

# Selbstkonfrontationsinterviews bei Experten der Supervision

## Zum Design einer interaktionszentrierten Supervisionsforschung

### 1. Vorüberlegungen zu einer interaktionszentrierten Supervisionsforschung

Die Supervisionsforschung steckt in den Kinderschuhen (vgl. auch Auckenthaler 1996, Carfio & Hess 1988; Martin, Goodyear & Newton 1987; Barlett, Goodyear & Bradley 1983). Dabei läßt sich dieses »vorwissenschaftliche Stadium« (Petzold 1996) als Chance begreifen, eine gegenstandsangemessene Methodik zu entwickeln und die Fehler, wie sie zum Teil in der Psychotherapieforschung gemacht wurden, zu vermeiden.

Die Supervisionsszene steht in Zeiten der Proklamierung von Effizienzkontrolle und Qualitätssicherung unter Druck. Es wäre gefährlich, übereilt einem Zeitgeist zu folgen und sich an üblichen und etablierten Forschungsstrategien positivistischer Provenienz zu orientieren oder diese gar zu kopieren. Ein solches Vorgehen könnte mittel- und langfristig fatale Folgen haben. Die ausschließliche Anwendung eines aus der nomologischen Psychologie stammenden Methodenrepertoires kann als Antwort auf einen Rechtfertigungszwang interpretiert werden, der in Zeiten der Verknappung ökonomischer Ressourcen und dem damit zusammenhängenden Kampf um die Pfründe geschaffen wird. Schlichte Modelle werden mit der heißen Nadel gestrickt, und man rettet sich in Scheinsicherheiten.

Allgemein ist die Supervisionsforschung bislang wenig interaktionistisch ausgerichtet. Im wesentlichen finden wir Ergebnisse, die durch Fragebogenerhebungen die Wahrnehmung des Supervisors durch die Supervisanden versuchen abzubilden. Die Ergebnisse sind als recht global zu bezeichnen: »Die Untersuchungsergebnisse haben dementsprechend auch wenig Überraschungswert: Supervisorinnen sollen attraktiv *und* erfahren sein, sensibel für den Beziehungsaspekt *und* aufgabenorientiert; sie sollten (u.a.) Vertrauen und Enthusiasmus ausstrahlen, die Supervisandinnen respektieren, ihre Fehler akzeptieren, klares und direktes Feedback geben, Sicherheit vermitteln und Sinn für Humor haben (vgl. dazu z.B. Albott 1984; Allen, Szollos & Williams 1986; Bernler & Johnsson 1993, 218ff; Carfio & Hess 1988; Friedlander & Snyder 1983; Heppner & Handley 1982; Krause & Allen 1988).« (Auckenthaler 1996, 35).

## Welchen Zugang braucht die Supervision?

Oft wird in den vorliegenden Untersuchungen gar nicht gefragt, *was* die Supervisoren und Supervisorinnen eigentlich mit ihren Supervisanden machen und *wie* sie dabei methodisch vorgehen, sondern lediglich geforscht, wie sich die Effekte außerhalb des supervisorischen Tuns nachweisen lassen. Betrachtet man nun die Vielzahl der Einflußfaktoren, wie ökonomischer Kontext, Stellenbesetzung, Qualifikation der Mitarbeiter, Hierarchiestruktur der Organisation, Komplexität und Störungsgrad der Klientel etc., wird schnell deutlich, welch ein methodisches Problem die Effizienzkontrolle von Supervision darstellt. Die Fragestellungen sind bei weitem komplexer, da viel mehr an Kontextvariablen zu berücksichtigen sind, als in der Psychotherapieforschung, deren Ergebnisse Praktiker und Praktikerinnen oft nicht recht zufriedenstellen. Versucht man, gemäß einer traditionellen psychologischen Forschung die Wirk- und Veränderungsstrategien von Supervisoren und Supervisorinnen zu operationalisieren, d.h. Variablen zu bilden und den Supervisionsprozeß mit einem dichten Befragungs- und Beobachtungsnetz zu überziehen, so sieht man sich einer schier unlösbaren Aufgabe gegenüber. Das Ausmaß der Interdependenzen der zu berücksichtigenden Faktoren ist so groß, daß man schnell an die Grenzen der Informationsverarbeitung, der ökonomischen und motivationalen Grenzen stößt. Wollen wir statt dessen herausfinden, was genau in Supervisionsprozessen geschieht, erweisen sich sowohl das facettenreiche Testrepertoire als auch Fragebogenuntersuchungen als unangemessen. Wir brauchen Forschungsinstrumente, die den Interaktionsprozessen der Supervision in ihrem Ineinandergreifen gerecht werden, die in der Lage sind, die Interpersonalität des Geschehens zu fassen.

Supervisionsgruppen verstehe ich als »joint competence groups«, die die gemeinsame Arbeit antreten. Supervisanden sind aufgrund des Arbeitsbündnisses kompetente Mitspieler. Deshalb muß auch der Forschungsansatz einer sein, der dem Prozeß sozialer Interaktion Rechnung trägt, d.h., daß der Forscher mit seinem »Forschungsgegenstand« so in Kontakt tritt, daß er in ihm seine Fähigkeiten als »natürlicher Sozialforscher« (Buchholz & Streeck 1994) hervorruft. Der Beforschte sollte in seiner Kompetenz gefragt sein und die wissenschaftliche Methodik sich nicht substantiell verschieden von den Methoden, mit denen wir in Supervisionsprozessen arbeiten, zeigen. Die Supervisionsprozesse selbst sind jeweils kleine Forschungsprozesse. Das von Freud proklamierte Junktum von Heilen und Forschen läßt sich m.E. gut auf supervisorische Prozesse übertragen.

Eine Supervisionssitzung ist eine von Supervisor und Supervisanden gemeinsam hergestellte Wirklichkeit. Supervisorische Arbeit läßt sich nur verstehen als Resultat situationsbezogenen interaktiven Handelns. Die Forderung, die Jaeggi für die Psychotherapieforschung aufgestellt hat, gilt meiner Ansicht nach in gleicher Weise für die Supervisionsforschung: »Nicht de-

taillierende, Subjekt-Objekt-trennende Verfahren sind hier angezeigt (jeder Fragebogen zum Prozeß tut dies!), sondern solche, die Sinnverstehen, als »Szenisches Verstehen« (Argelander 1970) begreifen« (Jaeggli 1991, 127).

### Der Expertenzugang in der Supervisionsforschung

Es kann deshalb m.E. bei der »Kunstlehre« Supervision nicht um eine Outcome-Forschung analog der von Grawe geforderten Psychotherapieforschung gehen, die einzelne Variablen mit großem Aufwand und großer Exaktheit mißt. Supervisionsprozeßforschung könnte – und das ist mein Ansatz – ausgewiesene Experten zum Gegenstand der Forschung machen. Der Expertenzugang stammt aus der KI (künstliche Intelligenz)-Forschung, deren Anfänge darin bestanden, Experten aufzufordern, »laut zu denken«. Newell & Simon 1972, entdeckten dabei, »daß die Probanden nicht etwa systematisch alle möglichen Lösungswege überprüften, sondern heuristische Regeln (>Finderegeln<) benutzten, die das Problemlösen erheblich abkürzen konnten« (Legewie & Ehlers 1994, 316).

Hubert Dreyfus, ein Kritiker der KI-Forschung, wählte einen anderen Ansatz, da der Problemlöseansatz in der KI-Forschung schnell an seine Grenzen stieß. Die künstliche Intelligenz des Computers wurde der *leibhaftigen* Intelligenz des Menschen, seiner Fähigkeit zu leibhaftiger Situationserfahrung gegenübergestellt. In phänomenologischen Untersuchungen von Experten unterschiedlicher Disziplinen (Schachspieler, Autofahrer, Wirtschaftsmanager, Krankenpflegepersonal, etc.) wurde deren Entwicklung vom Anfängerstadium bis zur Meisterschaft nachgezeichnet. Unabhängig vom Tätigkeitsbereich ließen sich fünf Stufen des Fertigkeitserwerbs finden.

Fünf Stufen beim Fertigkeiten-Erwerb (aus: Dreyfus/Dreyfus, 1987)				
Stufe	Komponenten	Perspektive	Entscheidung	Einstellung
1. Neuling	Kontext-frei	Keine	Analytisch	Distanziert
2. Fortgeschrittener Anfänger	Kontext-frei und situational	Keine	Analytisch	Distanziert
3. Kompetenz	Kontext-frei und situational	Gewählt	Analytisch	Distanziertes Verstehen und Entscheiden. An Ergebnissen gefühlmäßig beteiligt
4. Gewandtheit	Kontext-frei und situational	Erfahren	Analytisch	Teilnehmendes Verstehen Distanziertes Entscheiden
5. Experte	Kontext-frei und situational	Erfahren	Intuitiv	Gefühlmäßig beteiligt

Schema (aus: Legewie & Ehlers 1994, 318)

Nur Anfänger handeln demnach nach dem Modell des Problemlösens. Sie gehen nach festen Regeln vor und unterscheiden rational nach zur Verfügung stehenden Alternativen. Mit zunehmender Kompetenz orientieren sich Fachleute nicht mehr an Regelwissen, sondern gehen situationsgebunden, innovativ und ganzheitlich vor: »Wenn keine außergewöhnlichen Schwierigkeiten auftauchen, lösen Experten weder Probleme, noch treffen sie Entscheidungen; sie machen einfach, was normalerweise funktioniert ...« (Dreyfus & Dreyfus 1987). Experten bringen ihr Erfahrungswissen mit einer hohen emotionalen Beteiligung in die Arbeit ein. Bei ihnen finden wir kaum routiniertes Arbeiten, sondern sie sind leidenschaftlich bei der Sache. Es stellt sich nun die Frage, *wie* bei Experten neben der Intuition auch Fachwissen und Reflexion zum Tragen kommen. Dreyfus & Dreyfus nennen dies »besonnene Rationalität«, es handelt sich nicht um Problemlösen, sondern um die kritische Betrachtung der eigenen Intuitionen. »Eine solche besonnene Rationalität versucht nicht, Situationen in kontextfreie Elemente zu zerlegen, sondern ganze Situationen zu erfassen« (Dreyfus & Dreyfus, zit. nach Legewie & Ehlers 1994, 319).

In meinem Projekt benutze ich den Expertenzugang, um Kriterien für »gute« Supervision aufzuspüren. Ich stelle psychoanalytische und Integrative Supervisionsansätze in ihrer Anwendung bei Teams, die im stationären Setting arbeiten, einander gegenüber. Die einzelnen aufgezeichneten und transkribierten Teamsupervisionen werden zunächst einer Mikroanalyse unterzogen. Durch die sich anschließenden Selbstkonfrontationsinterviews mit den Supervisoren und Supervisorinnen werden die Sitzungstranskripte durch die Innenschau der Interventionen ergänzt. Dabei gilt es herauszufinden, welche persönlichen Heurismen die Experten der Supervision dieser beiden Schulen leiten. Den Abschluß bildet ein komparativer Schritt, der die ähnlichen und differenzierenden Merkmale beider Ansätze herausarbeitet.

### **Selbstkonfrontationsinterviews mit Experten der Supervision**

Wir Forscher und Forscherinnen müssen zum Teil erst einmal sichtbar machen, was die Praktiker und Praktikerinnen schon immer wußten und konnten, um ihnen damit auch die Komplexität ihres Denkens und Handelns zurückzuspiegeln. Supervisoren und Supervisorinnen fühlen sich oft sicher, wenn sie beschreiben sollen, was sie gerade tun. Das steht im Gegensatz zu der von der Forschungsseite proklamierten Hochkomplexität des Gegenstandes. Um die Expertensicherheit als Forschungsressource zu nutzen, habe ich mich für die Methodik des »stimulated recalls« oder des Selbstkonfrontationsinterviews, wie Breuer (1991) es nennt, entschieden.

Supervisoren und Supervisorinnen bieten sich geradezu für psychologische Erhebungsverfahren an, in deren Zentrum verbale Selbstauskünfte

ihrer oft vorliegenden Doppelqualifikation als Psychotherapeuten/Psychotherapeutinnen und Supervisoren/Supervisorinnen in besonderer Weise befähigt, leibliche Resonanzphänomene, kognitive und emotionale Prozesse zu benennen. Die Arbeit mit Gegenübertragungsphänomenen setzt ein langjähriges Selbstwahrnehmungstraining voraus. Ausgehend von einer prinzipiellen Lückenhaftigkeit bei der Abbildung innerer Prozesse, denn die bewußtseinsfähigen Inhalte werden immer hinter den unbewußten Aspekten psychischen Geschehens zurückbleiben (vgl. Freud 1938, Ericsson & Simon 1984) ist bei Supervisoren und Supervisorinnen eine besonders ausgeprägte Selbstaufmerksamkeit und eine hohe Wahrnehmungskompetenz anzunehmen. Sie sind es gewohnt, sich selbst zu explorieren und sich vorbewußten und unbewußten Prozessen zu stellen.

## **2. Das Forschungsdesign**

### **2.1. Die Erhebungssituation**

Die Supervisionssitzungen habe ich entweder selbst beobachten können oder von den Supervisoren und Supervisorinnen die Tonbandaufzeichnungen ihrer Teamsupervision zugesandt bekommen. Dabei wurde kein Auswahlkriterium vorgegeben. Es kamen unterschiedliche Wahlen zustande: Eine Sitzung, in der er/sie sein/ihr Können in besonderer Weise abgebildet sieht, in der er/sie in seiner supervisorischen Spezifität adäquat deutlich wird oder Sitzungen, die terminlich dem vereinbarten Interview am nächsten lagen.

#### **Ablauf der Interviewuntersuchung**

1. Zunächst wurde ein kurzes Interview zur Berufsbiographie geführt. Das fokussierte Interview zur beruflichen Entwicklung sollte zunächst einen Überblick über Ausbildungshintergrund, die leitenden Supervisionskonzepte und Arbeitsschwerpunkte im supervisorischen Feld geben. Ziel war es, das »Sogewordensein« des supervisorischen Experten oder der Expertin im Laufe des beruflichen Lebens kurz nachzuzeichnen.
2. Die Supervisoren und Supervisorinnen wurden zur Supervisionsgruppe befragt. Institutionsmerkmale, der Supervisionskontrakt, die Diagnosenstellung, der bisheriger Supervisionsverlauf, die Charakterisierung der Supervisor-Supervisandenbeziehung und die Beurteilung der Arbeitsatmosphäre wurden erhoben. An dieser Stelle fand auch die Frage nach dem Einfluß des Untersuchtwerdens auf das Team und den Supervisor/Supervisorin Platz.
3. Zu Beginn des eigentlichen SK-Interviews stand die Thematisierung von Erwartungen und Wünschen der Supervisoren und Supervisorinnen an

die Untersuchung. Deren Selbsteinschätzung und ihr Resümee über die aufgezeichnete Sitzung leiteten das Interview ein.

4. Die Instruktion des Supervisors/der Supervisorin:

Schritt vier stellte den Kern der Untersuchung dar. Gemeinsam wurde die Bandaufnahme der Supervisionssitzung Intervention für Intervention angehört. Ausgehend von der szenischen Funktion des Gedächtnisses sollte der akustische »Reiz« ein möglichst vollständiges, leibliches Erinnern möglich machen. Der Supervisor/die Supervisorin wurde zu Beginn der »Kernuntersuchung« folgendermaßen instruiert:

»Bitte versuchen Sie, sich möglichst intensiv und genau in die entsprechende Sequenz der Supervisionssitzung zurückzusetzen. Sie können – genauso wie ich – das Band jederzeit anhalten. Mich interessiert ihre Sicht auf das Geschehen. Berichten Sie mir möglichst umfassend, was im Zusammenhang mit Ihrer Intervention in Ihnen vorgegangen ist. Versuchen Sie eine möglichst vollständige Wiedererinnerung und Verbalisierung Ihrer psychischen Prozesse: Wahrnehmungen des Prozesses, Gedanken, Gefühle, Hypothesen, Assoziationen und Phantasien aller Art, Erwartungen, Ziele, Pläne, Bewertungen, Intuitionen, leibliche Resonanzphänomene und Empfindungen. Nicht nur klare und eindeutige Erinnerungen interessieren mich, auch Verschwommenes und Vages der Supervisionssequenz ist wichtig.«

Die einzelnen Elemente wurden zur Unterstützung und Erinnerung auf einer Wandzeitung visualisiert. Die Vorgabe war, Intervention für Intervention das Tonband durchzugehen. Im Laufe des Erhebungsprozesses stellte sich im Kontakt zum Supervisor/Supervisorin ein tranceähnliches Phänomen ein, das mit der gleichschwebenden Aufmerksamkeit in der psychoanalytischen Behandlung zu vergleichen war. Anders als es die ursprüngliche Planung vorsah, wurde das Band auch zwischen den Interventionen angehalten und die Gedanken und Körpersensationen benannt, die während der einzelnen Beiträge erinnert wurden. Meine Aufgabe als Interviewerin bestand vor allem darin, durch Nachfragen zur Vollständigkeit der verbalisierten Erinnerung beizutragen. Dabei waren Verständnisfragen genauso möglich wie Paraphrasierungen oder Zusammenfassungen der Supervisorbeiträge. Vor allem versuchte ich, die Untersuchungspartner zu detailliertem Bericht zu ermuntern und den Gesprächsanteil von Selbstkritiken, Rechtfertigungen und nachträglichen Deutungen klein zu halten.

Dabei stellte die jeweilige Begegnung des Interviewpartners und der Interviewerin ein spezifisches Ereignis dar. Es stand unter dem Einfluß verschiedener Merkmale, wie z.B. dem unterschiedlichen Maß an Vertrautheit der Interaktionspartner. Die Erwartung an die Untersuchungssituation war geprägt von Vorwissen, Vorerfahrung und Vorurteilen mit und übereinander. Es spielten sowohl Idealisierungen als auch Hierarchien eine Rolle. Es machte einen Unterschied, ob ich als Weiterbil-

dungskandidatin der Psychoanalyse einen Lehranalytiker untersuchte, oder als Integrative Supervisorin einen Experten der eigenen Schule befragte.

Auch der Vorlauf bis zur Erhebungssituation beeinflusste die Interviewsituation. Wie kam der Untersuchungskontrakt zustande? Mußte ich lange werben oder wurde mein Anliegen gern und bereitwillig aufgegriffen? Der Kontext der Erhebung variierte zwischen einem entspannten Interview ohne Zeitbegrenzung an zwei aufeinanderfolgenden Wochenenden und einem eher eiligen Gespräch zwischen zwei wichtigen Sitzungen des Supervisors. All diese Momente werden in der Auswertung Berücksichtigung finden.

Hauptanliegen dieser Erhebungssequenz war die möglichst umfassende Abbildung des inneren Verhaltens der Supervisoren und Supervisorinnen. Es galt, sich ihren Entscheidungsprozessen für oder gegen eine bestimmte Intervention zu nähern, die Wahl der jeweiligen Interventionsebene nachzuvollziehen, die sie leitenden Referenztheorien und die Ziele der Interventionen kennenzulernen. Auch das Nichtgesagte sollte abgebildet werden: die verworfenen Gedanken, die Wahrnehmungen, die keine Berücksichtigung auf der Interventionsebene fanden und die Gegenübertragungspänomene, die die Interventionsetzungen begleiteten.

5. Zum Abschluß fand eine Nachbefragung zur subjektiven Bewertung der Untersuchungssituation und ihres Verlaufs statt.

Das SK-Interview ist ein Interaktionsereignis und kein Abbild der internen, bewußten und eventuell vorbewußten Prozesse des Interviewten. Als Kommunikationsereignis unterliegt das Interview den allgemeinen sozialen Konversations- und den speziellen Interviewregeln. Der Verlauf bestimmt sich durch die Merkmale und Verhaltensweisen beider Interviewpartner. In der sozialen Interaktion bzw. sprachlichen Kommunikation werden gemeinsam handlungsbezogene Bewußtseinsprozesse *erschlossen*. Die Komplexität des Innerpsychischen der Untersuchungspartner, ihr verbaler und interaktiv-kommunikativer Ausdruck lassen Breuer (1991) folgend zu, das Instrument des SK-Interviews unter dem »*Werkzeugbegriff*« zu fassen: »Die verbalen Berichte eines Aktors im SK-Interview stellen *Mittel* bzw. *Instrumente* dar, mit deren Hilfe oder auf deren Grundlage ein Sprecher einem Hörer ermöglicht, bestimmte Informationen bzw. Bedeutungen im Verstehensprozeß zu schaffen. Dieser Verstehensvorgang besitzt *aktiven* und (re-)konstruktiven Charakter« (ebd., 162).

Der Kontext findet insofern Berücksichtigung, als Supervision in dieser Untersuchung verstanden wird als ein soziales Ereignis, das interaktiv hervorgebracht wird, und in dem sich der Kontext der Klinik widerspiegelt. »Patienten wie Therapeuten erzeugen durch »Realitätsarbeit«

den Alltag der Institution ... Der empathische Umgang mit Patienten ist nicht allein bestimmt von persönlicher Kompetenz, sondern auch von theoretisch-kognitiv vorstrukturierter Perspektivität und von institutionell kodeterminierten selektiven Wahrnehmungen ... institutionelle Kontexte erzeugen uns und den Patienten - und wir sie.« (Buchholz & Streeck 1994, 97ff.). Es wurde davon ausgegangen und stellte sich als zutreffend heraus, daß das soziale Ereignis des Forschungsinterviews Teile der institutionellen Dynamik widerspiegelte.

## **2.2. Die Auswertung**

Da es sich um ein »Projekt in Arbeit« handelt, können an dieser Stelle die *geplanten* Auswertungsphasen skizziert werden. Die Auswertung soll in mehreren aufeinanderfolgenden Schritten erfolgen:

### **a) Die Normalformermwartung**

Der erste Arbeitsschritt ist die Deskription der Supervisionsprozesse vor dem Hintergrund der Normalformermwartung (Giesecke & Rappe-Giesecke 1997). Die Normalformermwartung scheint als Hintergrundfolie einer ersten Auswertung insofern sinnvoll, als sie als ein Teil der überindividuell existierenden Supervisionsrealität angesehen werden kann. Man kann von der Normalformermwartung als Agens der Supervisionssozialisation sprechen, sie stellt das zentrale Konstrukt der gemeinsam geschaffenen sozialen Wirklichkeit Supervision dar. Es wird untersucht werden, an welcher Stelle der jeweilige Supervisionsprozeß mit der Normalformermwartung übereinstimmt und an welchen Stellen er wie und warum abweicht. Es kann nachgezeichnet werden, wie der Übergang zwischen den einzelnen Phasen des Supervisionsprozesses hergestellt wird.

In kommunikationswissenschaftlichen Untersuchungen des Verlaufs von Balint-Gruppen (Rappe & Giesecke 1982) konnten durch deskriptive Analysen aus Verlaufsmustern einzelner Supervisionssitzungen sogenannte Normalformermwartungen beschrieben werden. Darunter wird ein zeitlich gegliedertes System von Idealisierungen im Sinne von Erwartungen oder Unterstellungen verstanden, das zur Bewältigung von Verständnisproblemen und zur Lösung von Arbeitsaufgaben dient. Dieses Erwartungsmuster wird trotz immer wieder auftretender Verständigungsschwierigkeiten und Interaktionskrisen beibehalten.

In der Vorphase vollzieht sich der Übergang von der arbeits- und alltagsweltlichen zur institutionellen - auf die Supervision gerichteten - Interaktion. Typische Aktivitäten reichen hierbei auf seiten der Gruppenmitglieder von der Alltagskommunikation bis hin zu Schweigen und der Aufforderung zum Übergang zur nächsten Phase auf seiten des Leiters oder der

Leiterin, vom Eröffnen der Sitzung bis hin zu Beiträgen, die die Aushandlung eines Falleinbringers bzw. einer Erzählerin fördern.

In der Aushandlungsphase geschieht die Einigung auf eine Fallvortragende bzw. einen Erzähler, d.h. das Arbeitsthema wird gemeinsam festgelegt. Wir finden sowohl Relevanzprüfungen bei den Gruppenmitgliedern, als auch die Sondierung der Vertrauensbasis beim Erzähler. Die Phase der Falleinbringung, in der eine als problematisch erlebte Beziehung zu einem Klienten erzählt wird, bringt neben dem Erzählen selbst vor allem Aktivitäten wie Zuhören und Nachfragen bei den Gruppenmitgliedern und beim Leiter mit sich.

Die Fallbearbeitungsphase ist besonders vielschichtig: In ihr soll der Geschehensablauf, das Verhalten der Figuren der Erzählung und ihrer Beziehungen untereinander sowie das Erleben der Personen rekonstruiert werden. Zudem findet eine Typisierung des in Bearbeitung stehenden, nun reformulierten Themas statt, und es erfolgt eine Verständigung über die Bedeutung der Geschichte für den Erzähler und für das professionelle Handeln der Gruppe. Typische Aktivitäten der Gruppenmitglieder sind hier zum einen Rekonstruktions- und Reformulierungsbemühungen bezüglich der berichteten sachlichen und affektiven Problematik, zum anderen Fallinszenierungen, also Spiegelphänomene. Der Erzähler formuliert und interpretiert die Problemstellung und leistet eine Ratifizierung der Gruppen- und Leiterdeutungen. Der Leiter oder die Leiterin faßt zusammen, kommentiert und deutet das Geschehen in der Gruppe.

In der Abschlußphase vollzieht sich der Übergang von der institutionellen Interaktion zum alltagsweltlichen Handeln; die Gruppe löst sich auf. Die Gruppenmitglieder äußern ihr Einverständnis bzw. ihre Unzufriedenheit mit der Fallbearbeitung, der Leiter/die Leiterin initiiert das Ende der Sitzung. Die Aufgaben des Supervisors/der Supervisorin beziehen sich auf alltagsweltliches und psychoanalytisches Verstehen und Handeln sowie auf die Durchsetzung und Aufrechterhaltung der Situationsdefinition, d.h. er/sie lenkt die Aufmerksamkeit der Supervisanden auf die anstehenden Aufgaben und auf für deren Lösung wichtige Perspektiven, wobei sie viele Bereiche des Sitzungsablaufs mit zunehmender Sicherheit mehr und mehr kontrollieren.

Im Fall einer Interaktionskrise, also einer Abweichung von den Normalformwartungen, ist der Leiter oder die Leiterin in seiner/ihrer Lösungskompetenz gefordert, wenn die Gruppenmitglieder die Normalform nicht selbst wiederherstellen können. Der Supervisor/die Supervisorin führt das Geschehen auf die nach der Normalform zu erwartenden Aufgabe zurück, z.B. indem er eine Einigung über die institutionelle Situationsdefinition herbeiführt, über Beginn der Fallarbeit oder Bearbeitung der Gruppendynamik entscheidet oder etwa sein eigenes Erleben in Bezug auf das erzählte Problem schildert.

## **b) Die Rekonstruktion der Sitzung**

Durch die Rekonstruktion der Sitzung gilt es, sich in beschreibender Form der Beantwortung folgender Fragen zuzuwenden:

### *Zum Arbeitsbündnis*

- Wie stellen Supervisor und Supervisanden das soziale Ereignis Supervisionssitzung her?
- Wie erhalten sie es aufrecht?
- Wie gestaltet sich das Arbeitsbündnis?
- Welche Rollenzuschreibungen und Rollenübernahmen lassen sich finden?
- Welche Muster der Beziehungsgestaltung der Teilnehmer untereinander und zum Leiter/zur Leiterin liegen vor?
- Welcher Typus der Kommunikation herrscht vor?

### *Zur Interventionsstrategie*

- Wie erfolgt die gemeinsame Sinngebung während der Arbeit an der Fall-, Institutions- und Teamdynamik?
- Unter welchen Bedingungen werden Interpretationsangebote und Interventionsvorschläge angenommen?
- Unter welchen Bedingungen werden sie nicht verstanden oder gar verworfen?
- Welche theoretischen Vorverständnisse liegen vor? Sind sie bei Supervisor und Supervisanden ähnlich oder unterscheiden sie sich? Wie werden sie ggf. konfrontiert und synchronisiert?

### *Zur Gruppendynamik*

- Wie läßt sich die Gruppendynamik kennzeichnen?
- Welche gruppendynamischen Prozesse stehen eventuell einer Erkenntnisbildung der Supervisanden im Wege?
- Wie bilden sich institutionelle Aspekte in der Sitzung ab?
- Welche Mehaphoriken fallen ins Auge?

## **c) Tiefenhermeneutische Auswertung der Teamsupervisionssitzung**

Es schließt sich eine tiefenhermeneutische Auswertung (Leithäuser & Volmerg, 1988) der Supervisionssitzungen an. Die tiefenhermeneutischen Auswertungsmethodik hat sich aus der psychoanalytischen Textinterpretation entwickelt. Sie erscheint dem Untersuchungsdesign angemessen und mit den oben genannten Vorüberlegungen zur Supervisionsforschung kom-

patibel. Die Teamsitzungen liegen in verschrifteter Form – als Text – vor. In der psychoanalytischen Textinterpretation wird versucht, zu den verborgenen, latenten Sinngehalten des Textes vorzudringen. Theoretische Vorannahmen besitzen nur dann einen Wahrheitsgehalt für den Text, wenn sie sich bei der Interpretation am Text bewähren (s.u.). 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.

Bei der Interpretation erschließen wir 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 der Beteiligten 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 sich Sprach- und Interaktionsfiguren 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, 96)

Anders als bei der Analyse literarischer Texte, bei dem es *einen* Autor gibt, liegen uns bei der Analyse einer Teamsupervisionssitzung *unterschiedliche* Erlebnis- und Sprechmuster, *verschiedene* z.T. auch inkonsistente Per-

spektiven vor. Neben der manifesten Ebene des Transkripts gilt es, den latenten Text zu entdecken. Das schwer Verständliche des einzelnen und die dynamisch wirksamen unbewußten Beziehungsmuster werden insbesondere durch die verwirrenden Passagen, den scheinbaren Unsinn, die Mißverständnisse und irritierenden Szenen aufgeschlossen. Dammasch, Metzger & Overbeck (1997) sprechen von »Fremdkörpern, die als Einstiegs Luke dienen, um die unter dem normierten Sprachbewußtsein verborgenen Sinngehalte zu erschließen« (ebenda 147). Vor dem Hintergrund der aktuellen Interaktion der Gruppe ist die Auswertungsperspektive auf das Abgewehrte, kollektiv Ausgeschlossene gerichtet, das in Zusammenhang mit den institutionellen Dynamiken zu sehen ist.

Im Auswertungsprozeß finden sich also neben der Ebene des logischen Verstehens, das kommunikationstheoretische Verstehen, die Kontextabhängigkeit der Kommunikation und die bedeutsamen Beziehungsbotschaften des Kommunikationsprozesses. »Diese öffnen den Raum für die dritte Ebene des psychoanalytisch-szenischen Verstehens der unbewußt kommunizierten Beziehungsfiguren« (Dammasch et al. 1997, 149).

Nadig (1991) sieht als einzige Möglichkeit, einen authentischen Bezug zu der Struktur des Materials zu finden, die eigene Subjektivität, d.h. 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, 16). Die eigenen affektiv-kognitiven Reaktionen bringen den Text in Bewegung und lassen sich systematisch durch die Gegenübertragungsanalyse nutzen.

### Beispiel 1

Als Beispiel einer tiefenhermeneutischen Auswertung mag die Analyse der Anfangssequenz einer Supervisionssitzung dienen:

*S: (räuspert sich) Ja, Sie ham 'n Fragen mit diesen Verabschiedungen und wollen auch noch 'n bißchen Echo \*3\* Sie wollen über die weggegangene Kollegin was wissen -*

*M: Ja, das, also - ich bin da überrascht worden, was da wirklich war. Doktor X hat mir schon bißchen was gesagt, und// aber es iss trotzdem für mich also schwer nachvollziehbar, so*

*S: Ja.*

*M: ... sie zu vertreten.*

*S: Ihr Anliegen war jetzt über einen Bereich zu sprechen, und die Frage ist, wie, wir müssen ein bißchen gucken, wie wir die Zeit aufteilen. Sollen wir das mit der Information vorwegmachen? So daß Sie auf den Stand der Dinge kommen?*

Die Gruppe eröffnet die Sitzung mit den Themen Verabschiedung und plötzlicher Weggang einer Kollegin. Das Ausscheiden aus der Arbeit und der Abschied von Mitarbeiterinnen wird vom Supervisor zu Beginn der Sitzung wie ein Informationsproblem behandelt. Alle sollen Informationen erhalten, um auf den Stand der Dinge zu kommen. Er ordnet das gewünschte Thema zudem in einen organisatorischen (Zeit-)Rahmen ein. Der vom Weggang der Kollegin überraschte M, der die institutionellen Prozesse, die dem Ausscheiden vorausgingen, nicht verstehen kann. Dieser soll informiert, in den Stand des Wissens gehoben werden. Den das kürzliche Trennungserlebnis (Ergotherapeutin) und den bevorstehenden Abschied (Gruppentherapeutin) begleitenden Gefühlen der Empörung, Trauer, des Zorns und der Wut wird kein Raum gegeben. M wagt einen »meckerigen« Vorstoß, bleibt aber im Bereich des Sekundärgefühls, sein emotionales Anliegen findet keine Resonanz.

Der Supervisor interveniert in der ersten Sequenz recht strukturierend. Die Kontrolle über den Gruppenprozeß soll zunächst wohl bei ihm verbleiben. Er interveniert rational und kategorisch. Die Gefühle, die die Abschiede begleiten, sollen (noch ?) nicht sichtbar werden. Sie erfahren keinerlei Ermutigung – im Gegenteil der Supervisor scheint eher »die Wogen glätten« zu wollen. Er bagatellisiert die Geschehnisse, indem er von einem »bißchen Echo« und ein »bißchen gucken« spricht. Große Gefühlsausbrüche scheinen ihm zu diesem Zeitpunkt lästig, nicht angemessen oder ein zu schweres Thema für den Anfang der Supervisionsitzung zu sein.

Die erste Interventionssequenz des Supervisors führt weg vom Thema, weg von den großen Gefühlen. Es ist unklar, ob er die Gruppe sichern oder durch die Wahl der Ebene der Information sich selbst einen sicheren Stand verleihen will. In der Nachschau wird deutlich, daß seine Interventionsstrategie analog zum »mieses Klima im Bereich« betrachtet werden muß, denn die Sitzung endet mit Kommunikationsschwierigkeiten im Team. Auf den Wunsch nach Beziehungsklärung werden Antworten gegeben, die auf einer rationalisierenden Ebene sind und damit nicht bezogen und einsamkeitsverstärkend sind.

#### **d) Auswertung des Selbstkonfrontationsinterviews mit Hilfe der Inhaltsanalyse (Mayring 1983)**

Die inhaltsanalytische Kategorisierung erlaubt die Kennzeichnung von Interventionstypen mitsamt den sie jeweils motivierenden persönlichen Heuristiken. Es soll dargestellt werden:

- Wie genau gehen Experten vor?
- Wie arbeiten sie in der vorliegenden Sitzung mit Übertragungs-, Gegenübertragungs- und Spiegelphänomenen?
- Auf welche gemeinsamen Wissensbestände berufen sich die an der Supervision Beteiligten? Welche fachlichen Hintergrundannahmen liegen bei den Supervisanden vor?

- Welche theoretischen und welche Alltagskonzepte leiten Supervisoren?

## Beispiel 2

Beispiel 2 zeigt die Innenschau der Interventionen während einer Fallbearbeitung. In der Supervisionsgruppe hatte sich eine aggressive Dynamik, eine heftige »Patientenschelte«, breit gemacht. Der Ausschnitt verdeutlicht anschaulich die Rollengestaltung des Supervisors, seine kurzfristige und langfristige Strategie in diesem Team und insbesondere seine Containing-Funktion (Bion) für aggressive Impulse den Patienten gegenüber.

Die Auswahl einer recht rational anmutenden Interventionsstrategie, die Frage nach den körperlichen Beschwerden des Patienten, den »objektiven körperlichen Befunden« begründet er mit seinem Ziel, Nüchternheit in die Fallarbeit zu bringen. Vermutlich schützt er sich an dieser Stelle selbst davor, aufgrund seiner kritischen Haltung dem Team gegenüber in die Gegenaggression zu geraten.

Der Wechsel der Blickrichtung – weg vom Patienten hin zur Beziehungsdynamik zwischen den Behandlern und ihm – wird vom Supervisor durch erneute Bündelung der Beiträge der Supervisanden erreicht:

*S: Also, von der Interventionstechnik her, bündele ich das und spitze es noch zu, was die gesagt haben, ne, ich mach das so wie 'ne Sammelzusammenfassung. Ich mach das oft an Stellen, solche Sammelzusammenfassung, ohne irgendeine eigene Stellungnahme und ohne irgend'ne Richtung von Intervention, wenn ich den Eindruck habe, das iss jetzt eigentlich so'n Punkt, wo das alles, die Stimmung und die Sichten prägnant sind, aber jetzt geht's drum, 'n Schritt weiterzugehen, also an Stellen, wo das sonst ne Endlosschleife wird. Und meine Erfahrung iss auch, wenn ich als Supervisor das dann tue, dann gibt das// dann kann's auf ne neue Ebene geben, als müßte sich das dadurch sättigen.*

Die Gruppe kann im Anschluß an das Bündeln der Beiträge durch den Supervisor eine andere Perspektive einnehmen. Ein Teilnehmer leitet den Fokuswechsel daraufhin ein. Durch die Analogiebildung zu einem früheren Patienten, den er in seinem Rentenbegehren hat verstehen und ihm damit helfen können, läßt sich die Aggressivität konstruktiv wenden. Der Supervisor hat die Krankengeschichte des Sprechers als Interpretationsfolie im Hinterkopf, der selbst aufgrund massiver körperlicher Beschwerden oft krankgeschrieben ist. Er nimmt die unbewußte Identifikation des Suchttherapeuten mit dem Patienten wahr und bildet daraus seine Hypothesen, daß es 1. in der Falldynamik ebenfalls um die Angst geht, entwertet zu werden, und daß es sich 2. bei dem Patienten um jemanden handeln muß, der andere Menschen nur schwer an sich herankommen läßt. Das Gruppenmitglied erzählt eine Helden- und Rettergeschichte, stellt seine Geniali-

tät zur Schau und wirft damit als Protagonist für das Team dessen Wert- und Entwertungsthema auf. Der Supervisor geht, nachdem er das Team hat ausreichend schimpfen lassen, »auf das Grundschulniveau« zurück. Die Wortwahl zeigt, daß auch er selbst in der Wert- und Entwertungsdynamik steckt.

S: *Ich stell ja ne Frage, die, wenn man da nem elaborierten Team sagen würde, die würden sich nich ernst genommen fühlen, wenn ich denen sage, »also ne entscheidende Frage in der Begegnung mit Patienten ist ja, wie gelingt es, mit diesem Menschen in Kontakt zu treten«, ne. Und die erleben das NICHT als Entwertung und auch nich als Vorwurf, sondern es hilft denen WIRKLICH, sich wiederzubesinnen. Im Grunde sag ich dann an der Stelle, »so Leute, nun machen wir wieder mal'n bißchen Psychotherapie«, ne. ... Auch hier mach ich was, das iss für diese Gruppe typisch. Anderswo würd ich sagen, jetzt gucken Se sich doch mal die Beziehungsstruktur an, gucken Se sich mal Ihr Verhalten an, was machen Sie da eigentlich, wie würden Sie das beschreiben? Meine Erfahrung in DIESER Gruppe ist, daß DANN der ganze Prozeß zerfleddert. Das können// also es ist beklemmend, wenn man sich denkt, das iss 'n therapeutisches Team. Aber die KÖNNEN das nicht. Die verlaufen sich dann und dann gehen se wieder völlig woanders hin. In anderen Teams kann ich das wirklich sagen, machen Se, treten Se mal'n Schritt zurück und versuchen Sie mal, die Beziehungsstruktur zu beschreiben. Wenn ich das da tue, fängt einer mit Garantie wieder an zu schimpfen oder zu erzählen, was der sich letztthin wieder geleistet hat. Also es iss GANZ ganz ganz schwierig, und da übernehme ich ...*

I: *Ist das ne Dressurübung?*

S: *Es ist wirklich bei denen ne ganz// also für mich ist in diesem Team ganz viel Pädagogik, was ich da mache. Also mit der Hoffnung// und wenn ich über die Jahre zurückkucke, hat das tatsächlich was bewirkt, also daß sie früher und mit leichteren Hilfen selber in solche Prozesse kommen können, aber DA kann ich nich einfach sagen, tretet mal zurück und schaut drauf, wie in nem normalen, mittelmäßigen Profiteam. Das kriegen die nich hin.*

Der Supervisor fühlt sich wie ein Grundschullehrer, der an die Tafel die Kernsätze der Grundschulbildung schreibt. Dennoch gelingt einem Supervisoranden daraufhin, den Patienten ans Herz zu nehmen. Der Supervisor schildert seine Gegenübertragungsreaktionen während der Fallpräsentation:

S: *Ach, da iss vielleicht noch wichtig zu sagen, ich bin die ganze Zeit von diesem MENschen, von diesem Patienten berührt gewesen, ne, und was// und die ja überhaupt nich, die ham sich davon nich im entferntesten berühren lassen. Nicht WIRKLICH, also die waren erREGT, aber letztlich nich von dem Menschen berührt. Und \*5\* DAS iss so was, was ich, was ich an Resonanz auf*

*den Patienten gespürt hab, war Traurigkeit, also meine eigene Resonanz war, daß das mich traurig gemacht hat, nich, daß, ich hab dies LEID von diesem Menschen sehr gespührt. Und jetzt hol ich die da so Stück für Stück ran.*

### e) Die Interaktionsdynamik zwischen den Forschungspartnern

Das Interaktionsgeschehen zwischen den Experten der Supervision und der Untersucherin wird wiederum tiefenhermeneutisch ausgeleuchtet. Besonderer Augenmerk wird dem Spiegelphänomen, nämlich der szenischen Rekonstruktion der Supervisionsprozesse in der Interviewsituation gelten. Wie gestaltete sich die Beziehung zwischen den Untersuchungspartnern? Bildeten sie ein »reflecting-team« oder gab es hierarchische Beziehungsgestaltung in der Gesprächssituation? Welche Selbstdarstellungskomponenten lassen sich auf beiden Seiten finden?

Die latenten Sinnstrukturen sollen durch die Schaffung einer Verbindung zwischen der tiefenhermeneutischen Auswertung der Ebenen von Schritt 3 und 5 erschlossen werden. Hierzu werden die aus der Interaktion gewonnenen Daten, das Übertragungs-Gegenübertragungsgeschehen zwischen Interviewer und Interviewtem in ihrer Bedeutung ausgelotet.

### Beispiel 3

Ich merke an einer Stelle des 2. SK-Interviews mit einem Supervisor die Willfähigkeit des Teams an, die Perspektive des Supervisors zu übernehmen. Dieser Begriff ist vom Supervisor von Interview I zu Interview II nachgeklungen und als prägnanteste Bemerkung haften geblieben. Er geht während des zweiten Interviews mit sich ins Gericht:

*S: Jaja, ja, die Frage iss, das hat mich noch sehr beschäftigt. Ich hab inzwischen Zweifel, ob das nötig wäre. Also mich hat das Gespräch sehr angeregt zum weiter Nachdenken, wieweit zum Beispiel so'ne Art zu intervenieren von mir in bester Absicht, aber abhängigkeitsfördernd ist, ne. Und das war für mich ein ganz wichtiges Ergebnis vom letzten Gespräch. Und darum HÖR ich jetzt auch so auf dieses, ich hör mir sehr interessiert da zu. (LACHT BISSCHEN) Das zum Beispiel find ich unglaublich auffällig, ich stelle denen, ich stelle denen ne Frage - und beantworte sie selber. Also ich frage die, »wie können Sie sich denn vorstellen, mit dem in Kontakt zu kommen, blablablabla«, ne, und dann wart ich überHAUPT nich, bis einer IRGENDwas sagt, sondern sage dann, »ICH zum Beispiel könnte mir vorstellen, « ne. Das find ich, DAS find ich richtig auffällig, WIE SEHR ich die da ja eigentlich auch entmündige. Und im Grunde hat es was fast Bemächtiges, weil, also wenn ich's jetzt sehr übertrieben schildern würde, iss das ja, daß ich denen jetzt meine Therapiekonzeption da aufzwinge. Ne. Das find ich, das find ich, das find ich richtig auffällig da. Mal gucken, wie es weitergeht.*

*S: Mir fällt auf, daß// ich finde, ich quatsche viel. Und ich bin mir nicht sicher, ob DAS nicht mit der Aufnahme zu tun hat.*

Daraufhin gerate ich unter Druck und sehe mich genötigt, den Supervisor zu bestätigen:

*I: Da sind Sie ja ein sehr gutes Modell, wie man NICHT in die Gegenübertragungsaggression kommt.*

Ich beteuere, wie sehr ich ihn fachlich schätze, entwickle Schuldgefühle, durch die SK-Interviews zu stark konfrontiert zu haben und empfinde die Methodik plötzlich als eine Zumutung. Ich gehe über die Peinlichkeit der Beziehungsthematisierung hinweg. Der Supervisor jedoch greift es im Auto zum Flughafen noch mal auf, indem er bemerkt: *»Es wird sich nicht klären lassen, wie sehr ich Ihnen auf dem Band erzähle«.*

Mein Interviewpartner hingegen freut sich über den Aspekt der Selbstaufklärung und beschreibt, daß er keine verurteilenden Gefühle sich selbst gegenüber entwickle, jedoch *»ganz, ganz weit hinten so'n bißchen von Scham empfindet«.* Selbstkritisch merkt er an, wie sehr er sich *»zum Therapeuten aufschwinde«:*

*S: Jaja - nein, das iss Interessante iss, daß ich diese Seite als »das bin doch nicht ich« höre. Das heißt, ich begegne ja hier etwas, was meinem eigenen Ideal nicht entspricht, meinem inneren Ideal nicht entspricht, ne, und das iss erstmal so.*

Die Konfrontation mit den Tonbandaufzeichnungen verblüfft ihn. Er ist erschreckt darüber, daß er getragen von einem supervisorischen Ideal der Nondirektivität, *»absolut direktiv«* vorgeht. Das Teamthema spricht offenbar auch den Supervisor in seiner Wertfrage an, die sich in tröstenden und bestätigenden Beiträgen meinerseits zeigt.

## **f) Komparation der Einzelanalysen**

Es wird sich der Frage zu nähern sein, wie unterschiedlich die Vorgehensweisen von Supervisoren und Supervisorinnen, die sich unterschiedlichen Schulen zurechnen, wirklich sind und welche Ähnlichkeiten und Übereinstimmungen sich finden lassen. Aus der Psychotherapieforschung weiß man, wie schwer es ist, anhand von Transkripten den Therapeuten eindeutig einer Schule zuzuordnen. Gibt es vielleicht auch in der Supervision allgemeine schulübergreifende Merkmale? Lassen sich u.U. *»Modellszenen«* erkennen, die supervisorisches Expertentum ausmachen? Wie erstellen Experten der Supervision ein *»fehlerfreundliches Klima«*, in dem Lernen möglich wird?

### **g) Kommunikative Validierung der Ergebnisse der Untersuchung mit den Experten**

Die Auswertungsergebnisse werden den Experten der Supervision zugesandt und deren Kommentare, kritische Anmerkungen und Korrekturen erneut einer Analyse unterzogen: Diese neu gewonnenen Daten gehen in die Endfassung des Berichts ein. Ein Treffen nach Abschluß der Untersuchung mit allen Beteiligten ist geplant. Es könnte einen fruchtbaren Beitrag zur Findung von Kriterien für »gute« Supervision darstellen und helfen, die Supervisionsevaluation fortzuentwickeln. Auf diese Weise könnte es gelingen, gemeinsam neue Forschungsrichtungen zu etablieren.

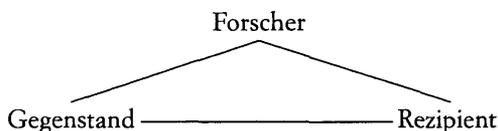
## **3. Supervision als Triangulierungsprozeß**

Die Arbeit einzelner Therapeuten und/oder die Kooperation eines Teams wird üblicherweise in einer Supervisionssitzung im Kliniksetting vorgestellt. Der Supervisor, sei es nun ein interner oder ein externer, nimmt zu dem dargestellten Material eine exzentrische Position (Plessner 1982) ein. Er oszilliert zwischen *Involviertheit*, er fühlt sich ein, geht in den inneren Rollentausch mit dem Team als Ganzem oder mit einzelnen Mitgliedern, und *Exzentrizität* zu den Erlebnisebenen des einzelnen und zu der sich abbildenden Gruppen- und Institutionsdynamik. Der Supervisor unternimmt immer wieder eine Gradwanderung zwischen seiner Interaktionsabhängigkeit und seiner diagnostischen Objektivität. In diesem Sinne läßt sich Supervision als systematische Perspektivenrotation beschreiben.

Auch der Supervisand rotiert in seiner Perspektivität. Bardé (1991) beschreibt in Bezug auf Mead (1943) Supervision als eine systematische Hilfe bei der Perspektivenübernahme. Supervision soll helfen, den Patienten als den »sozialen Anderen« zu verstehen. Durch rollentheoretische Reflexion und Analyse der Übertragungs-Gegenübertragungsdynamik werden Verstrickungen deutlich, die eigene Involviertheit offensichtlich, eigener Trieb- und Affektdruck sichtbar. Supervision heißt, sich von außen zu betrachten. Mit Hilfe der Supervision kann die Triangulation der Beziehung zwischen Patienten und seinem Behandler gelingen. Der Fremde, der Dritte, kann zur Klärung der therapeutischen Dyade beitragen, die unbewußte Teamdynamik aufdecken und die Wirksamkeit institutioneller Bedingungen in der psychosozialen Arbeit benennen helfen. Die Erweiterung der Wahrnehmung durch reflexive Prozesse ist durchaus ein heikles Unterfangen, das oft durch Schamaffekte begleitet wird (vgl. Möller 1997). Auf der anderen Seite ermöglicht genau die Differenz der Wahrnehmung eines Teilnehmers oder einer Teilnehmerin zu der Gruppe und/oder des Supervisors Entwicklung in fachlicher und personaler Kompetenz (vgl. dazu Buchholz 1990).

Der oben skizzierte Supervisionsforschungsansatz beinhaltet eben diesen Perspektivenwechsel. Er greift damit ein die Supervision originär bestimmendes Merkmal auf und verfeinert mikroanalytisch ihr strukturell konstituierendes Merkmal. Der Forschungsansatz bricht die jeweilige Beziehungsdynamik mehrfach. Als erstes Untersuchungsmaterial liegt das Transkript der Supervisionssitzung vor (Ebene A). In der Sitzung vollziehen sich bereits einige Perspektivenwechsel und/oder -erweiterungen. Die Untersucherin trianguliert beim Durcharbeiten des Transkripts die Fallarbeit und den Gruppenprozeß wieder anders (Ebene B). Ihr supervisorischer Hintergrund kommt zusätzlich ins Spiel, sie legt ihre Perspektivität an den Text an. Sie bewegt sich wieder anders zwischen Transkript, Supervisor/Supervisorin und Team. Ihre vorläufigen Ergebnisse werden nun erneut rückgebunden, wenn sie mit dem Supervisor/Supervisorin in das durch die Methodik des »stimulated recalls« geleitete Interview tritt (Ebene C). Ihrer beider Perspektivität trianguliert (vgl. Flick 1991) das supervisorische Geschehen noch einmal, in dem beide in einen Verständigungsprozeß treten. Der supervisorische Experte und die Forscherin gehen in einen sinnkonstituierenden Dialog. Gemeinsam werden sie neue Sichtweisen herstellen, sich auf einen Blick auf den Prozeß einigen können und an anderer Stelle dissonant bleiben. Vermutlich werden sich Spiegelphänomene der dritten Ebene ergeben, die in der Interaktionsdynamik des Forschungsinterviews sichtbar werden und die wiederum Rückschlüsse auf die konkrete Fallarbeit zulassen (Verbindung der Ebene A und C).

Die Auswertung des Interviews wird den Supervisoren vorgelegt und beide, Forscherin und Beforschte, treten in einen weiteren triangulierenden Prozeß der kommunikativen Validierung (Ebene D). Der Leser, der Rezipient der Ergebnisse, hält jedoch die Letztentscheidung darüber in Händen, als wie brauchbar er die Ergebnisse bewertet (Ebene E). Qualitatives Forschen impliziert somit eine besondere Datenkultur. Diese bezieht sich nicht allein auf die Relation Forscher - Gegenstand, die im Mittelpunkt der üblichen wissenschaftstheoretischen und methodologischen Diskussion steht, sondern auf die Triade von:



Das Vorgehen der Experten soll dem Leser erfahrbar gemacht werden. Er soll davon für seine eigene Supervisionspraxis profitieren können. Die Ergebnisse sollten möglichst auch der Supervisionsdidaktik von Nutzen sein. Das Aufspüren »gehäufter Eindrücke«, wie Freud (1933) es nannte, durch einen oben skizzierten supervisorischen Forschungsprozeß, könnte die Etablierung einer Supervisionstheorie vorantreiben.

## Literatur

- Argelander, H.: Das Erstinterview in der Psychotherapie. Darmstadt 1970.
- Auckenthaler, A.: Supervision psychotherapeutischer Praxis. Stuttgart 1995.
- Bardé, B. & Mattke, D. (Hg.): Therapeutische Teams. Göttingen 1993.
- Bartlett, W.E., Goodyear, R.K. & Bradley, F.O.: Guest editors' introduction. The counseling Psychologist. 11, 1.
- Breuer, F.: Analyse beraterisch-therapeutischer Tätigkeit. Münster 1991.
- Buchholz, Michael B.: Die Rotation der Triade. Forum der Psychoanalyse, 6/1990, 116-134.
- Buchholz, M.B. & Streeck, U. (Hg.): Heilen, Forschen, Interaktion. Psychotherapie und Qualitative Sozialforschung. Opladen 1994.
- Carifio, M.S. & Hess, A.K.: Was kennzeichnet den idealen Supervisor? Report Psychologie, 42/1988, 18-27.
- Dammasch, F., Metzger, H.-G. & Overbeck, A.: »... es war ja mein Anliegen, die ... äh ..., Patientin ....« In: Buchholz, M.B. & Hartkamp, N. (Hg.): Supervision im Fokus. Opladen 1997, 145-190.
- Dreyfus, H.L. & Dreyfus, S.E.: Künstliche Intelligenz - Von den Grenzen der Denkmaschine und dem Wert der Intuition. Reinbek 1987.
- Ericsson, K.A. & Simon, H.A.: Protocol analysis Verbal reports as data. Cambridge 1984.
- Flick, U.: Triangulation. In: Flick, U., v. Kardorff, E., Keupp, H., v. Rosenstiel, L. & Wolff, St. (Hg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. München 1991, 432-435.
- Freud, S.: Nachwort zur Laienanalyse. G.W. XIV, 287-296. Frankfurt a.M. 1927.
- Freud, S.: Neue Folge der Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse. GW, Bd. 15. Frankfurt a.M. 1933.
- Freud, S.: Abriss der Psychoanalyse. Frankfurt a.M. 1938.
- Giesecke, M. & Rappe, K.: Setting und Ablaufstruktur in Supervisions- und Balintgruppen. Ergebnisse einer kommunikationswissenschaftlichen Untersuchung. In: Flader et al. (Hg.): Psychoanalyse im Gespräch. Frankfurt a.M. 1982, 208-302.
- Giesecke, M. & Rappe-Giesecke, K.: Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Frankfurt a.M. 1997.
- Jaeggi, E.: Der Wechselbalg Psychotherapie. In: Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, 2/1991, 117-129.
- Legewie, H. & Ehlers, W.: Knaurs moderne Psychologie. München 1994.
- Leithäuser, T. & Volmberg, B.: Psychoanalyse in der Sozialforschung. Opladen 1988.
- Lorenzer, A.: Zur Begründung einer materialistischen Sozialisierungstheorie. Frankfurt a.M. 1972.
- Martin, J.S., Goodyear, R.K. & Newton, F.B.: Clinical supervision. An intensive case study. Professional Psychology: Research and Practice, 18/1987, 225-235.
- Mayring, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel 1983.
- Möller, H.: Schamerleben in der Supervision. Unveröff. Manuskript, Berlin 1997.
- Nadig, M. et al.: Formen gelebter Frauenkultur. Ethnopschoanalytische Fallstudien am Beispiel von drei Frauengenerationen des Züricher Oberlandes. Forschungsbericht an den Nationalfond Zürich 1991.
- Newell, A. & Simon, H.A.: Human problem solving Prentice-Hall. Englewood Cliffs 1972.
- Petzold, H.: Die normierende Kraft der Leitbilder und Qualitätsstandards - ein Diskussionsbeitrag. In: DGSV Aktuell, 2/1996, 23-28.
- Plessner, H.: Mit anderen Augen. Aspekte einer philosophischen Anthropologie. Stuttgart 1982.