

Editorial

Im letzten Jahrzehnt mehren sich die Stimmen, daß Supervision nicht mehr als Kunsthandwerk zu verstehen ist, für das vor allem Intuition und einige Methodenkompetenzen ausreichen. Es setzt sich vielmehr die Meinung durch, daß wir es mit einer – sogar relativ komplexen – Variante angewandter Sozialwissenschaft zu tun haben. Und als solche wird Supervision zunehmend beforscht. Diese Entwicklung ist erfreulich, denn sie führt zur professionellen Stärkung dieser Beratungsform, zu ihrer Fundierung, ihrer Verfeinerung, zur Absicherung ihrer Wirkungen usw. (Buer 1998). Diese Entwicklung zieht allerdings auch eine Reihe strittiger Fragen nach sich:

- Welches Verhältnis von Forschung und Praxis ist wünschenswert?
- Ist Supervisionsforschung ausschließlich empirisch zu verstehen oder auch als Konzeptentwicklung?
- Soll Empirie eher quantitativ oder eher qualitativ orientiert sein?
- Sind Konzeptentwicklungen primär in der klinischen Psychologie bzw. in psychotherapeutischen Ansätzen zu suchen oder eher in der Arbeits- und Organisationspsychologie bzw. in organisationstheoretischen Positionen?

Als angewandte Sozialwissenschaft ist Supervision prinzipiell mit Praxis gekoppelt. Manche postulieren sogar, daß „Supervision“ „selbst eine Forschungsmethode sei“ (Weigand 1998). Wenn sie diesen Anspruch einlösen soll, muß sie allerdings vom Praktiker sorgfältig reflektiert, also „forschend“ realisiert werden. In diesem Sinn könnte jeder Supervision eine Doppelfunktion zugeschrieben werden: als Forschung und als Praxis. In der Realität stellt sich das allerdings so dar, daß zwischen Praktikern und Forschern ein ganz beträchtlicher Graben klafft (Möller 1996). Unter dem Stichwort „Akademisierung“ werfen Praktiker den Theoretikern häufig Unverständnis für ihre Belange vor. Und Theoretiker verdächtigen Praktiker allzu oft der unreflektierten „Wurstelei“. Hier wäre zu wünschen, daß sich Praktiker und Theoretiker auf ergänzende Kompetenzen besinnen, daß sie sogar kleine Forschungsgemeinschaften bilden, daß die Praktiker ihre Praxis für die Forschung öffnen und sich Forscher respektvoller als bisher für die Praxis interessieren. Das Ideal stellen dann Communities von forschenden Praktikern und praktizierenden Forschern dar, die „Praxisnahe Supervisionsforschung“ (Berker, Buer 1998) betreiben.

Wie soll aber nun diese Forschung beschaffen sein? Empirisches Arbeiten ohne

se der Prämissen usw. stellt einen Popanz dar. Von solchen Haltungen zeugen manche Entwicklungen in den USA. Anlässlich einer Inhaltsanalyse zeigt *Belardi* (1994), daß von den 1983 bis 1993 in der Zeitschrift „The Clinical Supervisor“ erschienenen Publikationen mindestens ein Drittel empirisch waren, fundierte konzeptionelle Beiträge stellten dagegen die Ausnahme dar. Und bei den empirischen Arbeiten handelte es sich vielfach um solche auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau. Sie erschöpften sich im wesentlichen in Befragungen, die kaum supervisionspezifisch, sondern eher an Formen traditioneller Psychotherapieforschung angelehnt waren. Empirische Supervisionsforschung wird meistens mit Wirkungsforschung gleichgesetzt (*Buer* 1998). Sie besteht dann allerdings vielfach in einer konzeptlosen Abfrage von Effekten. Demgegenüber läßt sich behaupten, daß Supervision einen hochkomplexen lebensweltlichen Zusammenhang darstellt (*Schreyögg* 1994), der aufgrund seines interaktiven und systemischen Charakters ohnedies immer nur ausschnitthaft zu erfassen ist. Deshalb ist er auch nur unter Mühe empirisch zu untersuchen. Im Vergleich zur Psychotherapie weist Supervision nämlich noch mehr Einflußfaktoren auf, weil sie immer in reale lebensweltliche Kontexte eingebettet ist (*Möller* 1996). Und diese Einflußfaktoren sowie ihre Verschränkung sind letztlich nur durch sorgfältige Konzeptarbeit zu erfassen.

Aus diesem Grund scheiden für die Supervision in der Regel auch traditionelle empirische Forschungsdesigns mit ihrem Primat quantitativer Methoden aus. Sie erweisen sich in der Regel als nicht genügend gegenstandsangemessen. Außerdem wirken sie zu objektivierend, d.h. sie tragen der Subjekthaftigkeit von Supervisor wie Supervisand nicht ausreichend Rechnung (*Möller* 1996). Die Forschungsintentionen und -strategien sollten eher an phänomenologisch orientierten Programmen ausgerichtet sein, was eine sorgfältige Auswahl qualitativer Verfahren voraussetzt. Dabei muß der Ausdeutung des Erkundeten jeweils ein hoher Stellenwert zukommen (*Schreyögg* 1994). Selbstverständlich sind Forschungsmethoden sorgfältig auf die jeweilige Fragestellung abzustimmen. Als grundlegende Leitlinie für die Supervisionsforschung läßt sich aber behaupten, daß differenzierte Fallanalysen vielfach erhellender sind als empirische Untersuchungen an einer Vielzahl von Personen.

Wie *Nando Belardi* anlässlich von Ländervergleichen betont (1994, 1998), differenzierte sich Supervision im deutschsprachigen Raum besonders in konzeptioneller Hinsicht. Diese Beratungsform, die in Analogie zur Psychotherapie ursprünglich primär als „*Personenentwicklung*“ (*Neuberger* 1994) verstanden wurde, gelangte in den letzten beiden Jahrzehnten in die Nähe zur *Personalentwicklung*. Dies gelang deshalb, weil Supervisoren verstärkt dem beruflichen Kontext von Praktikern Rechnung tragen. Da bis dato die Fundierung von Supervision meistens in psychotherapeutischen Ansätzen gesucht wurde, besteht allerdings die Neigung, diesen Kontext auf der Folie psychotherapeutischer Modelle lediglich als subjektives Phänomen zu interpretieren. Damit setzt man aber leider nur die früheren psychotherapeutischen Engführungen fort. Wenn Supervision als Beratungsform fungieren soll, die sich thematisch auch mit den objektiven Aspekten der Arbeitswelt befaßt, muß diese Arbeitswelt auch entsprechend analysiert werden. Das heißt, Arbeit findet in Organisationen statt, weshalb der Bedeutung organisationstheoretischer Positionen aus der Arbeits- und Organisationspsychologie sowie aus der Organisationssoziologie umfassend Rechnung zu tragen ist.

Das vorliegende Heft enthält nun „Beiträge zur Supervisionsforschung“, in denen die angesprochenen Aspekte vertieft werden:

Michael Märtens und *Heidi Möller* stellen eingangs den Stand der empirischen Su-

vorliegenden Studien gruppieren die Autoren nach verschiedenen Forschungssträngen, z.B. in Studien zur Effektivität, zur Balintgruppenarbeit usw. Es läßt sich insgesamt eine deutliche Nähe zur Psychotherapieforschung konstatieren. Angesichts vieler methodischer wie inhaltlicher Schwächen beklagen die Autoren vor allem die Tatsache, daß die Effektivität von Supervision fast nie auf der Klientenebene untersucht wird.

Genau das unternimmt *Lothar Röhrig*. Dieser Autor präsentiert uns einen Praxisbericht über „Datengestützte Supervision von Vorgesetzten“ in einem Energieunternehmen. Er argumentiert, daß Führungsberatung immer üblicher wird, daß diese aber strikter und gezielter erfolgen muß, als es bisher Usus war. Der Autor zeigt, wie die Effekte von Führungssupervision durch eine vorbereitende Datenerhebung bei den Geführten ermittelt werden kann. Hier handelt es sich einerseits um einen forschenden Praktiker, andererseits um einen Praktiker, der durch die gezielte Anwendung eines Evaluationsinstruments seiner Arbeit mehr Prägnanz, mehr Zielgerichtetheit und damit mehr Professionalität zu verleihen sucht. Er extrahiert aus den Daten auch „Hausaufgaben“ für die Führungskräfte und leitet aus ihnen gezielte Handlungsschritte ab. In einem Ausblick betont der Autor allerdings, daß sich die Effekte von Supervision durch Führungstrainings erheblich steigern lassen.

Karen Schramm thematisiert in ihrem Beitrag, der im Rahmen einer akademischen Arbeit an der TU-Berlin entstanden ist, die subjektive Einschätzung von SupervisorInnen im Hinblick auf die von ihnen erzeugten Wirkungen bei SupervisandInnen. Die Autorin befragte zwei Gruppen von SupervisorInnen: die einen entstammten dem Milieu von Gestalt-, die anderem dem von Systemtherapeuten. Trotz vieler Gemeinsamkeiten kann die Autorin gravierende Unterschiede nachweisen. Diese bestehen im wesentlichen in der Bedeutung, die der Person des Supervisors als personalem Medium zugewiesen wird.

Nach so viel Empirie kommt im Beitrag von *Ferdinand Buer* endlich der konzeptionelle Forschungsstrang zu seinem Recht. Der Autor präsentiert uns zunächst eine Interpretationsfolie für Organisationsanalysen in der Supervision. Auf dem Hintergrund konsequent handlungstheoretischer Positionen mit Anschluß ans Psychodrama beschreibt *Buer* die Organisation „als interaktive Inszenierung“, bei der sich Struktur-, Mikropolitik- und Organisationskultur-Phänomene durchdringen. Das Neuartige dieser Interpretation besteht darin, daß klinische und organisationstheoretische Grundpositionen verschränkt werden.

Im *Diskurs* kommt noch einmal *Ferdinand Buer* zu Wort. Er wagte ein Experiment: Er versandte 30 Thesen zur Konzeptentwicklung von Supervision an insgesamt 25 Personen, die bislang durch Publikationen zur Supervision hervorgetreten waren. Zwei von diesen antworteten ausführlich auf *Buers* Thesen, und zwei äußerten sich jeweils in einem Brief. In einem nachfolgenden Kommentar versucht der Autor die Ergebnisse seines Experiments zu interpretieren. – Der *Diskurs*-Beitrag von *Wolfgang Schmidbauer* schließlich greift erneut die kontroverse Diskussion zum sexuellen Mißbrauch in therapeutischen Beziehungen auf, mit einem Bezug auf die Beiträge zu diesem Thema im Heft 1/1998 dieser Zeitschrift.

Astrid Schreyögg, Heidi Möller, Berlin

Literatur

- Belardi, N.* (1994): Supervision in den USA – heute. *OSC* 2 (1), S. 107-121.
- (1998): Bibliographischer Zugang zur Supervision. In: *Berker, P., Buer, F.* (Hg.), a.a.O.
- Berker, P., Buer, F.* (1998): Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder, Designs, Ergebnisse. Münster.
- Buer, F.* (1998): Einführung. In: *Berker, P., Buer, F.* (Hg.), a.a.O.
- Möller, H.* (1996): Prolegomena zu einer subjektwissenschaftlichen Supervisionsforschung. *OSC* 3 (4), S. 371-382.
- Neuberger, O.* (1994): Personalentwicklung. Stuttgart.
- Schreyögg, A.* (1994): Supervision – Didaktik und Evaluation. Paderborn.
- Weigand, W.* (1998): Vorwort. In: *Berker, P., Buer, F.* (Hg.), a.a.O.