

Katharina Gröning

## Die Fallsupervision von Dr. A. aus der Perspektive des Masterstudiengangs Supervision

Ein Hypothesenrahmen

### Zusammenfassung

Gerhard Leuschner hat im November 2016 anlässlich des Symposiums zu seinem 80sten Geburtstag einen Fall aus seiner supervisorischen Praxis vorgetragen und den Einzel- wie auch Teamberatungsprozess mit dem Chefarzt Dr. A. vor allem im Hinblick auf sein Supervisionsverständnis erläutert. Entsprechend seiner Auffassung von Supervision als Beziehungskunst und besonderer Beziehungsraum (Leuschner 2007) haben all jene, die beim Symposium anwesend waren, noch einmal erleben dürfen, wie reflexive Arbeit in der Supervision, die Gestaltung eines Beziehungsraumes mit einer ausgeprägten Containerfunktion und eine Art archäologisches Arbeiten an den Interessen aller Beteiligten eines Teams dazu geführt hat, dass diese komplizierte Supervision letztlich gelungen ist. Gerhard Leuschner hat noch einmal gezeigt, dass Supervision ein professionelles Beratungsverfahren ist und wie sie im Einzelnen funktioniert.

Wenn nun dieser Fall noch einmal weiter diskutiert und besprochen werden soll, wie der Laudator Wolfgang Weigand das beim Symposium vorgeschlagen hat, so bietet es sich im Masterstudiengang Supervision und Beratung in Bielefeld an, jene Dimensionen eines sozialwissenschaftlichen Fallverstehens aufzuführen, die seine latenten Sinnstrukturen noch einmal offenlegen. Dabei handelt es sich um eine Betrachtung zweiter Ordnung, da Gerd Leuschner heute aus gesundheitlichen Gründen abgesagt hat und seine Erzählung betrachtet wird. Die folgenden im Text kursiv gekennzeichneten Zitate beziehen sich auf die Fallschilderung von Gerhard Leuschner in Forum Supervision (2017: 4ff).

Ziel dieser Betrachtung ist ein beratungswissenschaftlicher Fokus. Mit dem wissenschaftlichen Fallverstehen soll dem in der Supervision etablierten lebensweltlichen, sozialen und szenischen Verstehen das Verstehen mit dem „soziologischen Ohr“ zugefügt werden, um es mit Bourdieu (1997) zu sagen.

*„Auch wenn der Soziologe von seinem Interviewpartner gesellschaftlich noch so weit entfernt ist, kann er ihm dennoch das Gefühl geben, mit gutem Recht, das zu sein was er ist, wenn er ihm durch seinen Tonfall und vor allem durch den Inhalt seiner Fragen vermittelt, dass er sich gedanklich in ihn hineinversetzen kann, ohne dabei jedoch so zu tun, als bestünde die gesellschaftliche Distanz zwischen ihnen nicht.“ (Bourdieu 1997: 786)*

Bourdieu entwirft eine Haltung zum Verstehen in der Sozialwissenschaft in Abgrenzung zu den gekünstelten Sprechsituationen, die sowohl wissenschaftliche wie auch Beratungs- bzw. Therapie-Dramaturgien kennzeichnen. Er formuliert, dass der Forscher/Berater selbst und sein Habitus häufig der blinde Fleck im Feld sind und sein Habitus, und nicht die Feinheiten in der Methode, die Horizonte veränderten. Bourdieu fordert deshalb eine habituelle Reflexivität, einen reflexiven Bruch mit selbst (Bourdieu 1997: 788). Diese Haltung zeichnet seine Idee des Verstehens aus.

## 1 Der Fall

Der Chefarzt und Klinikleiter einer Kinder- und Jugendpsychiatrie Dr. A. fragt Leitungssupervision an, bittet um Rückruf und nennt zwei Termine, an denen er erreichbar ist. Die Supervisionstermine sind dann ebenfalls in engen Grenzen festgelegt, da der Supervisand sich einmal im Monat aus Familiengründen am Arbeitsort des Supervisors aufhält. Die Klinik von Dr. A. ist eine private Kinder- und Jugendpsychiatrie, ihre Abteilungen werden von je zwei Kinderpsychiatern und zwei psychologischen Psychotherapeuten geleitet. Die Klinik hat eine Ambulanz, die der Supervisand leitet und die ihm gehört. Die Klinik selbst sei vom wohlhabenden Vater eines ehemaligen Patienten gekauft worden, der nach Aussage des Supervisanden kein wirtschaftliches Interesse an der Klinik habe, sondern seine Dankbarkeit zeigen wolle.

Eine Schlüsselrolle bei der Belegung der Klinik spielt die große Ambulanz, Eigentum des Supervisanden. Die Verfasstheit der Ambulanz wird zum Kernstück des in der Supervision zu bearbeitenden Konfliktes. Der Supervisand habe nach eigenen Aussagen zwei Sozialarbeitern, die zunächst in der Klinik arbeiteten, die Ausbildung zum Kinder- und Jugendlichentherapeuten nebenberuflich ermöglicht und sie dann hauptberuflich in der Ambulanz angestellt. Zudem sei vertraglich geregelt, dass die beiden Psychologen-Abteilungsleiter zwei bis drei halbe Wochentage in der Ambulanz arbeiten. Das Konstrukt wackelt, zum einen, weil die Sozialarbeiter häufiger wegen Krankheit fehlen, zum anderen, weil die Psychologen zwar in der Ambulanz arbeiten, die Klinik aber Vorrang hat. Termine müssen kurzfristig abgesagt werden. Es kommt im supervisorischen Verhandlungsprozess mit den Beteiligten heraus, dass dies kalkuliert geschieht, da beide Psychologen sich unzureichend bezahlt fühlen. Schöpfer dieses Systems ist der Supervisand, der sein Konzept und den Arbeitseinsatz der Psychologen rechtfertigt und auf regelmäßige Teamgespräche, sehr gute kollegiale Beziehungen und einen ausgeprägten Konsens verweist. Einen seelischen Zugang zum Konflikt und Ärger seiner Mitarbeiter hat der Supervisand nicht. Die Explorationen und Deutungsversuche des Supervisors werden weggelächelt und übergangen, bis die Supervision sich in einer solchen Sackgasse befindet, dass der Supervisor eine Veränderung des Settings vorschlägt und selbst mit den beteiligten Mitarbeitern sprechen will.

Der Supervisor resümiert: *„Ich empfinde zunehmend, dass er meine explorierenden Einfühlungen in die Mitarbeiter als befremdlich zurückweist. Er kann oder will sich nicht vorstellen, wie es denen auch gehen könnte.“* (Leuschner 2017: 6)

Durchgängig werden von Dr. A. alle wichtigen ökonomischen, utilitaristischen und rechtlichen Dimensionen, die das Arbeitsverhältnis zu seinen Mitarbeitern betreffen, ebenso seine ökonomischen Interessen und Vorteile verschwiegen. Erst die Gespräche mit den Mitarbeitern zeigen, dass Dr. A. die beiden angestellten Sozialarbeiter der Ambulanz überdurchschnittlich belastet, so dass sie mehr als 50 Wochenstunden arbeiten. Die Psychologen erhalten für die Therapiestunden, die sie in der Ambulanz, außerhalb ihres Angestelltenverhältnisses in der Klinik leiten, lediglich 60% Entlohnung und von all diesen Praktiken profitiert Dr. A. als Eigentümer der Ambulanz unmittelbar. Der Supervisor beginnt nun eine Änderung des Kontraktes anzustreben und interveniert „archäologisch“ also in kleinen Schritten, Schicht für Schicht auf der Strukturebene. Mit den Sozialarbeitern bespricht er die Einrichtung einer zusätzlichen Halbtagsstelle und die Übernahme einer stellvertretenden. Leitungsrolle, was den Zorn und Widerstand von Dr. A. herbeiführt. Das Modell wird dem Supervisanden nähergebracht, in dem die stellvertretende Leitungsrolle als Rolle definiert wird, den Chef von belastenden Alltagsarbeiten zu entlasten, seine Macht- und Zugriffsrechte aber nicht einzuschränken. Aus der Halbtagsstelle wird eine Honorarstelle, also ein ungeschütztes Beschäftigungsverhältnis. Mehr akzeptiert Dr. A. nicht. Der Supervisand fügt sich schließlich der neuen Konstruktion und willigt in den Kompromiss ein, ein auch nachträgliches Verstehen des Konfliktes wird bei ihm allerdings nicht erkennbar.

## 2 Sozialwissenschaftlicher Hypothesenrahmen

Einzelsupervisionsprozesse werden im Masterstudiengang Supervision, neben der Rollentheorie und der Soziologie des Lebenslaufs, auch mit Hilfe der Habitushermeneutik interpretiert. Für die Rolleninterpretation, das Handeln und die Wahrnehmung entscheidend sei, so die Habitusstheorie, dies als ein System von klassen und- geschlechtsspezifischen Inkorporationen einer Person zu begreifen. Methodisch wird eine sozialwissenschaftliche Fallinterpretation durch eine Sequenzanalyse und eine soziologische Interpretation der Fallschilderung durchgeführt, eine Methode, die Ulrich Oevermann (2002) für die Supervision vorschlägt, um die Ausdrucksgestalten und latenten Sinnstrukturen einer Erzählung herauszuarbeiten und zu verstehen, wie sich objektive gesellschaftliche Strukturen im Persönlichen niederschlagen. Auf diese Weise könnten auch berufliche Konflikte vertieft verstanden werden.

In diesem Beitrag möchte ich mich auf die Habitusdimensionen des Falls beschränken, einige Bemerkungen zum Verhältnis von Habitus und Rolle machen und so aufzeigen, welche Hilfe Supervisorinnen und Supervisoren von einer Sozialwissenschaft für ihre Praxis erwarten können. Das soziologische Verstehen des Konfliktes, um den es in dem

Fall geht, unterscheidet sich vom empathischen Verstehen phänomenologischer Prägung, wie es in der Supervision üblich ist, dahingehend, dass das Handeln einer Person nicht als Vermeidung von seelischem Schmerz, unbewusstem Widerstand oder Übertragung angenommen wird, sondern als Ausdruck des inkorporierten Habitus. In der Supervision wird weiter angenommen, dass eine Austauschbarkeit von Perspektiven in einem herrschaftsfreien Raum, dem supervisorischen Raum, möglich ist, so wie es die Theorie des sozialen Lernens in der Tradition von Mead und Habermas nahe legt (Lehmenkühler-Leuschner, Eike, Wittenberger 1982; Anmerkung: Anders als die Kollegen der Zeitschrift Supervision, die das zitierte Heft Verstehen mit dem Kommentar noch einmal aufgelegt haben, dass diesen Theorien heute nichts mehr hinzugefügt werden kann, sehen wir in den Arbeiten Bourdieus und Foucaults einen erheblichen Fortschritt auch für die Supervision.). Auch hier besteht ein Unterschied zum phänomenologischen Verstehen. Dr. A., so würde man habitustheoretisch folgern, ist wegen seiner sehr hohen Stellung im Sozialraum nicht mehr fähig, sich in die Situation seiner Angestellten einzufühlen, nicht wegen seines Objektbeziehungsschicksals oder einer narzisstischen Störung. Sein Denken und Handeln entspricht dem habituellen Prinzip der „Regierung“.

Er versteht nicht die Ambivalenz, die es bedeutet, wenn man als Sozialarbeiter einen bespiellosen Aufstieg als festangestellter Kindertherapeut durch Förderung erreicht hat, ein Aufstieg, den ein Sozialarbeiter wahrscheinlich niemals ohne die Promotion eines Arztes geschafft hätte. Auch was sich soziologisch aus dieser Förderkultur ergibt, zum Beispiel Gefühle der infantilen Abhängigkeit und Ambivalenz bleibt dem Supervisanden verborgen. Pierre Bourdieu hat diese Art der Ungleichheitsbeziehungen, deren Wurzel mit der konkreten Stellung eines Individuums im Sozialraum einhergeht, „symbolische Gewalt“ genannt (vgl. Schultheis 1997: 830). Ausdruck dieser symbolischen Gewalt ist das Schweigen, welches Dr. A. in den Teamgesprächen entgegen schlägt und für das er keine Erklärung hat.

*„Es entsteht ein Schweigen, und ich merke, dass hier wie vermutlich immer die eingeübte und verinnerlichte Institutionskultur der Klinik zu greifen beginnt: Dr. Albert äußert Gedanken, Ideen, Vorschläge jeweils mit Nachdruck als seine Willensäußerung. Dem widerspricht man nur im Ausnahmefalle dann, wenn z.B. eigene Interessen besonders stark tangiert sind. Ansonsten stimmt man zu oder schweigt. Schweigen kann hier Gleichgültigkeit, Desinteresse, Zustimmung oder andere Meinung bedeuten, die es aber nicht auszusprechen lohnt.“*

Ein großer Teil der Fallschilderung von G. Leuschner bezieht sich auf die Beziehungsgestaltung mit Dr. A. Diese Beziehungsgestaltung zeichnet sich durch Distinktion und Attitüden sozialer Überlegenheit auch ihm gegenüber aus, die sich durch den gesamten Fall ziehen und die der Supervisor mit einer gewissen Langmut erträgt. Der Supervisand pflegt auch ihm gegenüber einen „regierenden Stil“, das in der Supervision

üblich unmittelbare Vertrauensverhältnis muss sozusagen durch das Nadelöhr der Regierung. Dazu einige Schlüsselsequenzen aus dem Beitrag von G. Leuschner:

*„Per Email schreibt mir Dr. Albert, er sei Leiter einer Kinder- und Jugendpsychiatrie und möchte mit mir über eine Leitungssupervision sprechen, ob ich ihn bitte anrufen wolle. Er gibt seine Rufnummer. und zwei Termine an. Ich merke mir, dass Dr. Albert nicht anfragt, wann er mich anrufen könne, wie das für mich bei Expertenfragen üblich ist, sondern wünscht meinerseits einen Anruf, obwohl er von mir etwas will und ich nicht sein Dienstleister bin. Meine Aufmerksamkeit zur Entwicklung des Kontraktprozesses ist geweckt.“*

*„Ich rufe Dr. Albert an einem seiner vorgegebenen Termine an und erfahre, dass er monatlich an meinem Arbeitsort seine Mutter besucht, die dort in einem Seniorenstift lebt. Über einen Kollegen habe er von mir gehört und möchte nun einmal monatlich entweder Samstagnachmittag oder Montagmorgen um 8 Uhr für zwei Stunden zur Leitungssupervision kommen. Es gebe immer viel zu überlegen und zu besprechen, das wolle er dann beim ersten Treffen erzählen.“*

*„Dr. Albert hat eine sehr freundliche, ruhige, warme Stimme, die mich einlädt und gleichzeitig merke ich, dass er bereits den Settingrahmen festlegt in einer Art, wie ich das sonst als Patient im Umgang mit Ärzten kenne. Auch diese Assoziation macht mich wachsam.“*

*„Nachdem ich den Samstagnachmittag für mich ausschließe, möchte er jeweils den ersten Montag im Monat mit mir kontraktieren. Der Blick auf meinen Kalender zeigt, dass ich unter diesen Prämissen erst in zwei Monaten beginnen könnte und jeweils einen Montagmorgen um 8 Uhr aber nicht immer den 1. Montag im Monat anbieten kann. Er zögert kurz und sagt dann freundlich und bestimmt: „Gut, dann machen wir jetzt die ersten drei Termine aus und schauen dann weiter.“ So wird zweimal der 2. Montag und einmal der 1. Montag vereinbart. Als ich das Honorar ansprechen will, wehrt er lachend ab und sagt, er bezahle selbstverständlich, was ich üblicherweise berechne.“*

*„Den Hörer aufgelegt, klingt seine freundliche konziliante Stimme in mir nach, gepaart mit seinen nachdrücklichen Wunschäußerungen, die jeweils den Rahmen des Gesprächs setzen. Ob ihm wohl diese Wirkung bewusst ist?“*

Die Reflexion des Supervisors dazu, wie sein Supervisand Dr. A. Beziehungen gestaltet, sollen an dieser Stelle ergänzt werden. Unstrittig ist auch bei Leuschner, dass Dr. A.s Beziehungsgestaltung durchgängig Merkmale der Machtausübung ausweist. Diese Macht ist keine Aktionsmacht, sondern lässt sich genauer als der „Regierung“ gegenüber dem Supervisor typisieren. Dr. A. nimmt Beziehung im Rahmen einer „politischen Technologie“ im Sinne Foucaults auf, indem er als statushöherer Akteur souverän annimmt, Setting und Rollen in der Supervision setzen zu können und über den Supervisor zur verfügen. Auch spielen weder Vertrauen noch Dialog, noch Bezahlung als

zentrale Säulen der Beratung und des Kontraktes eine Rolle, „es gäbe immer viel zu überlegen und zu besprechen, das wolle er dann beim ersten Treffen erzählen“ und „er bezahle selbstverständlich, was ich üblicherweise berechne.“

Dass diese Souveränität, mit der der Supervisand dem Supervisor bereits im Erstkontakt begegnet, übertragungsfördernd und Scham auslösend ist, entgeht dem Supervisanden. Es entsteht zunächst ein Setting, welches Haiko Wandhoff (2016) in seiner Geschichte der Beratung als Herrscherberatung typisiert und den Epochen vom Mittelalter bis zum ausgehenden 19ten Jahrhundert zuordnet. Zum Habitus der Regierung gehört auch, dass Dr. A. sich vorbehält über die Beiträge des Supervisors zunächst nachzudenken und ihm nicht unmittelbar antwortet. Er benutzt die Supervision wie ein Consillium, weniger im Sinne eines dialogischen Prinzips (Buber), wie es für Supervision eigentlich üblich ist.

*„Wie ich schon weiß, braucht Dr. Albert nach solchen diagnostischen Angeboten Zeit, darüber nachzudenken. Für ihn ist es wichtig, mit Distanz und in Ruhe abzuwägen, ob ihm solche Sichtweisen einleuchten und plausibel werden. Ich schlage ihm deshalb vor, er möge das in Ruhe bedenken, und wir könnten beim nächsten Gespräch weiter schauen, ob und ggf. welche Folgerungen sich daraus ergeben könnten.“*

*„Für Menschen in Leitungspositionen ist es selbstverständliche Gewohnheit insbesondere in der eigenen Organisation, vorsichtig und respektvoll angesprochen zu werden. Sie sind es zwar gewohnt, von Ereignissen zu schnellem Handeln und Entscheiden gezwungen zu werden, nicht aber von Wahrnehmungen oder Forderungen von Mitarbeitern oder von Beratern.“*

*„In der Sichtweise von Leitungspersonen ist der Berater in der Organisation – sofern er nicht idealisiert- veredelt wird - ein Mitarbeiter, bestenfalls ein ‘freier’ Mitarbeiter, den man in die ‚eigene‘ Organisation geholt hat und bezahlt.“*

### **3 Der Habitus der Regierung**

Regierung bezeichnet bei Foucault die Verbindung von Politik und Macht, die sich im Rahmen seiner Theorie der Gouvernementalität als politische Technologie des Selbst, als Mentalität zeigt. Historisch unterscheidet Foucault in verschiedenen Schriften drei historisch gewachsene und unterschiedliche Formen des Regierungshabitus und des Regierungsprinzips. Die älteste Form des regierenden Habitus hat einen religiösen Kern und geht auf Thomas von Aquin zurück. Honestum bezeichnet eine Regierungstechnologie, in deren Mittelpunkt die gottwohlgefällige gute Tat steht. Der Regierende trägt in sich die Überzeugung von Gott herausgehoben zu sein, Ziel seiner Herrschaft sind entsprechend nicht die Menschen oder ihr Schicksal, sondern die Gottgefälligkeit. Im Honestum wird die weltliche Macht nicht als weltlich, sondern als Ausdruck des Höheren betrachtet. Land, Schicksal und Volk sind gegeben. Ziel weltlicher Macht ist es, Menschen zu ihrer naturgemäßen gottgewollten Bestimmung, zu

führen. Honestum ist von der Figuration des Machiavellismus abzugrenzen. Hier herrscht das Prinzip der Territorialität und der Macht um der Souveränität willen. Es gilt Macht beständig zu vergrößern und schließlich beschreibt Foucault eine Machtform die auf Institutionalisierung und Institution gründet und von Friedrich dem Großen entwickelt wurde. Macht ist hier über Institutionen allgegenwärtig und wird rational (vgl. Fach 2008: 124f).

Merkwürdigerweise ist die Klinik, in der der Supervisand als Chefarzt, Leiter und Inhaber arbeitet, ihm schicksalhaft gegeben worden, so jedenfalls die Erzählung des Supervisanden. Sie ist ein „Dankbarkeitssymbol“ und hat dementsprechend einen gewissen religiösen Charakter. Der wohlhabende Unternehmer bezeugt durch den Kauf der Klinik Dank, aber er dankt nicht Gott, fährt nach Rom oder pilgert, sondern kauft eine Psychiatrie und macht den Chefarzt zum Eigentümer eines Teils davon. Er will keinen Gewinn, die Klinik ist eine Art Spende, eben eine gute Tat. Dieses Prinzip des Berufs als Honestum setzt sich auch in der Selbstbeschreibung des Supervisanden fort und macht ihn scheinbar erhaben über Ökonomie, Arbeitsverträge und Zeit.

*„Zum 1. Gespräch kommt Dr. Albert punktgenau, ein gutaussehender, feingekleideter Mann Mitte Fünfzig, der ohne Umschweife sofort berichtet, dass er die Privatklinik seit 9 Jahren leite. Sie gehöre einem wohlhabenden Unternehmer, der die Klinik gekauft habe, nachdem sein psychisch kranker Sohn jahrelang von einem Kollegen dort behandelt wurde. Auf meine Frage, was das bedeute, sagt er: der Unternehmer wolle lediglich eine schwarze Null erwirtschaften und keine Gewinne machen. Die gewinnlose Investition in die Klinik sei gewissermaßen dessen Dankbarkeitssymbol für die einigermaßen erfolgte Gesundung seines Sohnes.“*

Wie sehr die Supervision vom Habitus des Supervisanden dominiert wird, merkt man an dem Ringen um ein Verständnis der Beweggründe der Mitarbeiter, die sich Dr. A. verschließen. Der Supervisor muss seine Erkenntnisse gegen das harmonisierende Ich-Idealbild des Supervisanden herausarbeiten und behält vieles doch für sich. Supervision wird zur Gratwanderung zwischen dem was nötig ist, und dem was der Habitus des Supervisand zulässt. Im Habitus verbinden sich Gesellschaft und Individuum durch ein körperliches, sprachliches und Verhaltenssystem von milieuspezifischen Stilen und Ausdruckweisen. Die Attitüde der Macht, der Gebrauch von Symbolen und Klassifikationen sind auf eine Weise inkorporiert, dass sie für sich ein geschlossenes System bilden und sich der Reflexion entziehen. Jedes spezifische soziale Feld hat zudem „Spielregeln“ und Strukturvorgaben die auch unbewusst wirken. Wie wird der Habitus des Dr. A. nun sichtbar. Der Supervisor beschreibt verschiedene Schlüsselszenen:

- Wie selbstverständlich setzt Dr. A. das Setting im Sinne einer souveränen Geste,
- Das Erscheinungsbild des Supervisanden ist ausgeprägt großbürgerlich und distinktiv gegenüber dem Berater,

- Der Supervisor zelebriert sich nicht als Leiter, sondern als Wohltäter, Mäzen und Förderer seiner Mitarbeiter, die ökonomischen Interessen und Konflikte werden zugedeckt, überall wo Rollen und Absprachen die Beziehungen regeln sollten, wird von Freundschaften, Sympathien, Loyalitäten berichtet, auf diese Weise verschwindet,
- Rechtlichkeit als Regulationsprinzip in der Arbeitswelt ist außerhalb des Horizontes des regierenden Habitus und dieses letztgenannte Thema ist das eigentlich Problematische an der Attitüde des Supervisanden. Wir leben in einem Rechtsstaat, in dem Konflikte und Interessen über Kontrakte geregelt werden und Gleichheit der Rechtssubjekte Voraussetzung ist. Insofern entspricht das Setting jenen Beschreibungen, die Haiko Wandhoff (2016) zur Geschichte der Beratung, genauer gesagt des Coaching in seinem hervorragenden Buch zusammengetragen hat. Die Geschichte der Beratung ist vor allem von der Herrscherberatung geprägt und weist dem Berater einen Platz an dessen Seite zu. Erst sehr spät im letzten Jahrhundert hat sich Beratung in Richtung einer eigenen ethischen Profession mit Prinzipien wie Unabhängigkeit, Rechtlichkeit und Vertrauen entwickelt. Entsprechend reproduzieren sich die Dynamiken des Regierens in den Settings von Supervision und Coaching wenn ein Souverän auf einen Berater trifft. Gerd Leuschner hat darauf mit einer „Archäologie“ und Bescheidenheit geantwortet, in dem er Schicht für Schicht des ihm vorgetragenen Konfliktes abgetragen und auf die Wirkung einer Halt gebenden Beziehung vertraut hat. Möglicherweise hat auch das Honestum im Beratungsprozess also der Habitus des Dr. A. geholfen, da es mit dem Selbstbild als Förderer und Mäzen nicht gut vereinbar ist, den Supervisor vom Hof zu jagen. Aber es geht ja auch anders. Wie man weiß wurde Plato vom Tyrannen in die Sklaverei verkauft, als dieser ihm die Wahrheit zumutete. Insofern: Augen auf beim Coachen.

## Literatur

- Bourdieu, P. (1997): Verstehen. In: ders. Et. Al.: Das Elend der Welt. Konstanz: University Press, S. 779-802.
- Eike, D. (1982): Über das Verstehen aus psychoanalytischer Sicht. In: Supervision. Materialien für berufsbezogene Beratung in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern, 1 Jg./Heft 1. Reprint 1992. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 21-31.
- Fach, W. (2008): Schriften zu Politik, Machtbegriff und Gouvernamentalität. In: Kammler, C./ Parr, R./ Schneider, J. (Hrsg.): Handbuch Foucault. Stuttgart: Metzler, S. 124-129.
- Lehmenkühler-Leuschner, A. (1982): Verstehen in der Supervision aus sozialpsychologischer Sicht. In: Supervision. Materialien für berufsbezogene Beratung in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern, 1 Jg./Heft 1. Reprint 1992. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 31-46.
- Leuschner, G. (1977): Beratungsmodelle in der Gruppensupervision. In: Supervision – ein berufsbezogener Lernprozess. Wiesbaden: Haus Schwalbach, S. 50-66.



- Leuschner, G. (1982): Die alte Fahrradklingel oder Anregungen zum Thema Verstehen. In: Supervision. Materialien für berufsbezogene Beratung in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern, 1 Jg./Heft 1. Reprint 1992. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 21-31.
- Leuschner, G.: Supervision – eine Kunst der Beziehung. In: Zeitschrift Supervision, Heft 2/2007, S.14 – 22.
- Leuschner, G.: Eine Fallgeschichte zum Kontrakt und Setting in der Supervision. In: Forum Supervision, Heft 1/2017, S. 4-18.
- Oevermann, U. (2002): Strukturprobleme supervisorischer Praxis. Frankfurt/M.: Humanities online.
- Schultheis, F. (1997): Deutsche Zustände im Spiegel französischer Verhältnisse. Nachwort zur deutschsprachigen Ausgabe. In: Bourdieu, P. et.al. (Hrsg.): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: UVK, S. 827-338.
- Wandhoff, H. (2016): Was soll ich tun? Eine Geschichte der Beratung. Hamburg: Corlin Verlag.
- Wellendorf, F. (1982): Verstehen in der Supervision. In: Supervision. Materialien für berufsbezogene Beratung in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern, 1 Jg./Heft 1. Reprint 1992. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 2-20.
- Wittenberger, G. (1982): Reflexionen zum Thema Verstehen. In: Supervision. Materialien für berufsbezogene Beratung in sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern, 1 Jg./Heft 1. Reprint 1992. Frankfurt a.M.: Fachhochschulverlag, S. 47-58.