

Katharina Gröning
Supervision

Therapie & Beratung

Katharina Gröning

Supervision

**Traditionslinien und Praxis
einer reflexiven Institution**

Psychosozial-Verlag

*Gewidmet
Gerhard Leuschner und Angelica Lehmenkühler-Leuschner,
den Pionieren und Wegbereitern der Supervision*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Originalausgabe

© 2013 Psychosozial-Verlag

Walltorstr. 10, D-35390 Gießen

Fon: 06 41 - 96 99 78 - 18; Fax: 06 41 - 96 99 78 - 19

E-Mail: info@psychosozial-verlag.de

www.psychosozial-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form
(durch Fotografie, Mikrofilm oder andere Verfahren) ohne schriftliche

Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung
elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt

oder verbreitet werden.

Umschlagabbildung: Collage von Georgiana Berkeley, 19. Jahrhundert

Umschlaggestaltung & Satz: Hanspeter Ludwig, Wetzlar

www.imaginary-world.de

Druck: CPI books GmbH, Leck

Printed in Germany

ISBN 978-3-8379-2232-5

Inhalt

Warum dieses Buch?	11
1 Historische Dimensionen und Aspekte der Reflexivität in der Supervision	31
1.1 Soziale Arbeit und die Formen der Supervision	32
1.2 Die gruppendedynamische Bewegung in Deutschland und ihre Bedeutung für die Supervision	37
1.3 Supervision zwischen verstehendem und normativem professionellen Handeln	40
1.4 Die alte und die neue Beratungskritik und ihre Bedeutung für die Supervision	46
2 Das Verhältnis von Beratung und Sozialreform und seine Bedeutung für die Supervision	51
2.1 Aufbruch in der Sozialpädagogik und die Konjunktur von Beratung und Supervision	55
3 Reflexion, Selbstreflexion und reflektierendes Denken	59
3.1 Was ist Denken? Was ist Reflexion?	60
3.2 Psychoanalyse und Denken – Der Beitrag Bions	62
3.3 Reflexivität und intentionale Wahrnehmung	64
3.4 Der innere Analytiker	65
3.5 Soziologische Dimension der Reflexivität	67
3.6 Mündigkeit und kritische Reflexivität	71

3.7	Reflexion und Beratung	73
4	Habitus, Reflexivität und funktionalistische Vernunft als Problem der Supervision	77
4.1	Supervision und Gesellschaft	78
4.2	Supervision und systemisches Beraten	80
5	Dokumentarische Vertiefung	83
5.1	Zur Methodologie der dokumentarischen Methode	84
5.2	Supervision, zeitgeistliche Situation der Bundesrepublik Deutschland in den 1960er Jahren und persönliche Biografie	85
5.3	Die Entstehung der Supervision in Deutschland als Netzwerk gesellschaftskritischer Sozialer Arbeit	87
5.4	Das soziale Milieu der Supervision – Der Einfluss der gesellschaftskritischen Gruppendynamik	92
5.5	Formen der Reflexivität	94
5.5.1	Reflexion als biografische Rechtfertigung	96
5.5.2	Von der politischen zur narzisstischen Reflexion	98
5.6	Institutionalisierung, Interesse und Professionalisierung als soziales Aufstiegsprojekt	100
5.7	Das soziale Milieu der Supervision – Die kirchlichen Bindungen und Konflikte	104
5.8	Zwischen Reform und »Marsch durch die Institutionen«	105
5.9	Professionalisierung, Politisierung und Ablösung von der amerikanischen Praxis	110
6	Reflexive Formen der Supervision aus beratungswissenschaftlicher Perspektive – Eine Systematik	115
6.1	Tabellarische Übersicht – Ansätze reflexiver Supervision	116
6.2	Menschenbild und Selbstverständnis verschiedener reflexiver Supervisionsformen	117

	Inhalt	
6.2.1	Menschenbild und Selbstverständnis in der psychoanalytischen Beratung und Supervision	117
6.2.2	Menschenbild und Selbstverständnis in der neuhumanistischen Beratung und Supervision	120
6.2.3	Menschenbild und Selbstverständnis in der gesellschaftskritischen Beratung und Supervision	121
6.2.4	Zusammenfassung	123
6.3	Die beraterische Haltung im Kontext reflexiver Supervision	123
6.3.1	Die beraterische Haltung in der psychoanalytischen Supervision	124
6.4	Die beraterische Haltung im neuhumanistischen Beratungskonzept	125
6.5	Die beraterische Haltung in der kritischen Beratungsauffassung	127
6.5.1	Diskurse zur kritischen Beratung	128
6.6	Zusammenfassung	130
7	Die Praxis reflexiver Supervision	133
7.1	Der supervisorische Beziehungsraum und das Gesprächsverständnis in der reflexiven Supervision	133
7.2	Kontrakt, Rechtlichkeit und Anerkennung	135
8	Das Beratungsverständnis des Neuhumanismus, der Kritischen Sozialwissenschaft und der Psychoanalyse und die Bedeutung für die reflexive Supervision	159
Literatur		161

»... reflektierendes Denken besteht in einem regen, andauernden, sorgfältigen Prüfen von etwas, das für wahr gehalten wird, und zwar im Lichte der Gründe, auf die sich die Ansicht stützt, und der weiteren Schlüsse, denen sie zustrebt« (John Dewey [1951]: Wie wir denken, S. 6).

Warum dieses Buch?

In verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen hat ein neuer Gegenstand, die Beratungswissenschaft und die Beratungs- und Supervisionsforschung, »das Licht der Welt erblickt«. Diese neue Disziplin, die zum Beispiel an der Universität Kassel, der Universität Heidelberg und auch an der Universität Bielefeld vertreten wird, gibt der Praxis von Supervision und Beratung nicht nur neue wissenschaftliche Impulse, sondern begründet durch ihren Einstieg in die Supervisions- und Beratungsausbildung selbst eine neue, bis dahin so nicht dagewesene wissenschaftliche Fundierung von Supervision und Beratung. Es gilt vor allem, die Praxis von Beratung als »trivialisierter Therapie«, aber auch neue Psychotechniken in der Supervision, wie zum Beispiel das NLP, und schließlich die Funktion und Bedeutung von psychosozialer, pädagogischer, berufsbezogener und psychologischer Beratung auch für die und innerhalb der Supervision theoretisch nachzuvollziehen. Hierzu ist zunächst eine Auseinandersetzung mit den neuen Beratungskritiken wichtig. Für die Supervision als Profession wird es ganz entscheidend sein, ob und wie sie mit dem Vorwurf der »trivialisierter Therapie« umgeht. Gelingt es ihr, ihre Konzeptionen und Grundsätze zu profilieren, die vor allem in der Bedeutung des Kontraktes, der Bedeutung von gerechten Arbeitsnormen und praktischer Fairness sowie der Anerkennung der Gesellschaftlichkeit beruflicher und organisationsbezogener Konflikte liegen? Oder wird Supervision eine von vielen beliebigen Beratungsformen? Mit einer »reflexiven Fundierung« wäre sie angesiedelt zwischen einer therapeutischen und einer normativen Profession im Sinne des Professionsverständnisses von Ulrich Oevermann (vgl. Olk 1986, S. 23; Oevermann 1983). Als reflexive Form wäre Supervision keine »Psychotechnik« und hätte durch ihre Verbindung zwischen subjektivem Erleben und der Reflexion gesellschaftlicher Struktu-

ren einen Beitrag für die Beratung in der modernen Arbeitswelt zu leisten. Um diese Ansprüche zu erreichen, wird Supervision sich wissenschaftlich begründen und ihr Verständnis von Reflexivität ausdifferenzieren und methodisch vertiefen müssen. Hierzu sind vor allem sozialwissenschaftliche Theoretiker wie John Dewey, Kurt Lewin, Pierre Bourdieu, Johann August Schüle in und in jüngster Zeit Hartmut Rosa von Bedeutung. In der Philosophie spielen Axel Honneth als Anerkennungstheoretiker, Michel Foucault als Machttheoretiker und die Gerechtigkeitstheoretikerin Martha Nussbaum eine wichtige Rolle.

Supervision, Profession und Reflexion

In Bezug auf die Strukturlogik des professionellen Handelns hatte Ulrich Oevermann (vgl. Oevermann 1983) in den 1980er Jahren ein Modell entwickelt, welches drei Merkmale der Professionen herausarbeitet. Da ist zunächst die *Wahrheitsbeschaffung*, die durch wissenschaftliches Arbeiten erfolgt, zweitens die *normative Konsensbeschaffung*, die quasi eine anwaltliche, verhandelnde Tätigkeit auf der Basis anerkannter gesetzlicher und sozialer Normen ausübt, und drittens die *Therapiebeschaffung*, die das Ziel verfolgt, physisch und psychisch handlungsfähige und integere Subjekte zu fördern und hervorzubringen. Es gehört zur Leistung insbesondere von Gerhard Leuschner (1993) eine Konzipierung der Supervision, diese sowohl subjektiv verstehend im Sinne der therapeutischen Profession, aufklärend und bildend im Sinne von Wissenschaft als auch normativ verhandelnd im Sinne der anwaltlichen Profession, niedergelegt und alle Dimensionen zu einem Ansatz der »Supervision als reflexive Institution« verbunden zu haben. Leuschner hat durch die Integration von Verstehensdimensionen, Aufklärungsdimensionen und Verhandlungsdimensionen Supervision als professionelles Kompetenzmodell formuliert und ist auch praktisch so vorgefahren. Die von ihm vorgenommene Platzierung der Supervision zwischen therapeutischer, wissenschaftlich-aufklärender und normativ-anwaltlicher Profession hebt darauf ab, dass Berufskonflikte eben nicht nur als subjektiv und individuell konstruierte Konflikte wahrgenommen werden. Eng im Feld verankert und mit den Dynamiken des Feldes vertraut, hat Leuschner rekonstruiert, dass soziale und gesellschaftliche Dimensionen, vielfach aber auch funktionale Undifferenziertheit und schlecht abgestimmte Subsysteme

zu erheblichen Konflikten in Organisationen führen. Diese Konflikte würden zumeist als persönliche Konflikte wahrgenommen. Immer wieder (z. B. 1993b) hat er sich ebenfalls mit institutionellen Machtkulturen befasst und herausgearbeitet, dass Machtkonflikte sich in Organisationen mystifizieren und unbewusst oder auf Angehöriger niedriger Statusgruppen verschoben werden. Mit dieser Platzierung zwischen verschiedenen klassischen Professionsverständnissen begründete Leuschner gleichzeitig ein Professionalisierungskonzept von Supervision als eigene, quasi neue Profession. Den Supervisor/die Supervisorin sah er als von der Institution unabhängigen Experten, der nicht helfend/verstehend, sondern aufklärend arbeitet.

Im Prinzip bleibt es weiterer wissenschaftlicher Arbeit vorbehalten, zu klären, ob die derzeit boomende berufsbezogene Beratung sich als Profession aufbauend auf diesen Entwicklungslinien und theoretisch wie konzeptionellen Vorleistungen platzieren kann oder ob sie ihren Weg als »trivialisierter Therapie« fortsetzt. Bisher ist die Beratungskritik von der Praxis weitgehend ignoriert worden. Dieses Ignorieren liegt nicht im Interesse von Supervision. Deren Zeit, sich nicht mehr nur verbandlich, sondern auch theoretisch zu platzieren, ist gekommen.

Die neue Beratungskritik

Im Herausgeberband *Das beratene Selbst* (vgl. Maasen et al. 2011) stellen die Autoren das Phänomen der zunehmenden Beratung in modernen Gesellschaften, insbesondere in der Bundesrepublik in einen engen Zusammenhang mit einer gesellschaftlichen Machtform, der Gouvernamentalität. Diese Formen, von Michel Foucault in verschiedenen Arbeiten beschrieben, werden von ihm als Techniken der Selbstregierung bezeichnet. Oder um es mit Norbert Elias (1976) auszudrücken: Es handelt sich um Techniken des Selbstzwangs. Beide, Elias wie auch Foucault, stellen heute in der Beratungswissenschaft einen wichtigen theoretischen Zugang dar, vor allem um moderne Formen der Beratung wie Coaching, Karriereberatung, Personalberatung, aber auch Formen der Supervision und der Therapie theoretisch nachzuvollziehen. Sie haben die alten theoretischen Begründungen für die berufsbezogene Beratung, wie die von Ulrich Beck (1986), dass aufgrund von Individualisierung und Pluralisierung jeder der Architekt seines Lebenslaufes werden müsste, Konzepte wie die des Arbeitskraftunternehmers

(Pongratz 2004) oder des unternehmerischen Selbst, quasi umgekehrt. Diese Konzepte zeichneten sich durch die Botschaft aus, beim Modernisierungsprozess handele es sich um einen Prozess mit einem Zuwachs an zumindest partieller Freiheit bei größerem Risiko und größerer Selbstverantwortung. Diese modernisierungstheoretische Begründung, der die Beratungsprofessionen lange und gerne gefolgt sind, wird heute durch die These bzw. Begründung, es handele sich bei der Forderung nach Selbstverantwortung und Arbeitskraftunternehmertum um eine Regierungsform im Sinne der Gouvernamentalität, konfrontiert.

Mit Büchern wie *Das beratene Selbst* ist eine Neuauflage der Beratungskritik aus den 1980er Jahren verbunden, die auch schon damals die Supervision mit einbezogen hat. Es ist deshalb wahrscheinlich, dass auch heute die Supervision sich mit dieser Kritik an Beratung als Techniken der Selbst- und Fremdführung auseinandersetzen muss. Dabei wird Supervision sich verteidigen und beweisen müssen, dass nicht jede ihrer Formen unter den Verdacht der Gouvernamentalität fallen kann. Sie wird beweisen müssen, dass sie selbst ein Mittel und eine Form ist, Menschen zu einem Mehr an Freiheit, Mündigkeit und Identität zu verhelfen. Sie wird das faktisch nur können, wenn sie sich auf ihre reflexiven Traditionen besinnt – dies ist eine wichtige These dieses Buches. Dabei wird – und dies hat schon Leuschner immer wieder deutlich gemacht – Supervision sich nicht damit begnügen können, individuums- und personenzentriert zu sein. Sie wird sich gesellschaftstheoretisch verorten müssen.

Sabine Maasen hebt in ihrem Beitrag zum beratenen Selbst die beruflichen und arbeitsbezogenen Beratungsformen als Medien des Selbstzwangs oder der Selbstregierung hervor und benennt Coaching und Supervision explizit als Formen des Psycho- und Beratungsbooms (vgl. Maasen 2011, S. 12). Sie wählt mit dieser Herangehensweise weder eine modernisierungstheoretische Argumentation, die lauten würde, es gebe mehr Beratung und Supervision, weil moderne Gesellschaften sich differenzieren und individualisieren, noch eine professionssoziologische Argumentation, die lauten könnte, dass Supervision und Beratung auch den Professionen und Organisationen nütze und sie in ihrer Entwicklung stärke. Ebenso wählt Maasen keine wissenschafts- oder systemtheoretisch begründete Herangehensweise in Bezug auf das Feld Beratung. Vielmehr werden Anklänge und Deduktionen an Foucaults Theorie der Machtformen deutlich. Beratung, auch Supervision erscheint damit als »territoriale Verschiebung« der seelischen, geistigen und

körperlichen Grenzen der Person. Deren Inneres wird auf moderne Weise durch Selbstzwang gelenkt und regiert. Die Reflexivität des Individuums dient nicht seiner Freiheit, sondern der Steigerung seiner Effizienz und seiner Verwertbarkeit. Insofern wandeln sich auch die Institutionen und Medien der Modernisierung. Bildung, Therapie, Beratung sind nicht mehr ausschließlich Lernformen zur Mündigkeit und Selbstbestimmung, sondern »Techniken der Regierung«. Mit dieser foucaultianischen Definition von Beratung und Supervision als Gouvernamentalität wird die Beratungskritik der 1980er Jahre – Beratung als trivialisierte Therapie – erneuert. Gleichzeitig werden vor allem jene Beratungstraditionen und Beratungsdebatten infrage gestellt, die aus dem Neuhumanismus stammend das Beraten als (selbst-)reflexive, praktisch-philosophische Form entwickelt haben. Die Selbstbeschreibung von Supervision oder die neuhumanistische Position von Beratung als Aufklärung, in deren Mittelpunkt unter anderem reflektierendes Denken steht, fällt bei der Betrachtung des Beratens als Institution des Selbstzwangs quasi unter den Tisch.

Für die Supervision sind diese beratungswissenschaftlichen Sichtweisen und Kritiken eine schwere Herausforderung. Sie muss sich nicht nur gegen konkurrierende Beratungsformen und ihre meist system- und modernisierungstheoretischen Begründungen verteidigen, sondern ist nun quasi auf der anderen Seite auch durch den gouvernementalen Diskurs zur Selbstvergewisserung aufgerufen. Dies ist nicht nur durch das Defizit an empirischer Forschung, sondern auch durch die Heterogenität von supervisorischen Konzepten, ihr Theoriedefizit und die Verwurzelung vieler supervisorischer Ansätze in Konzepten der Humanistischen Psychologie und im klinisch-pastoralen Denken tatsächlich schwer. Ganz von der Hand zu weisen ist der Vorwurf von Supervision als »trivialisierte Therapie« oder als »pastorale-gouvernementale Form« nicht. Die selbsterfahrungsorientierten und gruppenspezifischen Ausbildungen zur SupervisorIn sind potenziell individualisierend, wenig wissenschaftlich und versuchen deshalb, Konflikte bevorzugt aus der Person heraus zu erklären. Gleichzeitig hat vor allem die Karriere des Coaching und der Karriereberatung dazu beigetragen, wichtige Merkmale des supervisorischen Settings wie den Dreiecksvertrag außer Kraft zu setzen oder infrage zu stellen. Dazu erklärt die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) in ihrer Mitgliederzeitschrift *Journal Supervision* ihre Besorgnis um die Zukunft der »Marke Supervision«:

»Wir stellen uns und allen Mitgliedern die Frage, wie es um die Aus- und Weiterbildung von Supervisor/innen bestellt ist. Letztlich sichern wir nicht nur auf dem Beratungsmarkt, sondern langfristig eher im Ausbildungssektor die ›Marke‹ Supervision. Was finden wir bei näherer Betrachtung vor? [...] Die Ausbildungsformen und -inhalte aus der Zeit vor etwa 20 Jahren sind vielen von uns lieb und teuer. Aber passen sie noch und können auf dem Markt bestehen? Junge Menschen heute leben und lernen anders als vor 20 Jahren, aber wie nehmen wir diesen Wandel in die Supervisionsweiterbildungen auf?« (Tölle 2011, S. 6)

Die Verfasserin Ursula Tölle, Vorstand der DGSv, zählt vorsichtig einige Punkte von strukturellen Problemen und Engführung der derzeitigen Supervisionsausbildung auf. Besorgnis erregt wohl im Berufsverband die zunehmende Akademisierung der Supervisionsausbildung, wie sie von Hochschulen angeboten wird. Damit geraten die traditionellen und etablierten Ausbildungsinstitute unter Druck, die die Supervisionsausbildung mit einem deutlich psychologischen, gruppendynamischen und selbsterfahrungsorientierten Akzent betreiben. Dagegen argumentiert wiederum Tölle:

»Analog zum rasanten Wandel in der Arbeitswelt erhöht sich die Komplexität und Vielfalt von Fragestellungen und Problemlagen mit Beratungsbedarf aus dem beruflichen Kontext. Sind junge Supervisorinnen nach Abschluss ihrer Ausbildung auf diese Komplexität vorbereitet? Wie bilden sich erfahrene Supervisorinnen laufend weiter und gibt es dafür geeignete Angebote? Wie spiegeln sich die immer dominanteren Fragen nach Wirtschaftlichkeit und Effektivität in den Aus- und Weiterbildungen wider? Wir können uns nicht mehr leisten, diese Fragen unbeantwortet beiseite zu schieben« (ebd.).

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision versucht, wie man aus diesen Zitaten ersehen kann, ihre Mitglieder und Institute auf einen Wandel im Verband vorzubereiten und mitzunehmen. Das Konfliktfeld Wirtschaftlichkeit und Effizienz wird genauso angesprochen wie die Verhaftung der Ausbildung in therapeutischen Settings. Allerdings zeigen die Vorstandsentscheidungen der DGSv, dass der verbandspolitische Kurs in einer inhaltlichen und programmatischen Orientierung auf Supervision als Managementfunktion, Personalentwicklung und jenen Beratungsformen liegt, die vor allem mit dem Coaching, der Organisationsberatung, der betrieblichen

Personalentwicklung und der Karriereberatung assoziiert werden. Das zugrunde liegende Modell dabei ist zunehmend der moderne kapitalistische Betrieb und nicht mehr die öffentliche, karitative oder soziale Institution. Somit werden wichtige historische Grundlagen der Supervision, wie zum Beispiel das Mandat-, Arbeitsbündnis- und Kontraktmodell (vgl. Müller 1985, S. 118ff.), also Modelle, die sich eher auf soziale Institutionen beziehen und in Betrieben und Unternehmen ebenfalls verfasste Gesellschaften sehen, infrage gestellt. Schon 2004 hat die Personalberaterin und Supervisorin Astrid Schreyögg die Kontraktethik in der Supervision als veraltet und für die betriebliche Realität unzutreffend kritisiert (Schreyögg 2004, S 111ff.). Durch die der Supervision sehr eng benachbarten Beratungsformen Karriereberatung, Personalentwicklung, Coaching etc. mit ihren ganz anderen, auf betriebliche Modernisierung gerichteten Inhalten und Vorstellungen, wird dies noch einmal verschärft. In den 1990er Jahren gab es noch theoretische Strömungen, die auch den Betrieb bzw. das Unternehmen unter die zivilgesellschaftliche Rationalität und politische Demokratie gestellt sehen wollten und im Sinne von Unternehmensverfassungen argumentiert haben (vgl. z.B. Wunderer/Klimecki 1990). Dies ist heute zugunsten von Globalisierung und ähnlichen Strategien kein Unternehmenskonzept oder Leitbild mehr.

Eine entsprechende funktionale Anordnung und Konzipierung von Supervision als Coaching, Karriereberatung, Personalberatung und Ähnliches unterscheidet sich deshalb ethisch und konzeptionell von Supervision als reflexive Institution. Derzeit kursieren in der Supervisionslandschaft eine Reihe von wissenschaftlich fundierten Angeboten aus dem Kontext der modernisierungstheoretisch begründeten Soziologie, die auf Konzepte wie »Arbeitskraftunternehmer«, »unternehmerisches Selbst« und »Wissengesellschaft« aufsetzen und die Supervisionsszene umwerben. Der von Tölle (2011, S. 6) beschriebene »rasante Wandel der Arbeitswelt« wird zum Anlass genommen, die Supervision auch theoretisch neu auszurichten. Und so wichtig die Konfrontation der Supervisoren und Supervisorinnen mit der alten Struktur ihrer Ausbildung auch ist, das heißt der Landschaft der Ausbildungsinstitute, die durch das hohe Gewicht der kirchlichen Institute Supervision zumindest teilweise im Sinne einer pastoral-klinischen Engführung konzipiert haben: Es könnte doch passieren, dass man vom Regen in die Traufe kommt, wenn aus dem alten Habitus des personenzentrierten und/oder psychoanalytisch ausgebilde-

ten Beraters mit seiner Neigung, betriebliche und berufliche Probleme vor allem in der Person zu verorten, nun jener des lösungsorientierten, moderierenden und betriebswirtschaftlich ausgerichteten Beraters wird, der betriebliche Konflikte nicht mehr »pastoral« aussöhnen, sondern manageriell konfrontieren und gewinnen will. Oder der Supervision dafür benutzt, betriebliche und managerielle Entscheidungen zu legitimieren. Dann braucht man ggf. die Diagnosen in der Supervision, aber keinen Prozess mehr. Ein Teil des »rasanten Wandels der Arbeitswelt« ist eben die Dynamik der Aktivierung, Beschleunigung und Subjektivierung des Sozialen (Dörre 2009, S. 191), der eine Kultur des permanenten Lenkens, Formens und Disziplinierens durch Umdeutungen, Psychologisierungen und Reframing innewohnt. Die DGSv streitet deshalb, wenn sie um die Zukunft der Supervisionsausbildung und um das Verhältnis zwischen Supervision und Gesellschaft streitet, auch um ihr Verhältnis zum (Sozial-) Staat, seiner Ethik und um ihr Verhältnis zur Politik.

Wie alle Berufsverbände hat auch die DGSv Strömungen und Flügel, heterogene Vorstellungen von Supervision, die sich in der Regel nur in schmalen Konsensen zusammenführen lassen. Der vorliegende Band will nun eine Strömung weiter konzipieren und benennen, die unter dem Etikett »reflexive Supervision« als neuhumanistisch-kritischer Ansatz formulierbar ist, bisher jedoch vorwiegend und fälschlicherweise unter dem Etikett der »psychoanalytischen Supervision« firmierte. Diese Einführung gilt es zu beenden. Eine sozialwissenschaftliche Erweiterung vor allem der psychoanalytischen Wissensbestände innerhalb der reflexiven Supervision ist nötig. Vor allem ist die Begründung des Ansatzes reflexiver Supervision mit der »Supervisionsphilosophie« von Gerhard Leuschner verbunden. Leuschner hat schon früh aufgezeigt, dass eine therapeutische Verlängerung oder umstandslose Anwendung der Therapie oder der Psychoanalyse auf das Arbeitsleben bei allen guten Beiträgen, die die Psychoanalyse hier immer auch bereitgestellt hat, die Gefahr einer Klientelifizierung in sich birgt. Kritische Aufklärung über die Mechanismen in Institutionen und öffentliche Verhandlung von Interessen im Sinne einer reflexiven und diskursiven Bewegung sah er als wichtigen Beitrag zur Überwindung von antidemokratischen Strukturen in Organisationen an. Seine Begründung einer reflexiven Supervision ist heute quasi 20 Jahre nach der »systemischen Wende in der Beratung« immer noch von professionspolitischer Bedeutung.