

Was können Supervisoren von der Ethnopschoanalyse lernen?

Heidi Möller, Berlin

„Wenn das Unbewußte nach Freud das ‚innere Ausland‘ ist, so ist man dort immer ein Fremder. Das muß man ertragen lernen“ (Erdheim 1988, S. 10).

1. Die Haltung des Supervisors in der fremden Organisationskultur: Anleihen aus der Ethnopschoanalyse

Ethnopschoanalytiker untersuchen die Interdependenzverhältnisse zwischen Kultur und Individuum (bzw. Gruppen) auf einem tiefenpsychologisch-psychoanalytischen Hintergrund. Im Zentrum stehen die unbewußten emotionalen und motivationalen Prozesse der Psyche. Man kann diesen Ansatz mit Recht als interdisziplinäre Sozialwissenschaft bezeichnen, bei der Ethnologie und Psychoanalyse eine, wie ich meine, glückliche Verbindung eingehen. Die Untersuchung des kulturellen Ausdrucks bildet die Wechselwirkung von Sozialstruktur, Sozialisationsmustern und Persönlichkeitsorganisation ab (vgl. Reichmayr 1995).

Die Verbindung besteht seit den 60er Jahren in Europa (vgl. Adler 1993) und hat ihre Wurzeln bei Róheim, der als erster ausgebildeter Psychoanalytiker ethnologische Studien betrieb. Devereux' Arbeiten jedoch gelten als grundlegend für den neuen Wissenschaftszweig, mit dem die psychoanalytischen Techniken Einzug in die Feldforschung erhielten. Fast zeitgleich entstanden erste Arbeiten von Parin, Parin-Mathèy und Morgenthaler. Erdheim, Bosse und Nadig entwickelten die Disziplin fort. „Die Psychologie des Ichs wurde so ausgebaut, daß das Wirken gesellschaftlicher Prozesse dort aufgeklärt werden konnte, wo sie sich jedenfalls bemerkbar machen: im Seelenleben des Einzelnen“ (Parin 1978, S. 412). Gegenstand der Ethnopschoanalyse ist das Unbewußte in der Kultur (Erdheim 1984, S. 9).

Neben der historischen, soziologischen und ethnologischen Analyse der Makrosozietät richtet die Ethnopschoanalyse ihr Hauptaugenmerk auf die Wirksamkeit sozialer Strukturen und Produktionsverhältnisse in der individuellen Psyche. Sie beschäftigt sich mit der Evolution von Kulturen, ohne sich auf rein psychologische Theorien zu beschränken. Sie „betont aber zusätzlich jene strukturellen, funktionellen und inhaltlichen psychischen Phänomene, die aus der Umwelt stammen“ (Parin 1976, S. 3). Die Beschäftigung mit dem Unbewußten einer fremden Kultur, die Analyse der Interaktion von psychischen und kulturellen Faktoren scheint für die Supervision von herausragender Bedeutung zu sein: zum einen, da uns die Ethnopschoanalyse lehrt, auch die eigene Kultur fremd werden zu lassen, zum anderen weil das Eintreten des Supervisors in eine neue Organisationskultur, einem „In-die-Fremde-Gehen, um eine fremde Kultur zu entdecken“ gleicht (Nadig 1986). Der von Morgenthaler (1984) geprägte Satz: „Look I'am a foreigner!“ beschreibt Analoges.

Dabei scheint es sinnvoll, die Fremdheit des anderen Sinnsystems äußerst ernst zu nehmen. Nur so kann der Supervisor eine der freischwebenden Aufmerksamkeit in der

Psychoanalyse ähnelnde Haltung für den supervisorischen Prozeß einnehmen. Und dieser erscheint mir deshalb so wichtig, da einige Gefahren des allzu Vertrauten damit gemieden werden können:

„... man fixiert das eine Stück besonders scharf, eliminiert dafür ein anderes, und folgt bei dieser Auswahl seinen Erwartungen und Neigungen. Gerade dies darf man aber nicht; folgt man bei der Auswahl seinen Erwartungen, so ist man in Gefahr, niemals etwas anderes zu finden, als man bereits weiß; folgt man seinen Neigungen, so wird man sicherlich die mögliche Wahrnehmung fälschen. Man darf nicht darauf vergessen, daß man ja zumeist Dinge zu hören bekommt, deren Bedeutung erst nachträglich erkannt wird.“ (Freud, Ratschläge für den Arzt bei der psychoanalytischen Behandlung, 1912, S. 377)

Die Begegnungssituation des Supervisors mit der Kultur einer ihm zunächst fremden Organisation darf demzufolge nicht zu sehr theoriegeleitet sein. Zwar reduziert eine kognitive Vorbereitung die Belastung der Kontaktnahme, aber sie nimmt u.U. eine wichtige Durchgangsphase, die viele Möglichkeiten der Erkenntnisgewinnung enthält, fort. Der Supervisor befindet sich, folgen wir Wellendorf (1996), zunächst „in einem prinzipiellen und fundamentalen Zustand des Nichtwissens“ (S. 179). „Was er für eine psychoanalytisch orientierte Arbeit mit Institutionen braucht, ist das, was Bion (1970) einmal ‚negative capability‘ genannt hat. Er meint damit ‚die Fähigkeit eines Menschen, sich in Unsicherheit, rätselhaften Geheimnissen und Zweifeln zu befinden, ohne irritiert nach Fakten zu suchen‘. Sie ist Voraussetzung dafür, daß wir über die Institution etwas Neues – das heißt etwas, was keiner der Beteiligten bisher wahrgenommen und gewußt hat – lernen“ (Wellendorf 1996, S. 179). Supervision wird oft in Krisensituationen von Organisationen nachgefragt. Die Fremde ernst zu nehmen bedeutet in solchen Situationen, den Blick frei zu haben für Innovatives, das sich nur dann finden läßt, wenn wir zunächst die Sinne schärfen für das Übersehene, Vermiedene, Verleugnete des Systems.

Klare Suchstrategien des Supervisors resultieren aus klaren Supervisionskontrakten. Sie sind auch wünschenswert, dennoch zumeist eine Illusion. „Die Gründe dafür liegen zum Teil in dem Nichtwissen der Nachfrager, was denn nun Supervision ist, und zum anderen in dem (verständlichen) Noch-Nichtwissen ihrer eigenen Thematik“ (Pühl 1992, S. 38). Die Neigung, Supervisanden zu schnell in eine dann vermeintliche Klarheit zu drängen, speist sich aus der Unfähigkeit des Supervisors, die notwendige Anfangsverwirrung zu ertragen. Klarheit kann nur das Ergebnis eines zumeist beschwerlichen gemeinsamen Suchprozesses und nicht dessen Voraussetzung sein. So kann man erste gemeinsam verhandelte Supervisionsthemen zumeist als Kompromißbildungen verstehen, die ein für alle Beteiligten zu verkraftendes Angstniveau markieren. Erst allmählich ist es möglich, sich in die Tiefe der institutionellen Konfliktdynamik und der informellen Strukturen etc. vorzuarbeiten. Nur im ungünstigen Fall versenken wir das, was uns in der Begegnung mit der Institution überfordert, ins Unbewußte. Hintergrund dessen können die Ängste des Supervisors sein, von der Institution ausgestoßen zu werden, sollte er das Maß an archäologischer Arbeit verfehlen, das die Organisation verdauen kann.

Methodisch geht es darum, die Irritationen als Supervisor verstehen zu lernen: „daß die Irritationen und vermeintlichen Fehler des Supervisors nicht vorschnell auf seinem privaten Schuldenkonto verbucht werden, sondern als erkenntnisförderndes Material wieder zugänglich gemacht werden“ (Pühl 1992, S. 39). Das erfordert vom Supervisor die recht schwierige Aufgabe, sich dem Erwartungsdruck der Organisation zu widersetzen und sie nicht durch (vor-)schnelle Antworten zu beruhigen. Es geht darum, die Tastbewegungen des sich miteinander Vertrautmachens nicht zu beschleunigen, deren

Dynamik das Nichtwissen darstellt. Sicherlich bedarf es dazu eines klar gesetzten Rahmens, der soviel Sicherheit und Orientierung zu bieten weiß, daß die Mitglieder einer Organisation es wagen können, Abwehrprozesse und Tabuierungen so zu lockern, daß „Dinge zur Sprache kommen, die bisher der Zensur zum Opfer gefallen sind“ (Wellendorf 1996, S. 183).

Was nun können Supervisoren von den Ethnopsychoanalytikern lernen, deren dezidiertes Arbeitsziel es war, in die Fremde einzutauchen? Die Ethnopsychoanalyse verhilft den Supervisoren zunächst einmal zu dem Eingeständnis, daß die Fremde angst macht: „Er (der Forscher) kennt die Sitten und Gebräuche nicht, befindet sich insofern in einer orientierungslosen und angstausslösenden Situation“ (Erdheim 1988, S.11). Und gerade diese Angst ist seine Chance. In der Professionalisierungsdebatte, in der gefordert wird, Ausbildung an Ausbildung zu reihen, an Souveränität und umfassendem Wissen zuzulegen (was ich gewiß nicht als irrelevant bewerten will), vergibt man Möglichkeiten der Diagnose von fremden Organisationskulturen, wenn man nicht bereit ist, die zur Fremde dazugehörige Angst wahrzunehmen und sie nutzbar zu machen. Es gilt: „der Angst ins Gesicht sehen, um der Versuchung zu widerstehen, Teile seines Materials zu verdunkeln“ (Devereux 1992, S. 126).

„Der ethnopsychoanalytische Prozeß verläuft als Pendelbewegung zwischen der Analyse der eigenen und derjenigen der fremden Kultur“ (Erdheim 1988, S. 34). Als Forscher in einer fremden Organisationskultur wird es darum gehen, mein Gegenüber mit Deutungen zu konfrontieren, die aus der Gegenübertragungsanalyse gewonnen wurden. Damit kann es gelingen, eigene Ergebnisse zu überprüfen und die Mitglieder der Organisation zu beteiligten Subjekten der gemeinsamen Analyse kultureller Muster zu machen. Interessant sind dabei gerade die Bruchstellen, die den Rahmen der bislang leitenden Theorien oder Vorannahmen aller Beteiligten sprengen. Das einzige, was allen Beteiligten im Prozeß der Kulturanalyse gemeinsam zur Verfügung steht, ist die Beziehung, die sie miteinander erleben. Darum muß zunächst die dialogische Struktur, um Verständnis und Verstehensprozesse einleiten zu können, kultiviert und gepflegt werden. Denn das Unbewußte der Institution bildet sich in den Interaktionen und Handlungen ab.

Wir machen immer wieder die schmerzhaft Erfahrung, nicht zu durchschauen, nicht zu wissen, unsicher zu sein über die eigene Rolle und Identität. Die Realität von Institutionen erleben wir als unüberschaubar komplex. Damit ist eine Gefahr verbunden, denn der Supervisor bewegt sich in der Unbewußtheit der Institution. Er selbst ist Produkt dieses Prozesses.

„Er ist in der Gefahr zu übersehen, daß die Einführung der grundlegenden Unterscheidung zwischen bewußten und unbewußten institutionellen Prozessen selbst ein Versuch sein kann, sich von der Verwirrung und Angst zu befreien, welche die Teilnahme am komplexen institutionellen Geschehen auslösen kann. Der Analytiker bleibt, was immer mit ihm in seiner Beziehung zur Institution geschieht, Herr über die Unterscheidung, die über institutionelle ‚Wahrheit‘ und ‚Unwahrheit‘ entscheidet. Das Feld des ‚Unbewußten‘ ist sein Herrschaftsbereich“ (Wellendorf 1996, S. 175).

2. Selbstreflexivität

Ähnlich wie die Ethnopschoanalyse es tut (*Morgenthaler et al. 1984; Parin 1978; Nadig 1986, etc.*), muß auch in der Supervision der psychischen Einstellung des Supervisors viel Augenmerk gewidmet werden, da seine Gefühle, Hemmungen und Symptome während des Erhebungsprozesses ein janusköpfiges Gesicht zeigen. Sie können auf der einen Seite den Erkenntnisprozeß blockieren oder stören, sie sind aber auf der anderen Seite u.U. auch Abbilder der institutionellen Prozesse. Persönliche Unsicherheiten und Ängste müssen und können nicht im Zählen und Messen bewältigt, sondern können erkenntnisgewinnend berücksichtigt werden. „Es macht Sinn, zu sehen“ (*Devereux 1974, S. 126*) und nicht vorschnell bedrückendes, herausforderndes und/oder ängstigendes Erkenntnismaterial abzuwehren. Je nachdem, um welche Organisation es sich handelt, werden auch archaische Konflikte angesprochen, die die persönliche Abwehr aktivieren. Im Laufe eines gelungenen Organisationsanalyseprozesses läßt sich die persönliche Abwehrschwelle, die die Wahrnehmung des Supervisors einengt, herabsetzen.

Das Fremde verstehen heißt zunächst einmal, das Fremde in sich selbst zu verstehen. Für Berater in Organisationen ist es unabdinglich, sich über die eigenen Mythen, die er selbst transportiert, klar zu werden, die Paradigmen zu reflektieren, die in die Arbeit einfließen. Seine eigenen Basisprämissen laufen sonst Gefahr, der fremden Kultur übergestülpt zu werden. Er muß sich seiner eigenen sozialen Herkunft, seiner eigenen Perspektivität, seines eigenen gesellschaftlichen Status' und vor allem des eigenen Störungspotentials bewußt sein, um seine Gegenübertragungsreaktionen für die Diagnostik und Intervention in fremden Organisationskulturen nutzen zu können. „Daneben wird in der (Rück-) Lenkung der Perspektive des Beobachters, auf dessen Position und Einfluß auf das beobachtete Geschehen die Nähe zum psychoanalytischen Konzept der ‚Gegenübertragung‘ deutlich: So hatte *Freud* im Zusammenhang mit Gegenübertragung formuliert, „daß jeder Psychoanalytiker nur so weit komme, als seine eigenen Komplexe und inneren Widerstände es gestatten“ (zit.n. *Adler 1993, S. 79f.*).

Die methodische Selbstreflexion wird bei *Leithäuser & Volmerg (1988)* zum Hauptgegenstand des Forschungsprozesses. Die Methode der Selbstreflexion kommt einer kritischen Hermeneutik der Selbsterkenntnis gleich:

„Das Selbst verfremdet sich, stellt sich sich selbst gegenüber, objektiviert sich, macht sich damit zum Gegenstand der Analyse und gelangt auf diese Weise zu Erkenntnissen von seiner Beschaffenheit, Genese und unbewußten Einbettung in die soziale Lebenssituation, wie sie ihm innerlich sind. Ein entscheidender Aspekt in diesem Prozeß der Selbsterkenntnis ist, daß das Selbst (Ich) sich selbst gegenüber Distanz, einen Spielraum gewinnt, der es ermöglicht, sich von verschiedenen Gesichtspunkten aus wahrzunehmen, verschiedene Haltungen sich selbst gegenüber einzunehmen und auszuprobieren. Damit ist die Möglichkeit der Selbstkritik und Selbstveränderung gegeben.“ (*Leithäuser, Volmerg 1988, S. 214f.*)

Aus diesem Grunde möchte ich dafür plädieren, in Ausbildungsgruppen für Supervisoren und Organisationsberater Übertragungsprozesse auf die Ausbilder und die Gruppenmitglieder temporär anwachsen und sie nicht im Hinblick auf die „Fachausbildung“, in der wir uns befinden, im Keim zu ersticken. In dem geschützten Ausbildungsrahmen ist es möglich zu erleben, welche Übertragungsprozesse ich durch mein Sosein typischerweise in Gang setze oder auf mich ziehe. Dort kann ich „ungestraft“ Bewußtheit über bislang unbewußte Prozesse erlangen und mich mit dem Fremdbild, das ich erzeuge, intensiv beschäftigen. Zu rational orientiertes Arbeiten verschenkt

m.E. große didaktische Möglichkeiten. Der Ausbildungsfokus sollte immer auch auf „die persönlichen Verstrickungen mit seinem Material und die Realitätsverzerrungen, die diese ‚Gegenübertragungs‘-Reaktionen nach sich ziehen“ (Devereux 1992, S. 28), gerichtet sein.

Sehen wir in der Gegenübertragungsanalyse eine angemessene Erkenntnismethode in den Wissenschaften vom Menschen, so sind wir immer wieder mit Angst, Verwirrung, Unverständnis und damit verbundenen aggressiven Impulsen konfrontiert, Gefühle, die durch die Begegnung mit dem Fremden auslöst werden. Im Ausbildungskontext kann herausgefunden werden, was genau mir angst in der Fremde macht. Diese Erfahrungen machen zu können und nicht ausmerzen zu wollen, um vorschnell des anderen habhaft zu werden, ist Ziel von Supervisionsausbildung. Dort kann gelernt werden, wie man auf „Zähmungs- und Neutralisierungsbemühungen“ (Duerr 1978, S. 152) durch objektivistische Methodik verzichten kann, und daß das Eintauchen in die Fremde auf das Engste mit der eigenen Lebensgeschichte verbunden ist, „daß man vom Fremden nicht sprechen kann, ohne auch von sich selbst zu sprechen“ (Erdheim 1984, S. VIII).

3. Der Enkulturationsprozeß des Supervisors

Für *Róheim* (1934) entspringt die Kultur unbewußten Triebkräften und Sublimationsprozessen – insbesondere der Not, den frühkindlichen Abhängigkeitserfahrungen und Hilflosigkeitsgefühlen etwas Stabilisierendes entgegenzusetzen. „Damit wird Kultur zum System, welches in ihren Institutionen Abwehr- und Entlastungsmöglichkeiten für den Einzelnen bereitstellt; stärker noch als bei Freud erhält sie bei *Róheim* den Charakter einer ‚kollektiven Neurose‘“ (Adler 1993, S. 67). *Róheim* betont die kompensatorische Funktion der Kultur, wohingegen *Erikson* deren stabilisierende Funktion hervorhebt:

„Anstatt zu betonen, was die Zwänge der sozialen Organisation dem Kinde versagen können, wollen wir hervorheben, was die soziale Ordnung dem Kinde zunächst gewährt, indem sie es am Leben erhält und sich auf spezifische Weise seinen Bedürfnissen anpaßt und es in einem bestimmten kulturellen Lebensstil einführt“ (Erikson 1984, S. 43).

Der Supervisor, der eine Organisation betritt, begegnet den kulturellen Mustern der Organisation, denen er kompatibel gemacht werden soll. Er wird schnell einen Sog registrieren, denn es sind zumeist starke Kräfte am Werk, die ihn in die Organisationskultur als übergeordnetes Abwehrsystem integrieren sollen. Die Organisation antwortet sofort auf die Präsenz und Intervention des Supervisors. Dessen Beobachten selbst verändert das Leben in der Organisation, der Beobachter ist immer auch Teil seiner Beobachtung. Dem Prozeß der „Enkulturation des Supervisors“ kommt insofern hohe diagnostische Bedeutung zu. Er sollte seine Wahrnehmung auf folgende Aspekte richten:

- Wie reagiert die Organisation auf seine Präsenz (Vorsicht, Skepsis, Erlösungswünsche)?
- Welche Position und Rolle wird ihm zugewiesen?
- Welche Distanzierungs-, Abgrenzungs- oder Absetzwünsche liegen vor?
- Welche Verführungsstrategien werden dem Supervisor gegenüber angewandt?
- Wieviel Einflußnahme wird ihm zugebilligt?
- Wie sehen die Mechanismen gegenseitiger Beeinflussung aus?
- Wie wird auf seine Geschlechtsidentität reagiert?

- Welche Identifikations- und Projektionsmechanismen herrschen vor (Illusionen und Allmachtsphantasien über Supervisoren, Entwertungen, Vorurteilsanalyse)?
- Welche Widerstände lassen sich bei den Supervisanden, dem Supervisor finden?
- Welche Glaubenssätze soll er unbedingt übernehmen?
- An welchen Tabus soll nicht gerührt werden?
- Wie wird der Berater an den Erfahrungsschatz der Organisation angeglichen?
- Wann besteht Gefahr, ausgestoßen zu werden, da der Supervisor zu fremd bleibt und damit zu angstausslösend wirkt?

Die Antworten auf diese umfangreichen Fragen lassen sich am besten durch die Position der Unvoreingenommenheit finden, durch eine unterstützende Beziehung, die dem Klientensystem eine größtmögliche eigene Entwicklung zubilligt. Auf diese Weise kann es gelingen,

„dem Klienten bzw. dem unterstellten System (zu) helfen, sich über ihre/seine Probleme klar zu werden, zu lernen, mit ihren Sorgen zu leben, die eigenen Widerstände zu erkennen, sie zu analysieren und sich dann einer neuen Situation zuzuwenden. Erst dann wäre es möglich, vielfältigere und kreativere Lösungswege für Probleme zu antizipieren als bisher und dementsprechend frei zu handeln.“ (Gagliardi 1995, S. 9)

4. Das „Gruppen-Ich“ und das „Clangewissen“

Parin, Morgenthaler und Parin-Matthèy (1963) setzten sich intensiv mit der Etablierung eines „Gruppen-Ich“ und des „Clangewissens“ in fremden Kulturen auseinander, die das Ich von unerträglichen Ängsten, Schuldgefühlen oder deren archaischen Vorläufern befreit. Sie beschreiben ein Konzept der Anpassungsmechanismen des Ich, die Entwicklung eines „Gruppen-Ich“ und eines „Clangewissens“, die „das Ich in ähnlicher Weise von der ständigen Auseinandersetzung mit der Außenwelt entlasten, wie die Abwehrmechanismen das gegenüber den abweichenden Triebansprüchen leisten“ (Parin 1977, S. 485).

„Gruppen-Ich“ und „Clangewissen“ bergen in sich die Gefahr einer Manipulierbarkeit, da das autonome Über-Ich nur schwach ausgeprägt ist. Die Identifikation mit der zugewiesenen Rolle, die Übernahme der Rollen- und Institutionsideologie hat ebenso wie die Verschmelzung mit der Meta-Ideologie des Unternehmens ichtstabilisierende Funktion. Die Beweglichkeit des Ich wird eingeschränkt, die konflikthafte Interaktion zugunsten hoher Anpassungsleistung reduziert. Das „ethnische Unbewußte“ wird auf Kosten des ideosynkratischen Unbewußten gestärkt. Angleichungs- bzw. sogar Deformationsprozessen des Lebens in Institutionen sollten Supervisoren ihr Augenmerk schenken, so z.B. der Ausprägung kompensatorischer Größen-Selbst-Phantasien, wie wir sie zum Teil in bestimmten Drogeneinrichtungen finden. Institutionen erzeugen Wünsche nach Geborgenheit und Zugehörigkeit. Als Rollenträger nimmt man teil an einer Institution, einer Gruppe. „Was an Autonomie verloren ging, wird wettgemacht durch neue Arten der Befriedigung, die die Rolle bietet“ (Parin 1978, S. 118).

Ebenso wichtig scheint mir die Erfassung abweichenden Verhaltens einzelner und seiner Bedeutung für die Gesamtkultur. Denn Systeme können sich auf Dauer nur erhalten, wenn manche eine Abweichung oder sogar Innovation wagen. Auch Kulturvergleiche, die erfahrene Supervisoren immer wieder anstellen können, helfen zur komplexen Diagnostik von Organisationen. Die Komparation kann zeigen, welche beruflichen Sozialisationspraktiken z.B. welche Persönlichkeitscharakteristiken bedingen und umgekehrt.

5. Forschungsmethodologische Perspektiven

Ein bewährter Zugang zur Erfassung kultureller Muster in Organisationen sind qualitative Interviews. Daneben lassen sich ethnohermeneutische Verfahren wie analytische Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtung (vgl. *Bosse et al.* 1984) als Instrumente der Institutionsanalyse in der fremden Kultur einsetzen. Dieser Zugang unterscheidet sich deutlich von traditionelleren Herangehensweisen. Mit gleichschwebender Aufmerksamkeit dem psychischen Material gegenüber, das der Interviewte bzw. die Gruppe dem Supervisor liefert, soll dieser möglichst durch keinerlei Muster des Aufmerkens eingeschränkt sein (vgl. *Leithäuser, Volmerg* 1988). Ohne einschränkende Scheuklappen, was auch theoretische Abstinenz bedeutet, soll den Phänomenen Rechenhaft getragen werden. Durch die paradoxe Haltung der Neutralität ist es möglich, daß der Blick nicht an den Tatsachen fixiert bleibt, sondern die unbewußten Prozesse Raum greifen können. Die gleichschwebende Aufmerksamkeit des Supervisors ermöglicht ein Auftauchen der flüchtigen und schnell wieder entschwindenden Phänomene des Unbewußten. Das Unbewußte, das sich im wesentlichen in Prozeßfiguren abbildet, ist schwer eindeutig zu ordnen.

6. Tiefenhermeneutische Interpretation von Texten

Oben genannte Analysezugänge von Organisationskulturen bedürfen einer ihnen angemessenen und kompatiblen tiefenhermeneutischen Auswertungsmethodik. In der psychoanalytischen Textinterpretation wird versucht, zu den verborgenen, latenten Sinngehalten vorzudringen. Theoretische Vorannahmen besitzen nur dann einen Wahrheitsgehalt für den Text, wenn sie sich bei der Interpretation am Text bewähren. Die Interpretation muß also aus dem Text heraus – in der Sprache des Textes – entwickelt werden. Dabei will die psychoanalytisch orientierte Tiefenhermeneutik auch Zugang zu den aus der Sprache ausgeschlossenen unbewußten Gehalten des Textes gewinnen, die das sprachliche Geschehen gleichsam als seine Unterwelt bewegen. Hierzu finden auch die aus der Interaktion gewonnenen Daten, das Übertragungs-Gegenübertragungsge-schehen zwischen Interviewer und Interviewtem, ihre Bedeutung.

Bei der Interpretation erschließen wir uns durch Fragen den Sinngehalt des Textes auf folgenden Ebenen:

1. Worüber wird gesprochen? (propositionaler Gehalt)
2. Wie wird miteinander gesprochen? (metakommunikativer Gehalt)
3. Wie wird worüber gesprochen? (pragmatischer Gehalt)
4. Warum wird wie worüber gesprochen? (intentionaler Gehalt)

Bei der tiefenhermeneutischen Textinterpretation gibt es fünf Sinnebenen des Verstehens:

- das logische,
- das psychologische,
- das szenische,
- das hermeneutische Verstehen und
- die tiefenhermeneutische Rekonstruktion.

Im ersten Schritt des logischen Verstehens wird der Text als sinnvolle Struktur erfaßt. Es wird bereits jetzt nach Widersprüchen, Inkonsistenzen, grammatikalischen

Fehlern u.v.m. als Hinweis auf verdrängte Sinngehalte gesucht. Im zweiten Schritt des psychologischen Verstehens wird auf den affektiven Gehalt der Äußerungen des Interviewten geachtet. Auch Divergenzen zwischen Gestik, Mimik, Tonfall etc. und inhaltlich Beschriebenem werden registriert. Der dritte Schritt des szenischen Verstehens (Lorenzer 1972) leistet die umfassende interaktionelle Einbindung sprachlicher Äußerungen. Es wird gefragt, welche lebensweltliche Bedeutung die Interaktionen haben; verschiedene Szenen werden verglichen, um ggf. Muster zu finden. Im vierten Schritt des tiefenhermeneutischen Verstehens soll nun das Verdrängte aufgespürt werden. Vorausgehende Erkenntnisse (s.o.) werden zusammengefaßt und transformiert, indem geschaut wird, wo Sprach- und Interaktionsfiguren sich als Abwehrkonstrukte zeigen. Die Analyse mündet in die Rekonstruktion der verdrängten Sinngehalte und des Sinns der Verdrängung ein: „Es geht also darum, was und warum verdrängt wurde“ (Mayring 1983, S. 96).

Nadig (1991) sieht als einzige Möglichkeit, einen authentischen Bezug zu der Struktur des Materials zu finden, in der Nutzung der eigenen Subjektivität, wie sie emotional und rational darauf reagiert. „Das bedeutet, daß sich die Forscherin bei der Auswertung auf das Material einläßt und sich erlaubt, irritiert, abgestoßen, erstaunt und erfreut darauf zu reagieren. Diese emotionale Bewegung muß sie festhalten und im Zusammenhang als Ausdruck kultureller Strukturen zu verstehen suchen“ (Nadig et al. 1991, S. 16).

Literatur

- Adler, M. (1993): *Ethnopsychanalyse: das Unbewußte in Wissenschaft und Kultur*. Stuttgart, New York.
- Bion, W.R. (1970): *Attention and interpretation*. London.
- Bosse, H., Knauss, W. (1984): Erfahrungen mit Jugendlichen in Neu-Guinea. *Psycho-Sozial* 23, S. 68-90.
- Devereux, G. (1974): *Normal und anormal. Aufsätze zur allgemeinen Ethnopsychiatrie*. Frankfurt a.M.
- (1992): *Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften*. Frankfurt a.M.
- Duerr, H.P. (1978): *Traumzeit. Über die Grenzen zwischen Wildnis und Zivilisation*. Frankfurt a.M.
- Erdheim, M. (1984): *Die gesellschaftliche Produktion von Unbewußtheit. Eine Einführung in den ethnopsychoanalytischen Prozeß*. Frankfurt a.M.
- (1988): *Psychoanalyse und Unbewußtheit in der Kultur. Aufsätze 1980-1987*. Frankfurt a.M.
- Erikson, E.H. (1984): *Kindheit und Gesellschaft*. Stuttgart.
- Freud, S. (1912): *Ratschläge für den Arzt bei der psychoanalytischen Behandlung*. GW VIII. Frankfurt a.M.
- Gagliardi, P. (1995): *Organisationsentwicklung, organisatorischer Wandel und Cultural Change. Organisationsentwicklung, Supervision, Clinical Management* 2 (1), S. 7-14.
- Leithäuser, T., Volmberg, B. (1988): *Psychoanalyse in der Sozialforschung*. Opladen.
- Lorenzer, A. (1972): *Zur Begründung einer materialistischen Sozialisationstheorie*. Frankfurt a.M.
- Mayring, P. (1983): *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim; Basel.
- Morgenthaler, F., Weiss, F., Morgenthaler, M. (1984): *Gespräche am sterbenden Fluß*. Frankfurt.
- Nadig, M. (1986): *Die verborgene Kultur der Frau. Ethnopsychoanalytische Gespräche mit Bäuerinnen in Mexiko. Subjektivität und Gesellschaft im Alltag von Otomi-Frauen*. Frankfurt a.M.

- et al. (1991): Formen gelebter Frauenkultur. Ethnopschoanalytische Fallstudien am Beispiel von drei Frauengenerationen des Züricher Oberlandes. Forschungsbericht an den Nationalfond. Zürich.
- Pühl, H.* (1992): Supervision als praktische Ethnopschoanalyse. *Supervision* 22, S. 38-45.
- Parin, P.* (1977): Das Ich und die Anpassungsmechanismen. *Psyche* 31, S. 481-515.
- (1978): Der Widerspruch im Subjekt: Ethnopschoanalytische Studien. Frankfurt a.M.
- Parin, P., Morgenthaler, F., Parin-Mathèy, G.* (1963): Die Weißen denken zuviel. Psychoanalytische Untersuchungen bei Dogon in Westafrika. Zürich.
- Petzold, H.* (1988): Integrative Bewegungs- und Leibtherapie: ein ganzheitlicher Weg leibbezogener Psychotherapie. Paderborn.
- Reichmayr, J.* (1995): Einführung in die Ethnopschoanalyse. Geschichte, Theorien und Methoden. Frankfurt a.M.
- Róheim, G.* (1934). The Riddle of the Sphinx. London.
- Schreyögg, A.* (1991): Supervision – ein integratives Modell. Paderborn.
- (1995): Organisationskulturen von Human Service Organizations. *Organisationsentwicklung, Supervision, Clinical Management* 2 (1), S. 15-34.
- Wellendorf, F.* (1996): Überlegungen zum „Unbewußten“ in Institutionen. In: *Pühl, H.* (Hg.): Supervision und Institution. Frankfurt a.M., S. 173-186.
- Willke, H.* (1991): Beobachtung, Reflexion, Supervision aus systemtheoretischer Sicht. Vortrag auf der Tagung: „Supervision in Großorganisationen und totalen Institutionen“ (Akademie Remscheid und EAG).

Die Autorin: Dr. phil. Heidi M. Möller, Dipl.-Psych., Hochschulassistentin für Klinische Psychologie an der TU Berlin, Psychotherapeutin (FPI) und Supervisorin (DGSv) in freier Praxis. *Anschrift:* Kaiserin-Augusta-Allee 84, 10589 Berlin.