufung in der Tiefung gibt, die im oberen bis mittleren Tiefungslevel angesiedelt bleibt. In Gruppensupervisionen weise ich nur darauf hin, dass es möglicherweise sinnvoll sein könnte sich eine Fragestellung etwas genauer anzuschauen. Eine etwas stärkere Tiefung, sofern sie mir für den Prozess von Relevanz scheint, spreche ich grundsätzlich vorher mit dem Supervisanden ab und nehme ich nur auf dessen ausdrücklichen Wunsch vor. Der Bezug zum beruflichen Kontext muss dabei bestehen bleiben. Ein Transfer dieser Erfahrungen hinsichtlich der Auswirkungen im Berufsfeld muss gemeinsam mit dem Supervisanden anschließend hergestellt werden, sodass Veränderungen in den beruflichen Kontext auch möglich werden.

- Pause -

Die Tiefungsebene Regression ist grundsätzlich zu vermeiden.

Frage 15: Welche Erfahrungen wie missglückte Abgrenzung, sinnvolle Übertritte der Grenzen oder anderes erinnern Sie aus Ihrer beruflichen Praxis?

Antwort:

Bisher noch an keine, allerdings im Übungsfeld der Ausbildung fiel mir die Abgrenzung zunächst schwer. Da tummelte ich mich rasch in den therapeutischen Tiefungsebenen.

Frage 16: Welche Empfehlung können Sie zur Problematik der „Gratwanderung“ aussprechen und auf welche wissenschaftlichen und persönlichen Fundamente greifen Sie dabei zurück?

Antwort:

Geholfen hat mir bei der Gratwanderung, den Fokus vor allem auf die supervisorische Fragestellung zu richten und bei Prozessbeginn diese Fragestellung auch präzise herauszuarbeiten. Die genaue Kenntnis der Tiefungsebenen und ihre Implikationen und das Handwerkszeug, wie diese Tiefungsebenen methodisch erreicht, beziehungsweise verhindert werden können, ist dabei ausgesprochen hilfreich. Meine Vorgehensweise basiert dabei auf einer langjährigen Erfahrung in der Anwendung der Methoden der IT.

Frage 17: (einführend) Bei Identitätsarbeit geht es im Wesentlichen um Veränderungsprozesse, die durch Umwertung, Neubewertung und alternative Bewertung ansetzen, Willensentscheidungen unterstützen und schließlich eine Änderung der Bewertungstradition ermöglichen.

Frage: Wie sind Ihre Erfahrungen für die Nachhaltigkeit solcher Prozesse (wie lange erfolgreich)?

Von welchen Komponenten/Voraussetzungen hängt Ihrer Meinung nach die gelingende Identitätsarbeit in diesem Zusammenhang ab (Leidensdruck, Konstitution, Proximität)?

Antwort:

Wenn die Prozesse gut gesteuert sind, kommt es oft zu Erfahrungen vitaler Evidenz, die für Nachhaltigkeit sehr wichtig sind. Da ich noch nicht über langjährige Erfahrungen im supervisorischen Kontext verfüge, kann ich hier noch keine relevanten Aussagen machen. Aus dem therapeutischen Kontext kann ich hier allerdings über eine hohe Nachhaltigkeit berichten. Ich denke, dies lässt sich auch auf supervisorische Prozesse übertragen.

- Pause -

Das Zusammenwirken aller Komponenten entscheidet dabei über den Erfolg.

Frage 18. Inwiefern finden auch Erkenntnisse der Neurowissenschaften und neueren Hirnforschung Eingang in Ihr eigenes Arbeitskonzept? (Spitzer „Lernen und Lehren“, Gallese Spiegelneuronen und imitative Leistungen, Sprach- und Denkfähigkeit)

Antwort:

Da aus der Hirnforschung bekannt ist, dass Spiegelneuronen beim Neulernen eine große Rolle spielen, kann der Supervisor als Modell oder Verstärker wirken, bei Gruppensupervisionen sind auch Rollenspiele mit anderen Teilnehmern sehr hilfreich.

Selbst die Methode der selektiven Offenheit kann noch wirksam sein.

Frage 19: Genderspezifisches Arbeiten wird als Voraussetzung für das angemessene Arbeiten mit Menschen deklariert (Orth). Teilen Sie diese Auffassung?

Antwort:

Männer und Frauen haben unterschiedliche Determinierungen, allein schon aus den geschlechtsspezifischen und gesellschaftlichen Rollen heraus. Dies muss in Supervisionsprozessen berücksichtigt werden, da sie in der Identitätsentwicklung eine große Rolle spielen und uns bis heute determinieren. Neue Rollen müssen in Veränderungsprozessen daran angepasst werden. Wenn die Passung stimmt, sind Erfahrungen vitaler Evidenz möglich, die bei Veränderungsprozessen ja eine große Rolle spielen.

Frage 20: Wie sind Ihre Erfahrungen in gendersensibler Auslegung im supervisorischen Arbeiten?

Antwort:

Hab da noch nicht so viele Erfahrungen im Supervisionsrahmen. Im therapeutischen Prozess sind sie wichtig, ich denke mal, also auch in Supervisionsprozessen.

Frage 21: Wie wirken sich die unterschiedlichen Handhabungen des Geschäftslebens gegenüber Männern und Frauen (Gehaltsdifferenzen, Besetzung von Führungspositionen) auf Ihre supervisorische Unterstützung aus?

Antwort:

Frauen und Männer brauchen in Führungspositionen zum Beispiel eine unterschiedliche Unterstützung, wenn es um die Umsetzung oder das Ausfüllen ihrer Führungsrolle geht. Die Konnotation von „Macht ist männlich“ und „Emotionen sind weiblich“ ist immer noch sehr stark in der Gesellschaft verankert. Die entsprechenden Führungsinstrumente, zum Beispiel Durchsetzung oder Zeigen von Emotionen, müssen deshalb individuell, geschlechtsspezifisch angepasst werden. Bei Gehaltsdifferenzen benötigen Frauen oft Unterstützung, sich für eine gleichberechtigte Bezahlung einzusetzen, da in vielen Betrieben hier immer noch Unterschiede bestehen. Das Selbstverständnis von Frauen, dass gleiche Arbeit gleich bezahlt werden soll, ist zwar immer häufiger vorhanden, die Durchsetzung der Interessen allerdings noch schwach.

Frage 22: Welche persönlichen Vorlieben haben Sie mit Blick auf die Identitätsarbeit und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen entwickelt?

Antwort:

Noch keine.

Frage 23: (einführend) „Die fünf Säulen der Identität“ von Hilarion Petzold sind ein wichtiges diagnostisches Mittel in der Integrativen Therapie.

Frage: Verwenden Sie diese Interventionsmöglichkeit in Ihrer supervisorischen Arbeit? Wie sind Ihre Erfahrungen damit?

Antwort:

Ja! Sie veranschaulichen recht gut Ressourcen und Problemfelder.

Frage 24: (einführend) In der Thematik von Mobbing oder Überforderung wird das komplexe Gefüge der Identitätsbereiche mit entsprechender Wechselwirkung sichtbar.

Frage: Welche Rolle spielt es in Ihrer Arbeit, dass die berufliche Identität sich auch auf das soziale Leben und die gesundheitliche Verfassung auswirkt (ebenso Werte und materielle Sicherheit)?

Antwort:

Die berufliche Identität wird immer auch aus den persönlichen Rollen gespeist, also Gender, Herkunft et cetera. Dies muss mit berücksichtigt werden. Am Beispiel beruflicher Aufsteiger aus einem sozial schwachen Kontext wird dies sicher deutlich, da hier Identitäten aufeinander prallen, die erst angepasst beziehungsweise neu entwickelt werden müssen, um sich selbstverständlich im neuen Kontext bewegen zu können. Unterschiedliche social worlds haben unterschiedliche Identitätsprofile. Neue Rollen müssen eingeübt werden, sonst kommt es zu Überforderungsreaktionen, bei Misserfolg wird oft negativ attribuiert, und die unterschiedlichen social worlds wie Herkunftsfamilie und neuer Kontext müssen verschränkt werden, da sonst durch Inkompatibilität ein Problemfeld entsteht.

Frage 25: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit die Kenntnisse und Konzepte zur Rollentheorie?
Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja. Methodisch lässt sich dies durch Rollenspiele gut verdeutlichen. Zunächst werden dabei die Problemfelder deutlich, durch Einüben anderer Rollen lässt sich das Rollenrepertoire erweitern.

Frage 26: Nutzen Sie in supervisorischer Arbeit Kenntnisse und Konzepte zur Attributionstheorie?
Wie sind Ihre Erfahrungen damit und wie gestalten Sie die praktische Anwendung?

Antwort:

Ja. Ein Verständnis davon, dass Attributionen über Erfolg oder Misserfolg eine entscheidende Rolle spielen, sind ein wichtiges Instrument in Veränderungsprozessen. Die Kognitionen verändern hilft also entscheidend mit. Dies lässt sich durch Übungen in den Sitzungen recht gut verdeutlichen und durch Aufgaben im realen Kontext überprüfen.

Frage 27: (einführend) Serge *Moscovici's* Konzept der sozialen Repräsentationen wurde von Hilarion Petzold wesentlich erweitert auf das der komplexen mentalen Repräsentationen eines jeden Einzelnen und im Kollektiv. So sind die komplexen mentalen Repräsentationen im Integrativen Ansatz quasi als „cerebral verankerte Muster des Fühlens, Denkens und Wollens zu verstehen“, weshalb sie sich in unserem Handeln symbolisieren.

Frage: Sind Sie mit diesem Konzept vertraut?

Antwort:

Ja.

Frage 28: Inwiefern nutzen Sie es in der Praxis?

Antwort:

Da fällt mir gerade nichts Konkretes ein, sorry. - achselzuckend -