

FORUM

Supervision

Supervision im Spannungsfeld von Deprofessionalisierung und Bedürftigkeit

Thomas Arnold
Frank Austermann
Annemarie Bauer
Barbara Bischofberger
Miriam Bredemann
Marie Drüge
Gerhild Frasch
Heike Friesel-Wark
Marlies W. Fröse
Hans-Peter Griewatz
Katharina Gröning
Denise Klenner
Karin Schleider
Wolfgang Schmidbauer
Ursula Tölle

Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision: „FoRuM Supervision“
Supervision im Spannungsfeld von Deprofessionalisierung und Bedürftigkeit
(Heft 46)
23. Jahrgang

Herausgegeben von

Prof. Dr. Frank Austermann
Prof. Dr. Katharina Gröning
Angelica Lehmenkühler-Leuschner

Redaktion

Heike Friesel-Wark
Hans-Peter Griewatz
Jan-Willem Waterböhr

Kontakt

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e. V. (ZWW)
Weiterbildender Masterstudiengang "Supervision und Beratung"
z. Hd. Frau Prof. Dr. Katharina Gröning
Postfach 100131
33501 Bielefeld

E-Mail: onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de

Homepage: <http://www.beratungundsupervision.de>

ISSN 2199-6334



November 2015, Universität Bielefeld

Hans-Peter Griewatz

„Über die Mode erhaben sein!“ - Einige programmatische und politische Gedanken zur Situation der Supervision heute

Eine Polemik

Die Supervision befindet sich in einem Transformationsprozess mit offenem Ausgang. Zwischen Adrian Gaertners düsterer Prognose über das „allmähliche Verschwinden einer jungen Profession (Gaertner, Forum Supervision (37) 2011: 71ff)“ und der Hoffnung auf lukrative Angebote aus der freien Wirtschaft als „Coaching mit Supervisionsqualität“ (Fortmeier, Journal Supervision 3/2015) bewegen sich die verschiedenen Akteure. Beide Positionen müssen sich nicht einmal ausschließen, die eine Position kann geradezu die Voraussetzung und Bedingung für das Eintreten der anderen Position sein. Auch der „Briefwechsel“ zwischen Gerhard Leuschner und Monika Möller (Leuschner, Forum Supervision (34) 2009: 88ff; Möller, Forum Supervision (35) 2010: 100ff) um die Frage, ob Supervision ein Beruf ist, geht in dieselbe Richtung.

Zur Supervision als im weitesten Sinne berufsbezogener Beratung, mit dem Anspruch der Ermöglichung von Reflexion in den verschiedenen Berufsfeldern, gehört notwendig, sich immer wieder der eigenen Profession zu vergewissern. Selbstreflexivität ist sowohl Teil der professionellen und wissenschaftlichen Haltung als auch der supervisorischen Identität. Nimmt man die o.g. Prognose und Diagnose Adrian Gaertners aus dem Jahr 2011 Ernst, die er im ‚Forum Supervision‘ als „allmähliches Verschwinden einer jungen Profession“ charakterisiert, dann stehen die Supervisor*innen und mit ihr die DGSv vor wichtigen Entscheidungen, aber noch vor viel wichtigeren Fragen.

Die Beiträge aus dem letzten ‚Journal Supervision‘ 3/2015 scheinen dies zu bestätigen. Zu seinem Schwerpunktthema: „Supervision 2025. Wo ist die Supervision in zehn Jahren?“, werden sieben Supervisor*innen befragt. Die Antworten fallen sehr unterschiedlich und kontrovers aus. So empfiehlt Heidi Möller „das Verlassen der Supervisionskomfortzone“ (Möller Journal Supervision 3/2015: 7f), indem die Supervisor*innen die Scheu vor der wissenschaftlichen Erforschung der Supervision verlieren und ihre „Ablehnung der Diagnostik gegenüber systematischen diagnostischen Vorgehen abbauen, denn ohne vergleichbare Ausgangsdaten über die Ausgangslage, den Kontext und die jeweiligen Supervisionsanliegen ist keine Wirksamkeitsforschung möglich“ (ebd.). Gröning (Gröning Journal Supervision 3/2015: 9) hingegen hält eine Rückkehr der Supervision zu ihren klassischen Feldern und Institutionen der Sozialen Arbeit für eminent wichtig. Sie schließt damit an Gaertners oben genannter Kritik nahtlos an. In einem weiteren Beitrag beschreibt Effinger das Zurückdrängen der Sozialen Arbeit, dass

„sich die Soziale Arbeit faktisch wieder stärker in die klassischen Bereiche einer (Früh- und Sozial-)Pädagogik für alle und einer Sozialarbeit für Ausgegrenzte und Benachteiligte ausdifferenziert [hat].“ (Effinger Journal Supervision 3/2015: 10)

Gleichzeitig findet - neben den der Sozialen Arbeit immanenten Ambivalenzen - „eine zunehmende Prekarisierung der Arbeitsbedingungen statt“ (ebd.), niedrigere und zunehmend

„außertarifliche Löhne, befristete Verträge und flexible, fallzahlabhängige Arbeitsverträge, Erhöhung der Fallzahlen, Verdichtung der Arbeitsprozesse bei

gleichzeitig ansteigenden fachlichen Anforderungen hinsichtlich standardisierbarer, evidenzbasierter Verfahren.“ (ebd.)

Aufgabe von Supervision wäre es,

„den Umgang mit Ungewissheit, Unsicherheit und Ambivalenz zu verringern (ebd.)“, stattdessen fliehe die Soziale Arbeit immer öfter aus der Supervision und die Supervision aus der Sozialen Arbeit. In diesem Sinne hebt Weigand die politische Bedeutung und das kritische gesellschaftliche Bewusstsein der Supervision hervor, und zwar nicht „vorrangig auf die makropolitischen Fragestellungen, sondern auf die soziale Wirklichkeit im mesopolitischen Raum und in der Mikropolitik der Organisationen.“ (Weigand 2015: 17)

Man kann natürlich über den Sinn solcher Zukunftsprognosen streiten, sie sagen letztlich über die Gegenwart mehr als über die Zukunft aus. Die Supervision scheint fragwürdig geworden zu sein. Woher kommt diese Unsicherheit und Unbestimmtheit, Supervision selbstbewusst gegenüber anderen Beratungsformaten zu vertreten? Möller hebt in ihrem Beitrag positiv hervor, dass es mit dem ECVision-Kompetenzprofil auf europäischer Ebene gelungen ist, „zunächst einmal die Begrifflichkeiten dieser Beratungsformate zu synchronisieren“ (Möller 2015: 8). Fortmeier hält die Unterscheidung von Supervision und Coaching für eine „Scheindebatte“ und plädiert für eine schnelle Umbenennung der DGSv in „Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching“ ohne auf das „Label“ ‚DGSv‘ („die Wort-Bild-Marke 'DGSv'“) aus marketingtechnischen Gründen zu verzichten (vgl. Fortmeier Journal Supervision 3/2015: 21). Es gehe letztlich um Humanität, Exzellenz und Beratungsqualität.

„Nicht die Differenz von Supervision und Coaching ist für mich der zentrale strategische Diskussionspunkt, sondern es ist etwas Übergeordnetes: Ich glaube, dass Humanität und Ökonomie mit dem Ziel guter Arbeit in der Arbeitswelt grundsätzlich in Balance sein müssen.“ (Fortmeier 2015: 21)

Genau diese Linie ist es, die Gaertner in seinem Beitrag im Forum Supervision (vgl. Gaertner 2011) scharf kritisiert. Er schließt damit an seine Polemik im Forum Supervision aus dem Jahr 1999 an (vgl. Gaertner Forum Supervision (12) 1998: 86 ff), die aus meiner Sicht nichts von ihrer Aktualität verloren hat. Die derzeitigen Diskussionen innerhalb der DGSv scheinen das nur zu bestätigen. Gaertner zeigt anhand der Diskussionen und Debatten um die Satzungsänderung 2009, wie ein Ausverkauf der Supervision betrieben, implizit eine „Marginalisierung der Supervision durch den eigenen Verband betrieben“ (Gaertner 2011: 73) wird.

In ihrer Würdigung für das Supervisionskonzept von Gerhard Leuschner betitelt Gröning 1996 ihren Beitrag mit: „Wissen, was man tut!“ (Gröning Forum Supervision (8) 1996: 95). Genau aus diesem Grund halte ich eine Differenzierung und Unterscheidung der beiden Beratungsformate Supervision und Coaching für eminent wichtig.

Hierzu stelle ich vier Thesen auf:

1. Erste These: (K)eine Frage des „Geschmacks“ - Supervision und Coaching

Wenn ich mir die Homepages der Supervisor*innen und Coaches, ihrer Ausbildungsinstitute und ihres Verbandes (zum Glück für die DGSv) bzw. ihrer Verbände anschau, kann ich den Unterschied sofort, mit einem Blick sehen. Auch die Aufmachung der leider nicht immer wissenschaftlichen Literatur zeigt dasselbe Bild. Das Coaching gibt sich eine sportliche und erfolgsgarantierende

Attitüde, die Homepages sind oftmals animiert, die Aufmachung ist (zu) bunt, alles riecht nach der (trivialisierten) Postmoderne der 1980er Jahre, nach Hochglanz und Oberfläche. Es verspricht Förderung, Entfaltung und Entwicklung der eigenen Ressourcen, alles ist passgenau, es werden Portfolios der eigenen Persönlichkeit erstellt und Profile der eigenen Kompetenzen ausgelotet. Alles atmet die frische Luft des ‚Arbeitskraftunternehmers‘ in einer sich flexibilisierenden Arbeitswelt und wird zum Unternehmer seiner selbst. Man wird nicht von anderen regiert, man regiert sich selbst und holt noch die letzten ‚Körner‘ aus sich heraus. Die logische Folge daraus: es geht um Wirkung, Effektivität und Effizienz als wäre Coaching ein sehr gutes Medikament. Mit Helge Schneider in seiner unnachahmlichen Selbstanpreisung könnte man sagen: 22 sehr sehr gute Lieder! Leider - so konstatiert (vgl. Künzli, Forum Supervision (29) 2007: 41) - müsste es wegen Wirkungslosigkeit vom Markt genommen werden, wenn es eines wäre. Natürlich werden jetzt die Einwände kommen, dass Geschmack kein wirkliches Kriterium ist, dass Geschmack auch etwas mit dem Zeitgeist und Mode zu tun hat, und dass die Supervision (voll) retro ist und daher eine kleine „Frischzellenkur“ vertragen könne: also doch Coaching in Supervisionsqualität! Was immer damit gemeint ist.

Wie wäre es hingegen, die Supervision über jeden Geschmack erhaben zu machen? Mozart, Cezannes und Thomas Mann zeichneten sich in ihrer Zeit dadurch aus, dass ihre Rezeption als guter Geschmack galt, nun sind sie jedoch über jeden Geschmack erhaben. Etwas, das ich für gut und schön halte - so sagt Kant - versuche ich dem anderen als solches auch anzutragen. Und so sollten wir es mit der Supervision tun.

2. Zweite These: Supervisor*innen und Coaches sprechen eine andere Sprache

Supervisor*innen und Coaches sprechen eine jeweils andere Sprache, selbst wenn sie dieselben Worte verwenden, scheint sich ein jeweils anderer Sinn dahinter zu verbergen. Sprache bestimmt unseren Zugang zur (gesellschaftlichen) Wirklichkeit und bestimmt unser (politisches) Bewusstsein. Supervisor*innen und Coaches spielen in verschiedenen ‚Sprachspielen‘. Zwischen beiden ‚Beratungsformaten‘ herrscht eine große Diskrepanz zwischen den gesprochenen Worten (das Allgemeine) und dem gemeintem Sinn (das Konkrete). Aber auch das Verständnis der Sprache selbst ist verschieden. Für das Coaching ist die Sprache „Mittel zum Zweck“, nur im Funktionszusammenhang von erfolgreicher Kommunikation von Bedeutung, wie Habermas strategische Kommunikation und strategisches Handeln charakterisiert; in der Supervision geht es bzw. sollte es um verständigungsorientiertes Handeln - im Sinne Hannah Arendts Gedankenfigur der „Vita Activa“ als Aushandeln menschlicher Angelegenheiten - gehen.

Lippmann spricht im Forum Supervision von optimaler Rollenübernahme, sie stände im Zentrum und unterstütze die „Professionalisierung“ des beruflichen Handelns, die Beschäftigung mit und in dem Praxisfeld des Kunden, häufig stünden die Bewältigung von Belastungen im Zusammenhang mit dem beruflichen Alltag im Fokus, der Kunde definiere die Anliegen und behielte die Verantwortung für die Bearbeitung bis zum Schluss bei sich, die Rolle des Beraters sei die des prozessberatenden Fragestellers, Zuhörers und Gesprächspartners, stark reflektierende Verfahren würden eingesetzt, die Selbstmanagementfähigkeiten des Kunden müssten vorhanden sein, eine Abgrenzung von der Psychotherapie (ungeeignet bei schweren psychischen Problemen) sei wichtig, gleichwohl die Intimität der Beziehung (vgl. Lippmann im Forum Supervision (29) 2007: 31ff).

Der Deutsche Bundesverband für Coaching e.V. (DBVC) formuliert es in seinem Internetauftritt ähnlich:

„Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit ‚Führungs-/Steuerungsfunktionen‘ und von Experten in Unternehmen / Organisationen. Zielsetzung von Coaching ist die Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen bzgl. primär beruflicher Anliegen.

Als ‚ergebnis- und lösungsorientierte‘ Beratungsform dient Coaching der ‚Steigerung‘ und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt ein Coaching die Verbesserung der beruflichen Situation und das Gestalten von Rollen unter anspruchsvollen Bedingungen.

Durch die ‚Optimierung der menschlichen Potenziale‘ soll die ‚wertschöpfende‘ und zukunftsgerichtete Entwicklung des Unternehmens / der Organisation gefördert werden.

Inhaltlich ist Coaching eine Kombination aus individueller Unterstützung zur Bewältigung verschiedener Anliegen und persönlicher Beratung. In einer solchen Beratung wird der Klient angeregt, eigene Lösungen zu entwickeln. Der Coach ermöglicht das Erkennen von ‚Problemursachen‘ und dient daher zur ‚Identifikation und Lösung der zum Problem führenden Prozesse‘. Der Klient lernt so im Idealfall, seine Probleme eigenständig zu lösen, sein ‚Verhalten‘/seine ‚Einstellungen‘ weiterzuentwickeln und ‚effektive Ergebnisse‘ zu erreichen.

Ein grundsätzliches Merkmal des professionellen Coachings ist die Förderung der Selbstreflexion und -Wahrnehmung und die ‚selbstgesteuerte‘ Erweiterung bzw. Verbesserung der Möglichkeiten des Klienten bzgl. Wahrnehmung, Erleben und Verhalten.“

<http://www.dbvc.de/der-verband/ueber-uns/definition-coaching.html>, Stand: 19.10.2015, Hervorhebungen von mir)

Ist das also die Sprache von Supervisor*innen? Ist es das, was auf dem Verbandsforum im Juni 2015 unter: „die Sprache des Kunden verstehen“, gemeint war, dass wir nicht so ideologisch sein sollten, sondern pragmatisch, weil wir besser seien als das Coaching und ihnen nicht das Feld überlassen sollten. Was aber, wenn das Coaching nicht mitspielt, auf ‚Mitnahmeeffekte‘ im sozialen Sektor hofft und sich das Know-how und damit die Ausbildungsstandards der Supervision „einverleiben“ möchte? Dagegen möchte ich den Vorschlag einer anderen Sprache machen. Was wäre, wenn wir die Supervision wie folgt beschreiben würden: Verletzungsoffenheit - Brüchigkeit der eigenen Berufsbiographie, Beratung als existentielles Geschehen verstehen, auch als biographisch - ‚heilsames‘ Erzählen, als gemeinsame Erfahrung und Geschichte, aber auch als Ermöglichung von Phronesis, von politischer Urteilskraft, als Aushandeln von Interessen im Dreiecksvertrag, den Polisedanken stärken - die Menschen als politische Subjekte begreifen und verstehen, Beratung als Praxis: leiblich - sprachlich - frei - zeitlich/geschichtlich, letztlich als kommunikatives Handeln.

3. Dritte These: Supervision und Coaching unterscheiden sich in ihrem „Menschenbild“

Wofür steht das Coaching? Die Supervision ist der Aufklärung und dem Gemeinwohl, der „volonte generale“ im Sinne Rousseaus „contrat social“ verpflichtet. Aus den ersten beiden Thesen scheint mir auch das offensichtlich. Das Coaching entspricht mehr dem Bild des ‚Homo Oeconomicus‘, während die Supervision dem Bild des zoon politikon entspricht. Der/die Supervisor*in versteht sich innerhalb und außerhalb der Beratung als politisches Subjekt, das Position (im Sinne des Dreieckskontraktes) bezieht. Dem Coaching fehlt die politische Urteilskraft in seiner Beratungskonzeption, seine Ethik konzentriert sich allein auf das Individuum bzw. die Organisation, während die Supervision die gesellschaftskritische und gesellschaftspolitische Dimension ihrer Tätigkeit mit in ihre Professionskonzeption aufnimmt. Ihr Gesellschaftsverständnis im Sinne der Anerkennungstheorie Axel Honneths und einer advokatorischen Ethik Micha Brumliks ist nicht die ‚Privatansicht‘ des Einzelnen, sondern entspringt ihrem Professionsverständnis.

Darüber hinaus reflektiert sich die Supervision selbst als Beratungsform und setzt sich mit einer (radikalen) Beratungskritik auseinander, wie sie z.B. mit Foucaults Machttypen oder Heinz Budes Gedankenfigur der Beratung als ‚trivialisierter Therapie‘ formuliert worden ist. Werden durch Beratung (also auch Supervision und Coaching) pastorale Machtstrukturen reaktiviert im Sinne einer Gewissenserforschung oder verfestigen sich durch sie paternalistische Strukturen? In wie fern erzeugt Wissenschaft von Beratung Wissen-Macht Dispositive, die sich gerade durch das wissenschaftliche Wissen verfestigen und sich in die Körper einschreiben? Ist es nicht ein fundamentaler Widerspruch, dass durch Beratung Zwänge zur Selbstbestimmung als Selbstthematizierung, -Beherrschung, -Gestaltung und -Instrumentalisierung, hergestellt werden - ganz im Sinne Foucaults Gedanken der Gouvernementalität? Sind Supervision und Coaching letztlich doch nur neue Formen der Selbstpraktiken und Selbsttechnologien oder verschwindet der Mensch *„wie am Meeresufer das Gesicht im Sand“* (Michel Foucault)?

Sowohl das Coaching und auch die Supervision müssen sich dieser Beratungskritik stellen, die sie als ‚Magie eines hypnotischen Magnetismus‘ charakterisiert, als Fortsetzung einer säkularisierten Religion mit anderen Mitteln. Dieser radikalen Kritik muss sich jede Beratung, jede Beratungsform, jedes sich wissenschaftlich verstehende Beratungsformat stellen. Die Reflexion der eigenen Wissenschaftlichkeit und ihrer wissenschaftlichen Methoden ist notwendige Voraussetzung jeder Wissenschaft in ihrem Wahrheits- und Richtigkeitsanspruchs. Damit steht sie in der Pflicht, sich der richtigen Methodologie um ihres eigenen Gegenstandswillens zu vergewissern.

4. Vierte These: Supervision und Coaching sind unterschiedlichen Wissenschaftskonzepten verpflichtet

Die drei oben vertretenen Thesen und die aufgeworfenen Fragen haben auch eine Relevanz für Wissenschaft und Forschung. Geht es um Wirkfaktorenforschung, Evidenzbasierung, Resilienz, Selbstwirksamkeitsforschung, Ziel- und Kontrolltheorie? Ist es tatsächlich das methodologisch angemessene Konzept, um sich dem eigenen Gegenstand zu nähern? Kann man Kultur, Bildung, Gesundheit, positive Effekte und Effizienz im (umfassenden, also auch ökonomischen) sozialen Bereich messbar machen? Können wir Supervision und Coaching so messbar wie machen, wie PISA

das bei der ‚Bildung‘ versucht hat? Wollen wir Supervisoren das? Oder operieren wir dann nicht in anderen Kategorien?

Das Coaching basiert methodologisch auf psychologischen Theorien. Es versucht im Sinne einer evidenzbasierten Wissenschaft fundierte Aussagen zur Wirksamkeit zu machen. Und dies soll dann auch auf die Supervision angewendet werden, obwohl bisher noch nicht einmal ein Placeboeffekt nachgewiesen werden konnte. Hier geht es ‚klinisch‘ um Diagnosen, die dann durch eine mit psychologischen, gruppodynamischen und kommunikationstheoretischen Methoden angereichertes Coaching oder eine dem Coaching anverwandelte Supervision ‚behandelt‘ werden. Damit sind wir in einem anderen wissenschaftlichen Diskurs. Die empirisch-analytischen Wissenschaften können synchron etwas den derzeitigen Ist-Zustand aussagen, aber sie verstehen weder diachron-hermeneutisch ihre eigene Geschichtlichkeit, noch können sie Aussagen darüber treffen, was getan werden soll, ohne in einen naturalistischen Fehlschluss zu geraten. Deshalb plädiere ich für qualitative Forschungsmethoden im Sinne einer Methodentriangulierung, einem gesellschaftstheoretischen Verständnis von Lebenswelt und System, einer kritischen Reflexion gesellschaftlicher Phänomene (Beschleunigung, Dienstleistung, Qualitätsdiskurse, Normalismus etc.), einer phänomenologisch-philosophisch-bildungstheoretischen Grundlegung, sprachanalytisch, Reflexion von bindungs- und gruppentheoretischen Grundannahmen für die Supervision, für psychoanalytische Hermeneutik (sowohl individuell als auch kulturwissenschaftlich), für eine Beratung als existenzielle Erfahrung: Erzählen hat als Erinnern einen ethischen Charakter (Hannah Arendt), Erzählen generiert einen Erkenntnisprozess und letztlich für eine handlungstheoretische Verortung in einem ursprünglichen Praxisbegriff.

Das sind Aufgaben für die Zukunft. Gleichwohl gilt es Position zu beziehen. Positionen beziehen und vertreten ermöglicht dem Anderen, ebenfalls Position zu beziehen. Nichts anderes möchte Supervision: Der/die Supervisor*in stellt sich dem/den Supervisand*innen zur Verfügung.

Das wäre ein erster Schritt zur Professionalisierung.