

Gerd Schweers

Personenzentrierter Ansatz und Supervision

Zusammenfassung: Der Artikel untersucht einige Aspekte eines personenzentrierten Verständnisses von Supervision. An einem Beispiel werden die Grenzen, aber auch Veränderungsnotwendigkeiten von personenzentrierten Schlüsselbegriffen erläutert. Thesen zur inhaltlichen und methodischen Veränderung werden vorgestellt. Der Vorstellung einer Rahmenmetapher in der Supervision folgen einige methodische Anregungen.

Stichwörter: Personenzentrierter Ansatz, Supervision, Institution, Echtheit.

Wenn ich mich als Supervisor vorstelle, sollte diese Vorstellung m. E. sowohl an den praktischen Erfahrungen als Supervisor, wie auch an den handlungsleitenden Theorien meiner Supervisionspraxis ansetzen. In diesen Theorien meines supervisorischen Rollenverständnisses bin ich wesentlich durch den Personenzentrierten Ansatz auf der einen und systemische Denkansätze auf der anderen Seite geprägt. Meine konkreten Berufserfahrungen beziehen sich auf andere Faktoren:

- Sozialarbeit in ihrer Widersprüchlichkeit des doppelten Mandats,
- Lehre der sozialen Arbeit als Versuch, Handlungskompetenz zu vermitteln, ohne diese Widersprüchlichkeit des Arbeitsfeldes zu leugnen,
- die Weiterbildung von Professionellen zu Supervisoren, also zu Fachleuten, die unter anderem helfen sollten, die Komplexität verschiedener Berufsfelder zu reflektieren.

Ich bin – daher auch meine Metapher vom Bericht eines Praktikers von der Baustelle – geprägt durch die Erfahrung, wenig erprobte Konzepte anwenden zu müssen, sie also in der Anwendung auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen. Am Beispiel sozialer Arbeit gut sichtbar, gibt es dabei häufig nur begrenzte Rückkopplung aus der Praxis an die „Produzenten“ der Theorie. Ohne die alte Diskussion um die Zweiteilung von Theorie und Praxis neu beleben zu wollen, was ich nicht als sinnvoll empfinde, hoffe ich doch, dass meine Ausführungen diese alltägliche Realität des Zwangs zur schnellen Nutzung von Konzepten und ihre oft zögerliche Rückkopplung an Theorie angemessen widerspiegeln. Dies – am Beispiel sozialer Arbeit entwickelt – gilt hier natürlich für das Konzept der Personenzentrierten Supervision.

Fragen in der Supervision

Supervision ist Anleitung, Ermutigung zur Frage. Ich zitiere in diesem Zusammenhang einen anderen „Fragenspezialisten“ – Bertolt Brecht (1985):

Fragen eines lesenden Arbeiters

*Wer baute das siebentorige Theben?
In den Büchern stehen die Namen von Königen.
Haben die Könige die Felsbrocken herbeigeschleppt?
Und das vormals zerstörte Babylon –
Wer baute es so viele Male auf? In welchen Häusern
Des goldstrahlenden Lima wohnten die Bauleute?
Wohin gingen an dem Abend, wo die chinesische Mauer fertig war
Die Maurer? Das große Rom
Ist voll von Triumphbögen. Wer errichtete sie? Über wen
Triumphierten die Cäsaren? Hatte das vielbesungene Byzanz
Nur Paläste für seine Bewohner? Selbst in dem sagenhaften
Atlantis
Brüllten in der Nacht, wo das Meer es verschlang,
Die Ersaufenden nach ihren Sklaven [...]*

Ich zitiere das Gedicht, da es auf die zentrale Bedeutung der Fragen verweist. Ich will mich nicht mit lesenden Arbeitern vergleichen; was mir gefällt, ist die Art der Fragestellung:

- gegen den Strich,
- die Bedingungen nicht unreflektiert stellen lassend,
- nur scheinbar naiv, damit aber grundsätzlich perspektivisch verändernd.

Selbstkritisch muss ich sagen, dass mir das in meiner Tätigkeit wie auch in dieser Arbeit sicher nur im Ansatz gelingt. Es handelt sich ja um einen Bericht von der Arbeit auf der Baustelle. Ich würde die Metapher am ehesten dahingehend präzisieren, dass es sich um den Umbau einer bekannten Einrichtung, zum Beispiel einer Eisenbahntrasse, handelt. War Supervision bis jetzt vergleichbar mit einer kleinen Land- oder Vorortbahn – von gewöhnlich den gleichen bekannten Gesichtern bedient und von den gleichen Menschen benutzt –, so hat sie sich mittlerweile zunehmend zur mehrfach genutzten Trasse mit Schnell-, Fern- und Güterverkehr entwickelt. Dieser Umbau erfordert neue Grundausstattung, neue Verkehrsmittel und eine neue Infrastruktur, d. h. konkret u. a.

- neue Signalanlagen,
- neue Kommunikationsmittel,
- neue Sicherheitseinrichtungen,
- eine Fundamentverbreiterung.

Technisch gesehen war die Ausstattung bis jetzt am ehesten vergleichbar mit einer Land- oder Vorortbahn mit durchaus leistungsfähigen Lokomotiven, in geringer Stückzahl tätig, die kleine Gruppen oder Einzelne auf ausgewählten, aber teilweise technisch durchaus anspruchsvollen Strecken beförderten. Gefordert werden heute angesichts veränderter Anforderungen immer mehr Beförderungsmittel, die besser mehr Menschen befördern, Güter bewegen und anderes tun. Wir müssen uns als Supervisoren fragen, ob wir andere Zugsysteme benutzen sollen, andere Energien, ob die Trassen ausreichen, die Wagen komfortabel genug sind, ob wir mit den gleichen technischen Rahmenbedingungen sowohl Güter als auch Menschen befördern können oder ganz neue Angebote der Beförderung brauchen.

Mit diesem Referat verfolge ich einige Ziele. Was ich möchte, ist, die personenzentrierte Haltung auf Supervision zu beziehen, und zwar

- fragend,
- Thesen vorstellend,
- an Beispielen vorstellend.

Möglichkeiten und Grenzen des Personenzentrierten Ansatzes in der Supervision

Ich möchte die Personenzentrierung als erweiterten Begriff verstehen, weil die Begrenzung auf klassisches Verstehen im Sinne Personenzentrierter Beratung bzw. Therapie nicht reicht. Überlegungen zu Interventionstechniken hinsichtlich ihrer Verträglichkeit und Nutzbarkeit folgen.

Ich möchte nicht die Richtigkeit oder gar die Qualität bestimmter Verfahren beurteilen, die für Supervision handlungsleitend sein können oder gar im Sinne eines Ausschlussverfahrens bestimmen, was möglicherweise nicht geeignet ist. Außerdem möchte ich keine Wissenschaftlichkeitsdebatte führen, wie sie u. a. in der DGSV-Zeit-

schrift immer wieder gut zu beobachten ist. Ich erlebe die Frage nach der Wissenschaftlichkeit zu oft als unangenehm vermengt mit anderen Aspekten, wie z. B. Machtfragen im Verband, und würde schon aus diesem Grund gerne darauf verzichten.

Wenn ich mich auf den Ansatz der Personenzentrierten Supervision beziehe, stellt sich zunächst einmal die Frage, wie tauglich ein Ansatz für Gruppen, Teams und Organisationen ist, der primär an Einzelnen in der Psychotherapie entwickelt wurde. Meines Erachtens liegt hier die größte Chance, aber auch das größte Risiko für Supervision, da der Personenzentrierte Ansatz Realität vor allem in der Widerspiegelung des Individuums untersucht. Dies verträgt sich gut mit konstruktivistischen Einordnungsversuchen der Supervision, die Realität jeweils nur als Konstrukt, gewonnen in gesellschaftlichem Kontakt und Gespräch, betrachtet und nicht als „objektive“ Realität. Dies passt auch vorzüglich zu Rogers (1942a, 418): „Jedes Individuum existiert in einer ständig sich ändernden Welt der Erfahrung, deren Mittelpunkt es ist.“

Das Risiko dieser Überlegung liegt darin, Realität, auch institutionelle und gesellschaftliche, nur noch als Widerspiegelung im Erleben der Individuen zu würdigen, ihr keine Eigenständigkeit und keine Eigengesetzlichkeit mehr zuzugestehen. (Zur Diskussion dieser systemtheoretischen Fragestellung s. u. a. Kleve 2000.)

Supervision verlangt jedoch Respekt vor der Dynamik von Institutionen und gesellschaftlichen Bedingungen, die eben nicht nur individuelle, sondern auch kollektive Widerspiegelungen erfahren und damit konsequenterweise nicht nur individuelle, sondern auch anderen Systemebenen angemessene Bearbeitungsformen fordern. Typisch für kollektive Spiegelungen der Realität sind z. B. Mythen der Organisation, was „man“ für das Problem hält, wie offizieller Auftrag und inoffizielle Realität in ihrer Passung empfunden werden und Ähnliches mehr.

Die zweite wesentliche Frage an den Personenzentrierten Ansatz ist für mich, inwieweit sein Menschenbild und seine Haltungsanforderung für Supervision geeignet sind. Bedeutungsvoll in diesem Zusammenhang ist vor allem der Unterschied von Haltung und Verhalten, ein Unterschied, den ich auch in der Ausbildung von Sozialarbeitern in Klientenzentrierter Gesprächsführung immer wieder didaktisch nutze. Die positive Wachstumsannahme und das Vertrauen in den Klienten – im Personenzentrierten Ansatz zentrale Teile der Konstruktion – habe ich für mich stets als sehr guten Hintergrund meines Handelns in Beratungsprozessen erlebt. Trotzdem gibt es die Erfahrung von Grenzen, von Blockaden, von Nichtmöglichkeiten. Ungeachtet dieses Widerspruchs ist klar, dass Beratung auf diese positive Grundannahme nicht verzichten kann. Ob Supervision es sich eigentlich leisten kann, auf positive Wachstumsannahmen von Gruppen und einzelnen und sogar Institutionen zu verzichten? Wäre es nicht ein Verzicht auf eine wichtige Ressource?

Trotzdem reicht es nicht, positive Wachstumsannahmen für einzelne zu postulieren. Gleiches oder Vergleichbares muss für Teams und/ oder Organisationen passieren, damit diese nicht aus dem

Fokus der Aufmerksamkeit verschwinden. Gleichzeitig wächst hier auch das Risiko der Kollision, da das positive Wachstum der Institutionen und Gruppen möglicherweise erhebliche Konflikte mit einzelnen, ja Beschneidung des Wachstums von einzelnen beinhaltet. Als Beispiel für einen derartigen Konflikt kann die Einführung lebensweltorientierter Arbeitsansätze im Sozialdienst einer Behörde gelten.

Konfliktbeispiel: Lebensweltorientierung vs. Beratung von Einzelnen

Leitung :

- Setzt politische Vorgaben um
- Wünscht „stadtteilorientierte“ Arbeit
- Fördert „Lebensweltorientierung“

Teams:

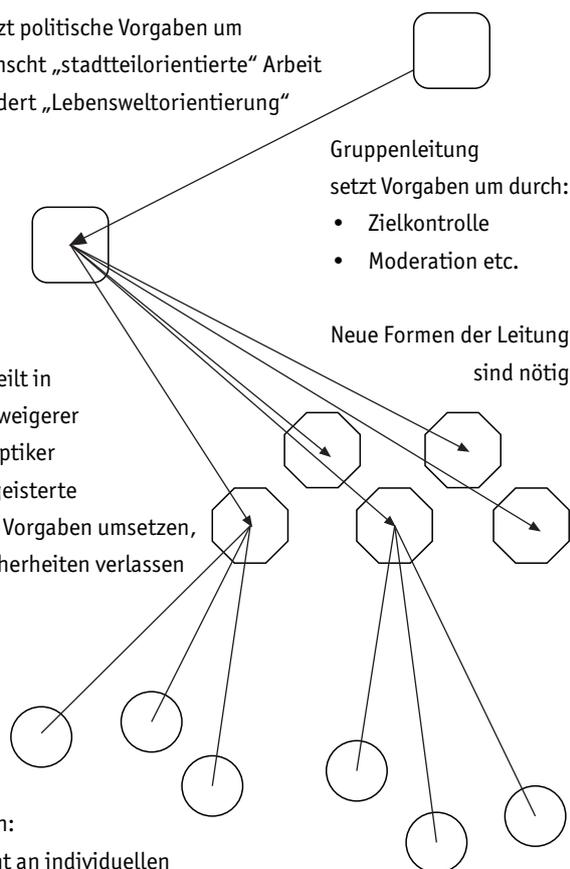
dreigeteilt in

- Verweigerer
- Skeptiker
- Begeisterte

Müssen Vorgaben umsetzen, alte Sicherheiten verlassen

Klienten:

Gewöhnt an individuellen „Bearbeitungsmodus“ müssen mit neuen Arbeitsformen leben



Die Systemebenen dieses häufigen Konflikts zwischen institutioneller/fachlicher Entwicklung und individueller Perspektive werden grafisch dargestellt. Es geht um die Durchsetzung von stadtteilorientierter bzw. lebensweltorientierter sozialer Arbeit. Für die Institution und ihre politische Präsenz und für die Angemessenheit der Konzepte ihrer Arbeit bedeutet dies sicher einen Zugewinn an Effektivität, vielleicht auch an Klientenorientierung, bringt aber möglicherweise heftige Konflikte und Selbstzweifel mit sich und zwar sowohl für Sozialarbeiter, die diesen Veränderungen nicht mehr oder noch nicht gewachsen sind, als auch für Klienten, die an einen Bearbeitungsmodus gewöhnt sind, der individualisierende Beratung bevorzugt.

Die neuen Arbeitsansätze sind vor allem gekennzeichnet durch:

- Arbeit mit Gruppen im Stadtteil,
- Bevorzugung präventiver Arbeitsformen,
- Bevorzugung lebenswelteigener Hilfepotenziale (Nachbarschaftsnetze, Selbsthilfe).

Potenziellen Wachstumschancen der Institution und des Teams steht also der Verzicht auf die Wachstumschancen im Rahmen der vertrauten Arbeitsansätze gegenüber. (Zur weiteren Information über diese Arbeitsansätze s. u. a. Hinte et al. 1999.)

Techniken und Ziele

Eine weitere wichtige Frage in diesem Zusammenhang ist, welche Interventionstechniken brauchbar sind. Es gibt eine Vielzahl von Diskussionen im Beratungs- und Therapiebereich, die immer wieder das Bemühen um Erweiterung der methodischen Vielfalt spiegeln und andererseits einen theorieleeren Eklektizismus vermeiden wollen. Beide Pole finde ich bedeutsam, würde aber vorschlagen, Interventionstechniken so lange als tauglich und verwendbar im Personenzentrierten Ansatz der Supervision gelten zu lassen, wie sie geeignet sind

- Wahrnehmung zu fördern,
- zu einem realistischen Selbstbild von Personen wie Teams, aber auch der Organisation selber beizutragen und
- handlungsbefähigend, d. h. blockadenaufhebend zu sein bei Beachtung von humanistischen Werten.

Dies weist auf die Notwendigkeit hin, die Ziele und Werte unseres professionellen Handelns auch auf der politischen Ebene zu diskutieren und zu definieren und damit erst eine Einschätzung methodischen Handelns zu ermöglichen. Mein im Konfliktbeispiel beschriebener Fall ist letztlich über eine methodische, konzeptionelle oder inhaltliche Diskussion nicht zu lösen, sondern über politische Vorgaben der politischen Lenkungs- und Entscheidungsebene, die in diesem Falle z. B. die Einführung stadtteilorientierter sozialer Arbeit beschließt.

Im Übrigen gilt für die Anwendung unterschiedlicher Interventionstechniken sicher auch eine Erfahrung, die die Diskussion im Therapiebereich in den letzten Jahrzehnten doch deutlich geprägt hat. Klar ist: Verschiedene Verfahren sind für verschiedene Störungen gut, ergo sind störungsabhängige Interventionen gefragt, und es gibt eine deutliche Tendenz zur Integration verschiedener Handlungsansätze.

Wem nützt was?

Als letzte der hier angerissenen Fragen muss sich Supervision schließlich damit auseinandersetzen, wem sie nützt. Auch hier bin ich der Ansicht, dass zur kompetenten Beantwortung dieser Frage

der Ansatz selber nicht taugt, sondern gefragt werden muss, vor welchem ethischen und politischen Hintergrund Supervision welche Ziele angeht. Am Beispiel des Konflikts einzelfallorientierter Beratung versus lebensweltorientierter Arbeit, den ich ja schon vorgestellt habe, wird klar, dass eindeutige Antworten nicht zu haben sind. Ob Einzelfallhilfe persönliche Grenzen erweitert oder neue Abhängigkeiten schafft, ob stadtteilorientierte soziale Arbeit Selbsthilfepotenziale im Stadtteil fördert oder eher reale Not mit publikumswirksamen Aktionen verschleiert – das ist nur bewertbar, wenn klare politisch gesetzte Ziele der Arbeit existieren und ein Konsens über Kontrollverfahren und Erfolgsstandards besteht. Also ist ein derartiger Blick auf Supervision auch, wie schon beschrieben, ein Plädoyer für die politische Seite unseres Handelns, die nach dem Reformschwung der 60er- und 70er-Jahre und dem Psychoboom der 70er- und 80er-Jahre, etwas verloren gegangen zu sein scheint.

Konsequenzen in Thesenform

Kommen wir nun zu den Konsequenzen für eine personenzentrierte Supervision, die ich in Thesen zusammenfassen möchte:

- Personenzentrierte Supervision untersucht und benennt die Auftragslage unter Berücksichtigung aller relevanten Beteiligten und bei Würdigung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.
- Personenzentrierte Supervision ist auch im Supervisionsprozess nicht nur um individuelles Verstehen, sondern ebenso um institutionelles und gesellschaftliches Verstehen bemüht.
- Personenzentrierte Supervision integriert Fragen nach Sinn und Nutzen der supervidierten Arbeit in der Institution und darüber hinaus als wichtige Bestandteile der persönlichen sowie der Team- und Institutionsentwicklung – „Politik gehört dazu“.
- Personenzentrierte Supervision gelingt, wenn Echtheit nicht nur als personale Echtheit, sondern auch als institutionelle Echtheit begriffen wird, wobei Widersprüche und Gegenläufigkeiten reflektiert, nicht ausgeblendet werden.

Personenzentrierte Supervision wird dann erfolgreich sein, wenn die immer noch dominanten Muster von Beratung und Therapie erweitert werden durch andere Ansätze, z. B. durch systemisches Denken. Muster der Beratung ist dann die Beratung von Systemen. Ziel ist weder die Konzentration auf das Individuum noch sein Ausblenden oder gar Verschwinden in der Analyse der Institution, ihrer Kultur, ihrer Ziele und anderer Größen.

Ergänzend zu den vier Thesen ist zu sagen:

- Personenzentriert ist Supervision da, wo sie sich konsequent um Klärung der Auftragslage bemüht und dabei Institutionen bzw. Auftraggeber und Klienten berücksichtigt. Während die Einbeziehung der Institution als Auftraggeber für die Supervision schon Realität ist, ist es noch keineswegs selbstverständlich, in (zirkulären) Fragen auch andere relevante Teile des Systems zu befragen und ihre Antworten einfließen zu lassen. So

könnten andere Teile des Versorgungssystems, aber auch die Nutzer selber bzw. die sozialen Systeme der Nutzer konsequenter in ihrer Bedeutung erforscht werden.

- Personenzentrierte Supervision sollte nicht nur um individuelles Verstehen, sondern auch um institutionelles und politisch-gesellschaftliches Verstehen bemüht sein. Dies setzt den Einsatz von Erfassungs- und Analysetechniken voraus, die die Face-to-Face-Situation der Beratung oder Therapie mit Einzelnen bzw. Gruppen weit überschreitet. Dazu gehört die Analyse von
 - Konzepten
 - Förderrichtlinien
 - juristischen Grundlagen der Arbeit
 - Organigrammen als Bild von Organisationsstrukturen
 - Vorinformationen über Organisationsformen, Trägerkonstrukte und Trägergeschichte.
- Personenzentrierte Supervision sollte auch personenzentriert in der Frage sein, wem die Supervision nützt. Die Frage nach dem Nutzen von Veränderungen – durch die Mitarbeiter gestellt – muss als legitim begriffen werden. Dazu gehört dann allerdings auch die Fragen nach dem Nutzen für Klienten, ihre Unterstützungssysteme und nach anderen Nutzern.
- Personenzentriert ist die Supervision dann, wenn sie zu einer gelingenden Mischung aus institutioneller und personaler Echtheit beiträgt. An dem Beispiel der Supervision in Institutionen sozialer Arbeit wird klar, dass für Sozialarbeiter nicht nur personale Echtheit im Sinne von Carl Rogers, sondern auch institutionelle Echtheit notwendig ist, die ein deutliches Bewusstsein über die institutionellen Rahmenbedingungen, Ziele und Konzepte, aber auch deren Akzeptanz verlangt.
- Über Echtheit als Begriff muss hier nichts mehr gesagt werden. In der Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik hat sich bei mir die Auffassung gefestigt, diesem ursprünglichen Begriff, den ich als „personale Echtheit“ bezeichne, den Begriff der „institutionellen Echtheit“ beizuordnen, d.h. auch Kongruenz hinsichtlich der institutionellen Ziele, Werte und Strategien zum Gegenstand des Interesses zu machen.

Methodenintegration – ein Beispiel

Zum Schluss möchte ich ein konkretes Denkmodell vorstellen und einige Aspekte seiner Nutzung erläutern. Versucht wird dabei eine Integration von personenzentrierten Handlungsmustern mit anderen, eher sozialwissenschaftlich fundierten Handlungsmustern. Gleichzeitig verbinde ich damit das Anliegen, an die handlungsorientierten und „praktischen“ Traditionen meines Berufes anzuknüpfen. Vorgestellt wird dabei ein analoges Denkmodell, das ich in meinen Supervisionen sehr häufig benutze. (Zur Information über digitale und analoge Kommunikationsformen s. Watzlawick et al. 1974, 61–68.)

Die von mir benutzte Rahmenmetapher für die Supervisionsarbeit wird hier als „Theatermodell“ bezeichnet. Der Einsatz weiterer Metaphern ist denkbar. Das Theatermodell wird den Supervisanden vorgegeben als Rahmen für die Analyse der in der Supervision vorgebrachten problematischen Situationen. Im Folgenden beschreibe ich kurz die Elemente des Theatermodells.

DRITTE SYSTEMEBENE

„BÜHNENBILD“

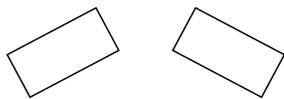
Hintergrund/Gesellschaftliche Rahmenbedingungen



ZWEITE SYSTEMEBENE

„BÜHNENAUSSTATTUNG“

Materielle und nicht-materielle institutionelle Faktoren



ERSTE SYSTEMEBENE

HANDELNDE PERSONEN

Bewusste Handlungsanteile gesellschaftl./institutionelle Rollenvorschriften



VIERTE SYSTEMEBENE

„SOUFFLEURSMUSCHEL“

Nicht-bewusstes/Vorbewusstes z.B. biografische Prägenen



Das Theatermodell ist vordergründig zunächst durch die handelnden Personen geprägt, die ich als erste Systemebene vorstelle. In der grafischen Darstellung bin ich von zwei handelnden Personen ausgegangen, gegebenenfalls ist die „Bühne“ natürlich zahlenmäßig stärker besetzt. Hier gehen wir zunächst von zwei Personen aus, die ihre Beziehung (z. B. als Supervisand und Klient) in die Supervisionssituation einbringen. Diese Personen sind ausgestattet mit Rollen, mit Rollenvorschriften, mit Wünschen über Rollen, d.h. mit bewussten Anteilen dieser Rollen.

Die Rollen der handelnden Personen finden ihren entsprechenden Raum im Bühnenraum, der zweiten Systemebene des Theatermodells. Als Ausstattung des Bühnenraums soll dabei alles verstanden werden, was im weitesten Sinne materielle und immaterielle institutionelle Realität ist. Das Konzept der Einrichtung als immaterielle Realität, die Frage, ob die Räume mit alten oder neuen Möbeln ausgestattet sind, ob es draußen laut oder leise zugeht, sind Faktoren materieller oder immaterieller Realität von Institutionen.

Damit aufs Engste verknüpft ist der Hintergrund als dritte Systemebene. In meinem Denkmodell ist der Hintergrund das Bühnenbild, die symbolische Repräsentanz gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. In der derzeitigen Situation ist dieser gesellschaftliche

Rahmen u.a. gekennzeichnet durch Begriffe wie Professionalisierung, Legitimationskrise, Spazwang.

Als vierte Systemebene und als sehr bedeutendes Element ist schließlich in der grafischen Darstellung die Souffleursmuschel ganz unten zu nennen, die für mich in diesem Modell für alle unbewussten und vorbewussten Einflüsse im weitesten Sinne steht. Praktisch genutzt wird sie in der Arbeit mit den Supervisanden, wenn konkret nach handlungsleitenden Kognitionen gefragt wird, wenn diese handlungsleitenden Kognitionen z. B. in der Form von „Lebensregeln“ deutlich gemacht werden.

Meine damit verbundene grundsätzliche Arbeitshypothese, die ich auch gegenüber den Supervisanden so erläutere, lautet dann: Ein wirklich schlüssiges Schauspiel, ein Drama oder eine Komödie, kann sich nur dann entwickeln, wenn die Elemente der Bühne möglichst gut aufeinander bezogen sind. Eine schlüssige Aufführung entsteht erst dann, wenn im Rollenskript, in der institutionellen Ausstattung, im Hintergrund und im Textheft des Souffleurs möglichst zueinander passende Ausstattungselemente und Texte vorhanden sind. Ein von mir häufig in Supervisionen bearbeitetes Thema bezieht sich auf Konkurrenz. Wenn sich dieses Thema der Konkurrenz durch alle Elemente der Bühne hindurchzieht, entsteht ein institutionell, gesellschaftlich und persönlich schlüssiges Stück.

Methodische Überlegungen

Methodisch ist in diesem Zusammenhang nicht unbedeutend, dass ich dieses Denkmodell, diese Rahmenmetapher im Regelfall vor der Gruppe entwickle, also nicht in Form z. B. einer fertig vorbereiteten Folie, als Denkmodell in die Gruppe hineinbringe. Die langsame Entwicklung des Denkmodells ermöglicht die Berücksichtigung individueller oder gruppenspezifischer Widerstände und Deutungsdifferenzen.

Unter diagnostischen Aspekten ist zunächst einmal festzuhalten, welche Deutungsmuster auf welcher Systemebene bevorzugt von den Supervisanden eingebracht werden. In psychotherapeutisch-beratenden Handlungsfeldern werden im Regelfall Deutungsmuster auf der Ebene direkter persönlicher Beziehungen bzw. der Ebene unbewussten Handelns bevorzugt. Für die Auflösung professioneller Handlungsblockaden kann es jedoch von Vorteil sein, Deutungsmuster ins Spiel zu bringen und anzubieten, die die gewohnten Systemebenen verlassen.

Für die weitere methodische Nutzung dieser Rahmenmetapher bieten sich u. a. Methoden aus dem Bereich des Rollenspiels bzw. des Psychodramas an. Andere methodische Einflüsse aus dem Bereich der Familientherapie, z. B. Skulpturarbeit, können integriert werden. Methodische Elemente, die den direkten bewussten oder nicht bewussten Umgang von Personen miteinander betreffen, können leicht durch Querverweise symbolischer Art auf die institu-

tionelle oder gesellschaftliche Ebene ergänzt werden. So wurde von einer Supervisionsgruppe der gesellschaftliche und institutionelle Spazwang durch ein überdimensionales Sparschwein symbolisiert, das mit bedrohlichem Ausdruck im Hintergrund der Szene aufgehängt wurde (vgl. Schweers 1998, 101f).

Entscheidend für die Wahl der Bearbeitungsebene ist, zu beachten, wo Bereitschaft zur Auseinandersetzung erkennbar wird bzw. auf welcher Bearbeitungsebene Blockaden festzustellen sind. Beratungs- bzw. Therapie-Routiniers tendieren zur Arbeit mit unbewussten Anteilen. Da werden typischerweise auch in der Supervisionssituation „Übertragungsanteile“ und psychodynamische Konfliktpotenziale bereits voranalysiert dargeboten, während institutionelle oder gesetzliche Aspekte des Konflikts häufig ignoriert oder teilweise ausgeblendet werden. Dies ist dann auch häufig verbunden mit Wünschen an die Supervision, die bereits vertrauten Arbeitsformen beizubehalten.

Institutionelle Routiniers, wie sie oft im öffentlichen Dienst anzutreffen sind, zeigen dagegen oft eine Überbetonung in der Wahrnehmung der materiellen und nicht-materiellen Aspekte der Institution. Hier kann der Blick auf die persönlichen Anteile „befreiend“ wirken, wenn er respektvoll und akzeptierend, eben personenzentriert angeboten wird.

Entsprechend konstruktivistischen Grundannahmen geht es in beiden Fällen nicht um „richtige“ Deutungsmuster, sondern um die Lösung starrer Deutungsformen, um ein Reframing von Problemen. Zentrale Begriffe der personenzentrierten Theorie wie Selbstaktualisierung und Kongruenz können meines Erachtens nicht nur auf persönlicher, sondern auch auf institutioneller Ebene benutzt werden, bedürfen aber entsprechend veränderter Techniken.

Mir fällt es ausgesprochen schwer, in der jeweils konkreten Situation der Supervision einen klaren Trennungsstrich vorzunehmen. Deutlich scheint nur zu sein, dass Arbeit auf allen Interventions-ebenen Wirkungen sowohl in der Selbstaktualisierung der Individuen wie auch der Selbstorganisation der Institutionen zeitigen kann, dass aber jede Interventionsebene durchaus unterschiedliches Potenzial in diese beiden Richtungen entfaltet.

Ziel des Supervisionsprozesses müsste es in jedem Fall sein, eine nichtlineare Problemdefinition zu finden, also keine Schuldzuweisungen zu geben und vielfältige Bedingungsfaktoren angemessen

zu berücksichtigen. Ziel sollte es jedenfalls sein, Probleme zu definieren und danach Ziele für die konkrete Arbeit zu benennen.

Im nächsten Arbeitsschritt in der Supervision geht es um den Entwurf, die Planung und die Durchführung geeigneter Maßnahmen zur Realisierung dieser Ziele und danach geht es um angemessene, auch personenzentriert zu definierende Überprüfungsmaßnahmen. Zur Realisierung genau dieses Prozesses aber braucht Supervision Denk- und Handlungsmodelle, die den traditionellen Begriff der Personenzentrierung über die Person hinaus erweitern und andere sozialwissenschaftliche fundierte Denkansätze in angemessener Weise mit berücksichtigen. Systemisch fundierte Modelle sind in ihrer Bedeutsamkeit für die Analyse von komplexen Systemen und der Intervention in diesen Systemen unverzichtbar.

Literatur

- Brecht, Bertold (1985), Die Gedichte von Bertold Brecht in einem Band, Frankfurt/M. (Suhrkamp) 1985
- Hinte, Wolfgang / Litges, Gerd / Springer, Werner (1999), Soziale Dienste. Vom Fall zum Feld, Berlin (Sigma) 1999
- Kleve, Heiko (2000), Systemtheorie und Konstruktivismus in der sozialen Arbeit. Zirkularität als Standpunkt, in: Sozialwissenschaftliche Literaturrundschau 1 (2000) 33-38
- Rogers, Carl (1942a), Die Klient-bezogene Gesprächspsychotherapie, Hamburg (Kindler) 1982
- Watzlawick, Paul / Beavin, Janet, H. / Jackson, Don, D. (1974), Menschliche Kommunikation, Bern (Huber) 1974
- Schweers, Gerd (1998), Zur Integration sozialwissenschaftlicher Perspektiven in einer sich als personenzentriert verstehenden Supervision, in: Straumann, Ursula E. / Schrödter, Wolfgang (Hg.), Verstehen und Gestalten, Köln (GwG) 1998

Autor

Gerd Schweers, Dipl.-Soz.päd., Jahrgang 1953, Diplom-Sozialpädagoge, Lehrer für Theorien und Methoden der Sozialarbeit, langjährige Tätigkeit in verschiedenen Arbeitsfeldern sozialer Arbeit, Supervisor DGSv, Ausbilder der GwG, Familientherapeut.

Adresse:

Fachbereich 1 – Sozialwesen. Universität GH Essen. D-45117 Essen