

Zur Konzeptualisierung von Supervision, insbesondere des Institutionenbezuges in der Supervision *

Lassen Sie mich an einem Beispiel aus der Supervisionspraxis verdeutlichen, wie ich Supervision in ihren vielschichtigen Bestandteilen konzeptionalisieren würde, um dabei einige Aussagen zum Spezifischen des Organisationsbezuges in der Supervision zu machen.

Ich berichte über eine Supervisionsgruppe, die aus 6 männlichen und 2 weiblichen Teilnehmern besteht. Alle Teilnehmer arbeiten in verschiedenen Institutionen im sozialtherapeutischen Bereich. In der Sitzung, von der ich berichten will, fehlt eine weibliche Teilnehmerin. Ein Kollege, der in einer Suchtklinik für alkoholranke Männer arbeitet, möchte die Supervisionssitzung dazu benutzen, herauszufinden, unter welchen Bedingungen es ihm besser gelingt, die an Wochenenden stattfindenden Partnerseminare in seiner Klinik durchzuführen. Diese Partnerseminare sind Veranstaltungen, die zweimal im Rahmen der stationären Therapie durchgeführt werden, zu denen für drei Tage Angehörige der Suchtkranken in die Klinik kommen. Dort werden sie über die Alkoholkrankheit informiert, und in Ansätzen sollen dort paardynamische Aspekte oder familiendynamische Aspekte der Suchterkrankung in den Blick genommen werden. Der Supervisand berichtet, dass diese Partnerseminare bei ihm im Augenblick schlecht laufen, dass wenige Partner seiner Alkoholkranken kommen und dass er auch für das bevorstehende Partnerseminar ein mittleres Fiasko befürchte. Die Gruppe und der Supervisor fragen nach der bisherigen und geplanten Praxis dieser Partnerseminare und sie geben dem Supervisanden einige, vor allem auch methodische, Hinweise auf die Gestaltung des Wochenendes. Sie machen ihn auf einige Fehler aufmerksam und geben ihm didaktische Hilfestellung. Der Supervisand wird beraten im Hinblick auf Gruppen aktivierende

Zusammenfassung

Supervision wird als eine Beratungsmethode konzeptualisiert, die aus verschiedenen Blickwinkeln an einem beruflichen Problem des Supervisanden arbeitet. An einem Beispielfall aus der Suchttherapie wird verdeutlicht, dass die Frage nach methodischer Problemlösung des Falls sowie der Handlungsmotive und inneren Konflikte des Supervisanden zu kurz greift. Der Fall wird erst deutlich im Spiegel der Gruppe und unter Miteinbeziehung der institutionellen Dynamik, von der der Supervisand einen Teil repräsentiert. Des weiteren bestimmt die Dynamik des Klientensystems die Dynamik der Institution und damit die Fragestellung in der Supervision.

* Vortrag bei der 3. Fachtagung „Supervision“ vom 11.-14. Mai 1988 im Burckhardthaus, Gelnhausen: „KREUZVERHÖR - Supervisionskonzepte und ihre Bedeutung für die Praxis im Vergleich“. veröffentlicht in: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, Band 25, Heft 2 Dezember 1989, S.170 - 179

Methodik in diesen Seminaren und auf eine bessere Vorbereitung seiner Therapiegruppe auf das bevorstehende Wochenende.

Dieser Teil der Sitzung definiert Supervision als eine Beratung von methodischen Fragen, die der Supervisand, bezogen auf seinen konkret vorgebrachten Fall, hat. Die Gruppe wird zum Mitberater, und der Supervisand bekommt möglichst konkrete Hinweise zur methodischen oder didaktischen Gestaltung seiner Arbeitssituation.

Zurück zum Fall: In der Gruppe und beim Supervisor taucht die Frage auf, warum denn der Supervisand diese relativ einfachen didaktischen, methodischen Überlegungen nicht schon längst vorher angestellt hat und seine Seminare entsprechend korrigiert hat. Hier werden einige Motive deutlich, warum der Supervisand - im Pakt mit seiner Gruppe - zu vermeiden suchte, dass diese Wochenendseminare erfolgreich stattfinden. Der Supervisand arbeitet in dieser Klinik in der Woche getrennt von seiner Familie, die in einem anderen Ort wohnt, er hat dort in der Klinik ein Zimmer genommen. Das Wochenende ist die einzige Situation, in der er wieder bei seiner Familie sein kann. Ein solches Partnerwochenende verhindert seine Heimfahrt. Für den Supervisanden ist es viel attraktiver, wenn ein solches Seminar ausfällt, als dass es stattfindet. Gleichzeitig gibt der Supervisand, der selbst alkoholkrank ist, an, dass ihn viele dieser Themen an dem Wochenende doch recht belasten und er die oft unerträgliche Spannung in den Familien nur schwer ertragen kann, zumal die Zeit der Bearbeitung immer relativ kurz und aus seiner Perspektive ohne Erfolg ist.

In diesem Bereich sind wir zu einem zweiten Bestandteil des supervisorischen Konzepts gekommen. Neben der methodisch-didaktischen Frage kommt jetzt die Frage der *persönlichen Motivation* - der Vorlieben und persönlichen Abneigungen - hinzu, die es dem Supervisanden erschweren, sich seinem Fall in der methodisch besseren Art und Weise zu nähern. Wenn der Fall die Beziehungsdynamik Klient/Sozialarbeiter beinhaltet, wird hier eine *Beratung der Beziehung* erfolgen. Wir werden in der Supervision versuchen zu verstehen, was sich in dieser Beziehung ereignet und wo die Ursachen der Beziehungsstörung liegen. Vor allem werden wir den Supervisanden danach fragen, ob er solche Beziehungsmuster aus anderen -- beruflichen - Zusammenhängen kennt. In zahlreichen Fällen können wir als Supervisoren methodische Inkreativität oder „Dummheit“ beobachten, von der wir vermuten können, dass sie im Dienst von persönlichen Konflikten stehen, die alles andere als die Lösung des Falles herbeisehnen. Diese häufige Verbindung von un kreativem oder kenntnislosem methodischem Vorgehen mit persönlichen Motiven, die der Lösung des Falles entgegengesetzt sind, lässt uns Supervisoren zumeist sehr schnell - oft zu schnell - nach diesen motivationalen Faktoren in der Person des Supervisanden fragen. Ich glaube, dass die Praxis der Supervision sehr häufig sich auf diese beiden Fragestellungen - die der Methodik und die der Motivation bzw. der Beziehung - beschränkt. Oft reicht es auch völlig aus, um in dieser Auseinandersetzung den Supervisanden zu motivieren, seine Praxis anders zu gestalten.

Eine dritte Frage bringt für den dargestellten Fall einen weiteren und neuen Aspekt ein. Der Supervisand wird gefragt, wie denn in der Klinik, in der er arbeitet, solche Partnerseminare in der Regel ablaufen und wie es denn seine Kollegen mit diesen Partnerseminaren halten. In der Beantwortung dieser Frage wird deutlich, dass auch in den anderen Gruppen bei den Kollegen diese Partnerseminare nicht gut bzw. oft gar nicht funktionieren, häufig ausfallen und in der Klinik keinen guten Ruf genießen. Die Vermutung liegt nahe, dass der Supervisand unter institutionellen Bedingungen arbeitet, die es ihm ebenfalls nahe legen, dass diese Partnerseminare scheitern sollen. Wir können annehmen, dass eine bessere methodische Beratung und eine höhere Einsicht in die Motivation seiner Widerstände letztlich aber in ihrer Umsetzung an institutionellen Rahmenbedingungen scheitern, die wir im Moment in diesem Fall noch nicht kennen. Der Supervisor, die Gruppe und der Supervisand wenden

sich jetzt im dritten Teil dieser Supervision den *institutionellen Bedingungen* zu, unter denen diese Partnerseminare stattfinden. Wir fragen nach dem Status dieser Seminare in der Klinik, wir erforschen den Ablauf des Klinikalltags, schauen, was diese Seminare an Veränderungen und Settings-Bedingungen im Gesamtrahmen dieser Klinik bedeuten usw. Dabei taucht ein interessantes Phänomen auf: Es gibt eine Gruppe in der Klinik, die - egal von welchem Therapeuten sie geleitet wird - immer in der Lage ist, erfolgreiche Partnerwochenendseminare durchzuführen. Diese Gruppe unterscheidet sich von den anderen Gruppen durch ein signifikantes Merkmal, das aber, wie die weitere Untersuchung zeigt, als Merkmal keine Begründung liefert für das Funktionieren. Sondern es scheint, dass dieses Merkmal austauschbar ist und nur dazu dient, einen scheinbaren oberflächlichen Erklärungszusammenhang dafür zu geben, dass solche Seminare auch gut und befriedigend funktionieren können. In diesem Fall war es das Merkmal, dass die Mitglieder der Gruppe, in der es funktioniert, gehörlose Alkoholranke waren.

Eine kreative Idee in der Gruppe, im Zusammenhang mit der Frage, was um alles in der Welt sind denn die institutionellen Bedingungen, unter denen diese Partnerschaftsseminare scheitern, war, dass die Gruppe in den Blick nahm, dass zu diesen Partnerseminaren in der Regel die Ehepartner der alkoholkranken Patienten kommen, und da es sich hier um eine Klinik für alkoholranke Männer handelt, kommen zu diesen Partnerseminaren Frauen in die Klinik. Diese Vorstellung wurde in ein Bild gefasst, in das Bild des Klosters Athos. Auf diesem Klosterberg in Griechenland ist es Frauen verboten, das Gelände zu betreten. In dieser Fantasie vom Berg Athos trifft die Gruppe den kollektiven Widerstand der Institution gegen dieses Partnerseminar und erkennt, dass der Supervisand ein Teil eines institutionellen kollektiven Prozesses ist, der damit beschäftigt ist, die Auseinandersetzung mit dem Weiblichen in einer abgrenzenden und unbefriedigenden Art und Weise zu führen. Da diese Auseinandersetzung mit dem Weiblichen von Ambivalenz geprägt ist, ist auch deutlich, dass der andere Teil der Ambivalenz - nämlich die Hin- und Zuwendung und die Gestaltung befriedigender sozialer Kontakte zwischen den Geschlechtern - in einer Gruppe angesiedelt und in ihr delegiert ist, nämlich die der eben schon erwähnten gehörlosen Suchtkranken. In diesem abgegrenzten und abgezielten Raum darf der Kontakt in seiner befriedigenden Form stattfinden, im ganzen übrigen „Kloster“ muss es so gestaltet sein, dass der Kontakt zwischen den Geschlechtern von vorneherein von Frustration geprägt ist.

Diese Fantasie beflügelt die Gruppe sehr. Fast alle sind damit beschäftigt, in diesem sehr fantasieanregenden kreativen Bild des Berges Athos, Entdeckungen über die Institution zu machen, in der der Supervisand arbeitet. Sie stellen Fragen, ziehen Schlüsse, und der Supervisand erkennt in vielen Details, wie und an welchen anderen Stellen in gleicher Art und Weise die Auseinandersetzung mit der Frau in dieser Männerinstitution geführt wird. Der Supervisand begreift sich als einen Teil einer institutionellen Vorstellung über die Auseinandersetzung zwischen Männern und Frauen, an die er angeschlossen ist und die - hier gibt es auch wieder einen Verweis auf den zweiten Teil des Supervisionskonzeptes - in seiner Biografie und aktuellen Lebenssituation verankert ist. So hat er sich seine Berufswelt z. B. auch so eingerichtet, dass er seine Frau nur am Wochenende sehen kann.

Durch die Verdeutlichung von institutionellen und strukturellen Bedingungen - in diesem Fall wurden die Bedingungen und Strukturen durch eine spezifische abgrenzende Auseinandersetzung mit dem Weiblichen motiviert - geschieht eine Auseinandersetzung und Aufklärung, die es dem Supervisanden ermöglicht, seine eigenen und die institutionellen Bedingungsfaktoren im Zusammenhang zu sehen. Er weiß, dass, wenn er in seinem Bereich funktionierende Gruppen gestaltet, d. h. zur Lösung beiträgt, er zugleich mit dem Widerstand der Institution rechnen muss, da dieses Problem institutionell noch unbearbeitet ist. Der so bera-

tene Supervisand wird, in kleinen Teilen und Ansätzen wohlgerne, zu einem change-agent in einem institutionellen Prozess, wenn es ihm gelingt, in seinem Bereich eine Lösung durchzusetzen, die der Gesamttendenz der Institution widerspricht.

Die Gruppe hat sich in diesem Prozess sehr kreativ und engagiert erlebt und hat auch den Eindruck, sehr viel entdeckt zu haben. Der Supervisand fühlt sich gut beraten von der Gruppe, und es macht sich eine zufriedene und stolze Stimmung breit. Hier „stört“ das weibliche Mitglied der Gruppe, das in einer gelangweilten, leicht gequälten Art und Weise fragt, ob denn das hier alles noch sehr lange dauern würde, und sie habe keine Lust mehr, sie möchte lieber einen neuen und einen anderen Fall bearbeiten. Die Gruppe wendet sich diesem Mitglied zu und versteht überhaupt nicht, wieso denn diese Teilnehmerin an dem bisherigen Prozessgeschehen so gelangweilt sein kann und sich so abfällig und desinteressiert äußert. Sie alle haben doch den bisherigen Prozess so intensiv, interessant und anregend erlebt. Nein! Die Teilnehmerin bleibt dabei, der bisherige Prozess sei für sie unbefriedigend und uninteressant gewesen, außerdem sei die Zeit, die dem Supervisanden zugestanden hätte, schon längst überzogen, und sie möchte jetzt, dass ein anderer Fall besprochen wird. Was war dort passiert? Weder der Gruppe noch dem Supervisor war es bis jetzt aufgefallen, dass das einzige weibliche Gruppenmitglied in dieser Gruppe sich in der letzten Phase, als es um die institutionellen Bestandteile ging, überhaupt nicht an der Auseinandersetzung beteiligt hatte.

Mit dieser Beobachtung sind wir bei dem vierten die Supervision konstituierenden Bestandteil, der *Beziehungsdynamik in der Supervision*. Diese Beziehungsdynamik, entweder die Dynamik zwischen Supervisor und Supervisanden oder - wie in diesem Fall - der Dynamik einer Supervisionsgruppe einschließlich des Supervisors, ist immer - ich habe es selten anders erlebt - ein Spiegelbild des vorgetragenen Falls. Insofern ist diese Dynamik Supervision konstituierend, als sie ein zusätzliches bedeutsames und erhellendes Moment auf die im Fall vorgetragene Interaktions- oder Institutionsdynamik wirft.

In unserem Beispiel bemühte sich die gesamte Gruppe, dieser unzufriedenen Supervisandin doch auszureden, dass sie einen Grund habe, unbefriedigt und frustriert zu sein. Diese Frau mache alles mies und bewerte den Erfolg der Männer so schlecht. Doch bald wurde uns in diesem Konflikt sehr deutlich, dass es uns „gelingen“ war, den Berg Athos auch in dieser Supervisionsgruppe zu reproduzieren. Gott sei Dank hatte sich diese Gruppenteilnehmerin ihre der Tendenz der Gruppe nicht angepassten Gefühle nicht verboten, so konnten wir den Konflikt zu einem weiteren Teil für die Bearbeitung dieses Falles nutzbar machen, indem in der Gruppe deutlich wurde, wie sich eine solche recht lustvolle Männerkultur aufbaut, die sehr arbeitsorientiert an der Lösung eines vorgegebenen Problems arbeitet, ohne dabei zu bemerken, dass andere, in diesem Fall weibliche Sichtweisen außer Acht gelassen wurden und keine „Berechtigung“ hatten, an diesem Prozess teilzunehmen. Damit war der Berg Athos nicht irgendein interessantes Phänomen einer fernabliegenden Suchtklinik, sondern wurde auch zum Problem der Gruppe. Der Supervisand konnte an diesem Beispiel seines konkreten Falls erleben, wie er im Spiegel der anderen Männer an dem Aufbau einer männlichen homophilen klösterlichen Kultur beteiligt ist und welche abgrenzenden Gefühle und ausschließenden Prozesse der Aufbau dieser Kultur auf der anderen Seite produziert. Die wesentlichen Kommunikationsschwierigkeiten seines Partnerseminars waren in dieser Szene enthalten: Frauen stören die Männerkultur, diese wiederum fühlen sich ausgeschlossen, was zu einer aggressiven Abwertung der Männerkultur führt. Diese aggressive Abwertung ist eine Reaktionsbildung auf die vorausgegangene aggressive Ausgrenzung der Frauen. Damit ist ein Kommunikationszirkel gegenseitiger Entwertungen produziert, unter dem der Austausch von

Partnerschaftsproblemen und zu schützenden Gefühlen für ein Seminar unmöglich gemacht wird. In diesem Zusammenhang wird es niemanden wundern, dass die Partnerschaftsseminare so schlecht funktionieren.

So lässt sich fast ein gesamtes Supervisionskonzept an nur einem Fall illustrieren. Bevor ich nun noch zu zwei weiteren Beispielen meines Supervisionskonzeptes komme, möchte ich noch einmal ganz kurz die ersten vier Punkte in Erinnerung rufen:

1. Supervision ist Beratung hinsichtlich methodischer Konzepte.
2. Supervision ist ein Ort der Auseinandersetzung mit individuellen Widerständen in der Arbeitsgestaltung und dort vor allem in der Beziehungsgestaltung.
3. Supervision ist ein Ort der Auseinandersetzung mit institutionellen Bedingungen, die das Handeln des Supervisanden im Kontext des Handelns von Kollegen sieht.
4. Supervision ist ein Ort der Bearbeitung von Spiegelphänomenen in der Hier- und Jetzt-Beziehung zwischen Supervisor, Supervisand und der Gruppe.

Ich komme nun zu einem weiteren sehr naheliegenden Punkt im Zusammenhang mit einer Konzeptbeschreibung von Supervision in ihren institutionellen Fragestellungen.

Institution kommt in der Supervision vor als *Organisation formaler, zumeist hierarchischer Rollen*. Aus dieser simplen Tatsache resultieren die meisten unserer Fälle. In diesem Sinne kommt Institution in der Supervision sehr häufig vor als ein Leiden an der Hierarchie. So einfach dies auch klingt, so schwierig ist doch die Bearbeitung dieser spezifischen Fragestellung, die uns in letzter Zeit von Supervisanden immer vorgetragen wird. Es ist meines Erachtens noch völlig unberücksichtigt für unsere supervisorische Theoriebildung, wie wir diese Form des Leidens an der Hierarchie von Institutionen in der Supervision bearbeiten wollen. Eins ist auf jeden Fall sicher, wir finden immer - wenn wir nur lange genug suchen - biografische Faktoren in der Geschichte des Supervisanden, die eine Kausalität zu seinem jetzigen Leiden nahe legen. Auch hier schauen Hundertschaften von Supervisoren wieder auf die individuellen Muster im Umgang mit Hierarchie und auf deren biografischer Entstehungsgeschichte. Wir landen damit wieder bei Punkt 2 des Supervisionskonzeptes.

Es wäre wünschenswert, wenn dieses Treffen von Supervisoren auch einen kleinen Beitrag dazu leisten könnte, in einen Austausch zu geraten, der gerade diese Zunahme von Leiden an Institution in ihren gesellschaftlichen Abhängigkeiten begreift, nicht individualisiert und sich bemüht, eine supervisorische Antwort auf dieses Phänomen zu finden.

Ich komme nun zu einem weiteren Bestandteil des Supervisionskonzeptes.

Die Institutionsdynamik, sowohl in ihren formalen wie auch prozesshaften Anteilen, ist ein Ausdruck der Psycho- und Soziodynamik der Klienten, mit der sie es zu tun hat. Der einzelne Supervisand übernimmt als formale Rolle und als Beziehungspartner einen Teil dieser oft ambivalenten Dynamik der Beziehung Klient - Institution.

Lassen Sie mich dieses noch einmal an dem eingangs zitierten Fall erläutern. Über das Spiegelungsphänomen in der Gruppe haben wir einiges über die Institutionsdynamik erschlossen. Diese Institutionsdynamik ist - in einem Teil dieser Dynamik wohlgermerkt - von der Annahme geleitet, dass z. B. Frauen alles mies machen, dass Frauen die omnipotente Fantasie und die narzisstische Größenbehauptung der Männer frustrieren, dass die Flucht in eine Männerkultur eine heilsame Bewegung ist. Nur in der Männerkultur (Kneipenkultur) bleibt unter Zuhilfenahme der Droge dieses Größenselbst unbeschadet. Ferner sind Frauen oft Repräsentanten missglückter Beziehungen. Die Abhängigkeit wird in der Männerkultur gezeugnet, der lustvoll rivalisierende Wettbewerb unter Männern wird über die oft mühsame Kontinuität der Partnerbindung zuhause gesetzt. Die Liste dieser Behauptungen über Män-

nerkultur und die Zerstörung dieser Kultur durch die Frauen ließe sich anhand der Äußerungen innerhalb der Gruppe, wo uns diese Spiegelung deutlich geworden ist, noch vielfach weiterbelegen. Ebenso hat in der Gruppe sehr deutlich das Schuldgefühl über diese missglückte Beziehung zwischen Männern und Frauen gelebt. (Nach der aggressiven Abwehr der Anmaßungen der weiblichen Supervisandin und der folgenden Aufklärung über die Ursachen dieses Prozesses verfiel die Gruppe in eine Dynamik, den früheren Schaden wieder gutmachen zu wollen.)

Wenn wir dies so beobachten und beschreiben, wissen wir immer noch nichts darüber, warum diese Institution in einigen Teilen ihrer Dynamik solche Beziehungskonstellationen produziert. Dies werden wir auch letztlich in dieser Form von Einzelsupervision nicht wirklich herausfinden. Doch lässt die Art der Beziehungsgestaltung einige Analogieschlüsse zu über die Beziehungsgestaltung und das ambivalente Verhältnis suchtkranker Männer zu ihren Frauen.

Es würde den Rahmen dieses Beitrages sprengen, jetzt auf Einzelheiten des narzisstischen Aspekts männlicher Alkohol- und Suchterkrankungen einzugehen. Wer den Suchtbereich kennt, wird einige meiner Behauptungen über die Dynamik, die ich gerade dargelegt habe, wiederfinden. Diese oben erwähnte Beziehungsgestaltung wird in der Suchtklinik fortgesetzt und bleibt unbearbeitet. Die fehlgeschlagenen Partnerseminare sind nur ein Teil dieser für den therapeutischen Prozess kontraindizierten institutionellen Besonderheiten.

Der Supervisand ist Therapeut in dieser Klinik und wirkt - sicher auch aufgrund seiner eigenen Suchterfahrung - an dieser Konflikt- und Beziehungsvermeidungsstrategie der Abwehr des Weiblichen mit. Als Teil eines kollektiven und institutionellen Abwehrprozesses bleibt ihm auch kaum eine andere Wahl. Die Chancen, hier verändernd zu wirken, sind relativ gering. Hier wäre eine Institutionsberatung indiziert, die diesen Prozess aufdecken hilft und das Mitagieren der Institution im Prozess der scheinbaren Heilung von Suchtkranken zum Gegenstand macht. Dabei wären natürlich in der Institution genauso viele Widerstände zu überwinden wie bei dem einzelnen Supervisanden, und eine Bearbeitung mit dem Ziel der Aufhebung solcher, für den therapeutischen Prozess dysfunktionalen Prozesse wird sicherlich eine sehr mühsame Arbeit.

Diesen letzten und 6. Punkt meines Supervisionskonzeptes, nämlich die Frage, *wie wirkt die Psychodynamik und die Soziodynamik des Klientensystems in die Institutionsdynamik hinein* und bestimmt damit das Rollenhandeln des einzelnen Supervisanden, den wir vor uns haben, halte ich für einen ganz wesentlichen Bestandteil einer potenziellen Professionalisierung der Supervision. Der institutionsunabhängige Supervisor ist oft als einziger in der Lage, solche Zusammenhänge zu sehen und zu enttabuisieren.

Natürlich kommt die Institution in der Supervision noch sehr viel direkter und sehr viel unmittelbarer vor, wenn wir uns direkt mit Institutionen beschäftigen. D. h., wenn nicht mehr der einzelne Supervisand in der Gruppe unser Klient ist, sondern die Institution als Ganzes oder ein Teil der Institution, das Team, nach Supervision fragt. Viele Kollegen haben sich inzwischen auf dieses Feld verlagert. In unserer Ausbildung in Münster wollen wir dieser Tendenz Rechnung tragen, indem wir unsere Teilnehmer an der Supervisorenausbildung in ersten Schritten dazu befähigen, auch als Teamsupervisor wirksam zu werden.

Diese Teamsupervision an dieser Stelle auch noch einmal zu konzeptionalisieren, würde die Zeit und den Rahmen dieses Vortrages sprengen. Ich möchte behaupten, dass alle 6 Konzeptbestandteile, die ich Ihnen heute vorgetragen habe, sich auch in der Team-

supervision widerspiegeln, dort aber andere Formen der Bearbeitung finden. Vielleicht wäre dieses ein interessanter Punkt für die weitere Diskussion.

Summary

Regarding the Concept of Supervision

Supervision is conceptualised as a counselling method that deals with a professional problem from various perspectives. Based on an addiction therapy case example it is demonstrated that supervision centring upon the aspect of systematically searching for a solution of the case or the aspect of motivation or inner conflicts of the supervised person does not reach far enough. The case can only be seen clearly in the mirror of the group including the institutional dynamics of which the supervised person represents a part. Furthermore the dynamics of the client system determines the institution dynamics and with that the theme of the supervision.

Literatur

Argelander, H.: Gruppenprozesse, Wege zur Anwendung der Psychoanalyse in Behandlung, Lehre und Forschung. Reinbek bei Hamburg 1972.

Balint, M.: Der Arzt, sein Patient und die Krankheit, Stuttgart 1973.

Hegenscheidt-Renartz, M.: Spiegelphänomene in einer an Balint orientierten Supervision des Therapeutenteams einer Suchtklinik. In: Gruppenpsychotherapie Gruppendynamik 22 (1986): 198-211.

Jansen, B.: Felddynamik - Beziehungsdynamik in der Supervision. Kein Gegensatzpaar. Supervision 9 (1986).

Leuschner, G.: Interaktionsmodell von Gruppensupervision. In: Akademie für Jugendfragen (Hrsg.), Kongress Supervision, Münster 1980

Pühl, H.: Methodische Überlegungen zur Bearbeitung unbewusster Gruppenprozesse - am Beispiel einer Teamsupervision. In: Supervision 6 (1984).