

Erdmute Bartsch

## „Ich will verstehen“ (Hannah Ahrendt 2005)

Wie fange ich an, was will ich mitteilen, um was geht es mir, womit treffe ich das Interesse anderer Kolleg\*innen? In Supervisionen, Lehrsupervisionen, der Leitung von Balintgruppen ist immer wieder neu zu erleben, welche Faszination darin liegen kann, bisher Fremdes kennenzulernen, oder auch wie schwer, anscheinend unüberwindbar, irritierend sich Anfänge gestalten können. Darum will ich mich aus verschiedenen Blickwinkeln mit Anfängen befassen. Von Interesse könnten auch Fragen sein wie: welchen Einfluss hat der Paradigmenwechsel der Psychoanalyse von einem methodischen und konzeptionellen Individualismus hin zu der Vorstellung von Rationalität und Intersubjektivität auf die Balintgruppenarbeit, wie wirken die Ergebnisse der Bindungsforschung, der Neuropsychologie, der Traumaforschung u.a. in die Balintgruppenarbeit hinein, welche Deutungen und Interventionen bieten sich wann an, was ist das Besondere von Aus- und Weiterbildungs-Balintgruppen, welche Weiterbildungen gibt es in Deutschland für die Balintgruppenleitung? Viele spannende Themen, die dieser Aufsatz nicht beantworten oder nur streifen wird. Stattdessen gibt es drei ineinander verschränkte Fallvignetten zu Anfängen und einen Einblick in mein Verständnis von Balintgruppenarbeit. Beginnen werde ich mit den Anfängen des Formats, das wir heute Balintgruppenarbeit nennen.

## Entstehung und Arbeitsweise der Balintgruppen

Die Arbeitsmethode der Balintgruppenarbeit ist nach dem ungarischen Arzt und Psychoanalytiker Michael Balint (1896-1970) benannt, der in den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts in Budapest erste „Gruppenseminare“ für Ärzt\*innen durchführte. Nach seiner Emigration nach London 1939, arbeitete er erst im Manchester und ab 1947 an der berühmten Tavistock-Clinic in London. Hier entwickelte er in den fünfziger Jahren „Gruppendiskussionen“ mit Ärzt\*innen, um zu erforschen („Training-cum-Research-Seminaren“), in welcher Art und Weise die Ärzt\*in die Patient\*innen behandelte und ob deren Persönlichkeit und die Atmosphäre in seiner Praxis einen größeren Behandlungserfolg hatten als die Wirkung von Medikamenten. Balint schrieb dazu:

*„In keinem Lehrbuch steht etwas über die Dosierung, in welcher der Arzt sich selbst verschreiben soll; nichts über Form und Häufigkeit, nichts über heilende oder erhaltende Dosen usw. Noch beunruhigender ist der Mangel an Literatur über die Risiken dieses Medikaments, über die vielfältigen allergischen Zustände, auf die man die Patienten zu beobachten hat, oder über etwaige unerwünschte Nebenwirkungen“ (Balint 2001, S. 15).*

Die Teilnahme an einer dieser Gruppen sollte Ärzt\*innen befähigen, Patient\*innen und sich selbst besser zu verstehen und gezielter zu helfen. Bereits seit 1948 leitete Balint mit seiner zweiten Frau Enid Balint im Raum London im „Family Discussion Bureau“ ein Ausbildungsprojekt mit Sozialfürsorger\*innen, die in der Eheberatung arbeiteten. Die

Gruppen waren berufshomogen besetzt, bestanden aus 8 bis 12 Mitgliedern, trafen sich wöchentlich über zwei bis drei Jahre. Voraussetzungen für die Teilnahme waren die Bereitschaft zum Lernen in der Gruppe mit einer Leitung, sich auf unbewusste Prozesse einzulassen, Freude am Reflektieren, Interesse an einer zugewandten Arbeitsbeziehung zu Klient\*innen/Patient\*innen und sich vorurteilsfrei auf die Referent\*innen und die Fallgeschichte einzulassen.

Eine psychoanalytische Vorbildung war für die Teilnehmenden damals wie auch heute nicht erforderlich. Immer noch steht im Mittelpunkt der Balintgruppenarbeit das Verstehen der unbewussten Beziehungsdynamik zwischen Falleinbringerin (im Weiteren Referent\*in genannt) und ratsuchender Person. Die Schilderung einer Szene, eines Problems, einer Situation dient als Einstieg in die Balintgruppenarbeit im Sinne einer Stegreiferzählung oder eines Narrativs. Anhand der Identifikationen, Assoziationen, Körperwahrnehmungen, unzensierten Einfälle jeglicher Art der Gruppenmitglieder werden unterschiedliche Aspekte der Beratungsbeziehung ins Bewusstsein gehoben. Die Erzählung ist nicht reales Abbild des Erlebten, sondern eine narrative Konstruktion der sozialen Wirklichkeit. Das Erlebte wird mit Bedeutungen der Referent\*in angereichert, umgestaltet und verändert. Es geht um die Wahrnehmung der Referent\*in, nicht um den Wahrheitsgehalt der Situation und der Beziehungsbeschreibung.

„Blinde Flecken“ können durch den Gruppenprozess ebenso sichtbar werden wie das unbewusste Anliegen der ratsuchenden Person. In der Balintgruppe entsteht im Verlauf der Arbeit am „Fall“ ein angereichertes Bild der geschilderten, in der Regel als problematisch empfundenen Arbeitsbeziehung. Die Gruppe fungiert hier als eine Form von Kontext- und Beziehungs-Spiegel, der Fall spiegelt sich in mehrfacher Hinsicht in der Gruppe.

Oft zeigt sich eine unbewusste Ankündigung des Falles bereits im Ankommen der Gruppenmitglieder, in ihrem Smalltalk vor Beginn der Balintgruppe, in der Art der Interaktion während der Fallvorstellung und der Fallbearbeitung. Ohne die Gruppendynamik der Mitglieder der Balintgruppe direkt zu bearbeiten, wird die Gruppendynamik als Spiegelung der sozialen Strukturen im Fall sichtbar und zum Teil durch das sogenannte „Nadelöhr des Falles“ verständlich und entdramatisiert. Während der Erzählung identifiziert sich die Referent\*in mit der ratsuchenden Person und gleichzeitig berichtet sie ihre Sicht der Beziehung, über ihre Affekten und die Rahmenbedingungen der Arbeit. Die Mitglieder der Balintgruppe stellen anhand eigener Identifikationen und Assoziationen die Nähe zur Referent\*in, deren unbewussten Motiven und der emotionalen Dynamik der professionellen Arbeitsbeziehung her. Sie reichern das Gehörte, das Empfundene und Erlebte mit eigenen Assoziationen, Einfällen, Körperempfindungen an. Persönliche Berichte von Erlebtem, Bildern und Metaphern erweitern das Spektrum, das mit ihrer Wirklichkeit abgeglichen und miteinander verwoben wird. Gelegentlich gelingt das Verweben auch nicht, jede Teilnehmer\*in bleibt bei sich. Es wird sich nicht aufeinander bezogen, was ein diagnostischer Hinweis dafür sein kann, dass im Fall keine Beziehung gelebt wird und alles unverbunden bleibt.

Die Begrenzung auf die Beziehungsdynamik zwischen Referent\*in und „Fall“ (gemeint sind auch Person, Gruppe, Team, Organisation) ist wie ein mikroskopischer Blick auf das Interaktionsgeschehen und wirkt wohltuend entschleunigend und entlastend.

Zur Fallvorstellungen gehören Vertrauen in die Loyalität und die Verschwiegenheit der Beteiligten und Mut, das Gehörte auszuhalten. Das Gemeinsame in der Balintgruppe sind der

erzählte „Fall“ und das Fallverstehen. Kollegiale Beziehungen untereinander, förderliche Deutungen und anreichernde Verstehensangebote der Balintgruppenleiter\*in unterstützen die Arbeit am Fall. Wenn wiederkehrende Dissonanzen zwischen Balintgruppenmitglieder\*innen, die nicht über die jeweiligen „Fälle“ verstanden und entdramatisiert werden können, die gemeinsame Fallarbeit stören und gefährden, kann es erforderlich werden, die Gruppensituation zu thematisieren, um die Arbeitsfähigkeit der Balintgruppe wieder herzustellen.

Das Ergebnis am Ende einer Sitzung ist keine konkrete Verhaltensanweisung für die Referent\*in, sondern die Erweiterung des „inneren Raumes“ oder nach Winnicott die Entstehung eines Ermöglichungsraumes, in dem die eigenen Affekte contained und in einen neuen Bedeutungszusammenhang gestellt werden (Bartsch 2012). Häufig führt diese Arbeit am „Fall“ zu einer entspannteren Atmosphäre mit den Ratsuchenden, zur Affektregulation und zum besseren Verstehen der Eigenheiten des anderen. Ein Wissenszuwachs über psychodynamische Vorgänge im Ratsuchenden und die Möglichkeit der Mentalisierung erweitern Handlungsoptionen und führen zu mehr Zufriedenheit und einem erweiterten Verständnis mit dem anderen.

Die Fallerörterung zielt nicht auf die Persönlichkeit der Referent\*in im Sinne von gruppenspezifischer Selbsterfahrung oder Persönlichkeitsdiagnostik der Referent\*in. Gleichzeitig wird ein gewisses Maß an Selbst-Erfahrung, Selbst-Reflexion, Selbst-Erkenntnis durchaus erwirkt.

*„Die erklärten Ziele der Balint-Arbeit ... sind kurzfristig die Klärung und Verbesserung der Arzt-Patient-Beziehung und längerfristig die Verbesserung der beruflichen kommunikativen Kompetenz über eine begrenzte Selbsterfahrung ... Die entscheidende Anforderung an den Balintgruppenleiter besteht darin, dass er sich in einem vielfach gefächerten Spannungsfeld von Strukturieren und Gewähren bewegen muss und dabei von ihm Entscheidungen getroffen und verantwortet werden müssen, bei denen er auf seine Empathie und seine Erfahrungen angewiesen ist, ohne sich an Regeln klammern zu können. (König 2000, S. 8 und 13)*

## Erste Erfahrungen als Balintgruppenleiterin verbunden mit einem Erleben als Teilnehmerin

Die Weiterbildung zur Balintgruppenleiterin lag schon Jahre zurück. Inzwischen hatte ich eine Weiterbildung zur Gruppenanalytikerin absolviert. Um nun endlich eine Balintgruppe anbieten zu können, gab ich eine Anzeige im Journal Supervision der DGSv auf und schickte das Angebot an ehemalige Lehr- und Kontrollsupervisand\*innen sowie Kolleg\*innen. Es nahmen einige Interessent\*innen Kontakt auf, der erste Termin kurz vor Weihnachten wurde festgelegt und es sagten fünf Supervisor\*innen zu. Noch während der Woche gab es kurzfristige Absagen aus verständlichen Gründen, die letzte Absage am Abend zuvor und ich begann mit einer Supervisionskollegin mit Einzelsupervision. Sie war sicherlich ähnlich enttäuscht wie ich über den verzögerten Beginn der Balintgruppe, dennoch ließ sie sich auf diesen ungewöhnlichen Anfang ein. Die Absagen verunsicherten mich in meiner Identität als Balintgruppenleiterin und in meinem Wunsch, eine Balintgruppe anzubieten. Zwar waren einige Absagen nicht grundsätzlich und es waren weitere Vorgespräche für diese Gruppe

geplant, dennoch war ich mir nicht mehr sicher, ob ich eine Balintgruppe mit Berufskolleg\*innen wagen sollte.

Im Nachgang zu den Gefühlen der narzisstischen Kränkung infolge der Absagen, musste ich mir eingestehen, dass ein Teil der Kränkung aus einem anderen Setting als Teilnehmerin herrührte, die ich kurz zuvor erlebt hatte:

*In meiner eigenen langjährigen Balintgruppe mit Kolleg\*innen wurde eine neue Teilnehmerin aufgenommen. Als Supervisorinnen waren wir uns bekannt, sie kam aus einer anderen Stadt und war von einer Gruppenteilnehmerin für unsere Balintgruppe empfohlen worden. Es war ihre erste Sitzung in dem Kreis von zehn Supervisionskolleg\*innen, die schon über viele Jahre der Balintgruppe angehörten und zum Teil persönlich miteinander verbunden waren. Mit einem Kollegen arbeitete ich gelegentlich zusammen, er liebte die Provokation, was uns anderen schon bekannt war, die neue Balintgruppenteilnehmerin jedoch sehr verunsicherte. Vor der Mittagspause stellte ich damals einen Fall vor und wurde von ihr in einer Art und Weise beschämt und entwertet, die mich beeindruckte. Diese für mich schwierige Situation war nur wenige Wochen vor dem ersten gescheiterten Treffen der neuen Balintgruppe entstanden. Sie konnte nicht vollständig in der Balintgruppe fallbezogen verstanden und gruppenspezifisch aufgelöst werden. Ich hatte diese Eskalation und den Angriff auf meine Kompetenz noch nicht „verdaut“, was den nicht geglückten Beginn der geplanten Balintgruppe überlagerte.*

## Fall

*Ein Sozialarbeiter, der Nachmittagsangebote für Grundschul Kinder planen und organisieren musste, wurde mir von einem ehemaligen Supervisanden „geschickt“, der mich seit einer Gruppensupervision während seines Studiums der Sozialen Arbeit kannte, sich immer mal wieder Supervision für seine Arbeit nahm und der sich um seinen Freund sorgte. Die beiden Männer arbeiteten mehrere Jahre zusammen in einem städtischen Projekt, das den Status von etwas Außergewöhnlichem und Besonderen hatte, bis mein ehemaliger Supervisand sich eine neue Arbeitsstelle suchte. Er stieg in Folge in der Behörde auf und machte eine Supervisionsausbildung. Der andere blieb an dem Arbeitsplatz, der sich zu seinem Nachteil veränderte, und er nahm zwei Jahre später eine Arbeit an, die er nicht gerne machte und von seiner Vorgesetzten wenig Förderung und Wertschätzung erhielt. Sie gab den Mitarbeiter\*innen Freiräume und erwartete selbstständiges Arbeiten. Er hatte in früherer Zeit ein Suchtproblem und hatte Angst wieder rückfällig zu werden. Die Supervision sollte ihm helfen, wieder Freude an der Arbeit zu bekommen, Ideen zu entwickeln, sich kompetent zu fühlen und die Angst vor einem Rückfall zu bezähmen. Eigentlich hing er der vorherigen Arbeit und der Zusammenarbeit mit seinem Freund und Kollegen in dem anerkannten Projekt nach. Er hatte sich vertraut, akzeptiert, gemocht und kompetent gefühlt – allerdings im Fahrwasser des geschätzten, aktiven und innovativen Kollegen. Er hatte sich nicht wirklich von der vorherigen Arbeitssituation getrennt und verabschiedet und konnte seine Wut über den befreundeten Kollegen, der ihn infolge des Karrieresprungs verlassen hatte, nirgendwo deponieren und im Sinne von Containing umwandeln. Die neue Arbeit empfand er als langweilig wie auch überfordernd. Die Behörde mit ihren festgefügtten Arbeitsabläufen und Entscheidungsstrukturen ohne gewünschte Zusammenarbeit zwischen den Kolleg\*innen war*

*ihm zu schwerfällig und uninteressant, was allerdings verdeckte, dass er sich nicht mit der Aufgabe verbinden mochte, passende und interessante Nachmittagsangebote für Kinder sicherzustellen, die Rahmenbedingungen nicht schätzen konnte und die neue Arbeit wie eine Degradierung und narzisstische Kränkung verarbeitete – neben der Angst vor dem Neuen und seinen Anforderungen. Diese Einzelsupervisionsvermittlung war vielleicht eine Anfrage, die zum Scheitern führen konnte. Darum wurde der „Fall“ von mir in der Balintgruppe vorgestellt.*

*Die hilfreichen Verstehenszugänge von Teilnehmenden und der Leitung der Balintgruppe entlasteten mich von der schwer wiegenden Verantwortung für den Supervisanden und ermöglichten mir, Zugang zu der Trauer um sein Gefühl der verlorenen Bedeutung am vorherigen Arbeitsplatz zu bekommen, dem Verlust der freundschaftlichen Zusammenarbeit, der Angst, seine Arbeit allein nicht zu schaffen und zu versagen und die falsche Arbeitsstelle gewählt zu haben, die in seiner Wahrnehmung die berufliche, ökonomische und persönliche Existenz bedrohte. Ich empfand Empathie für seine schwierige Situation und fühlte mich wieder arbeitsfähiger, obwohl die Last der bedrückenden Themen, wie auch seine und meine Angst vor dem Scheitern seiner Arbeit wie auch der Supervision nicht ganz von mir genommen waren. Die Balintgruppensitzung war fast beendet und die Kolleg\*innen in Aufbruchsstimmung in die Mittagspause, als die neue Kollegin eine „unerhörte“ Bemerkung zu mir machte: „Ich wusste gar nicht, dass Du so inkompetent bist.“ Da es am Ende der Sitzung war, ging ich verwirrt in die Pause, nachdem niemand darauf reagierte. Nach der Mittagspause kam mir mein befreundeter Kollege zuvor und sprach diese unverständliche Reaktion an und thematisierte hiermit die Dynamik in der Gruppe. Zuerst völlig unverständlich mussten er und ich zur Kenntnis nehmen, dass die Bemerkung kollektiv nicht gehört worden war – weder von der Balintgruppenleiterin noch von den anderen Teilnehmer\*innen.*

Es gibt einige Ansatzpunkte, diese Störung im Gruppenverlauf zu betrachten – unter Alltagskonzepten und auch unterschiedlichen methodischen Gesichtspunkten. Im Alltagskontakt würde sich anbieten zu schauen, was es bezüglich der gesellschaftlichen, sozialen und kollegialen Umgangsformen für Erwartungen aneinander gibt. War die Bemerkung der Kollegin unverschämt und sozial unangemessen, was traute sie sich als „Neue“ in der Gruppe, hatte sie nicht erkannt, welche Umgangsregeln einzuhalten waren, wollte sie den Kollegen noch toppen oder sich ihm gleichstellen? Auch in der Balintgruppe besteht der Wunsch nach Vertrauen in die Normalität und die zivilen Umgangsformen des Gegenübers, wie das Recht auf demokratische Grundrechte wie Meinungsfreiheit, Toleranz und Diskussionskultur.

*„Wir haben uns schon an zu vieles gewöhnt, an einen rauen, unverschämten Umgangston, Shitstorms, Beleidigungen, Lügen, an eine Maßlosigkeit im Urteil über andere.“ (Hacke 2018)*

Diese Situation unter gruppenspezifischen Aspekten betrachtet, könnte zum Beispiel auf ein empfundenes Machtgefälle zwischen einem „alten“ und einem „neuen“ Mitglied in der Gruppe hinweisen, auf Konkurrenzgefühle bezüglich der Möglichkeit, einen Fall vorzustellen, oder den Neid auf die freundschaftlichen Beziehungen der Gruppenteilnehmer\*innen. Waren es die ansprechende Räume, in denen getagt wurde, die Zuwendung der Balintgruppenleiterin und der anderen Gruppenmitglieder in Bezug auf den Fall? Möglicherweise hatte auch die fehlende Integration des neuen Mitglieds in die als fremd empfundene Gruppe und ihre noch unverständlichen Interaktionen miteinander zu so einer heftigen Aussage geführt. Reagierte die Kollegin auf ein Unterwerfungsritual der Gruppe,



gegen das sie sich stemmte? In der Geschichte dieser Balintgruppe gab es Machtkämpfe zwischen Kollegen, die die Gruppe als hindernd in der Arbeit erlebt hatten, verbunden mit der Befürchtung um Trennung oder Spaltung in der Gruppe. Niemand wollte eine Wiederholung solcher Auseinandersetzungen. Die Bemerkung sollte ungehört bleiben, um den Bestand der Gruppe zu sichern. Es ging auch um den Schutz der Autonomie, den Wunsch nach Sicherheit und Verbundenheit, Befriedigung bedeutsamer Gefühle nach Spiegelung, Bewunderung und Zugehörigkeit, darum, Ängste gering zu halten und Kompromissfähigkeit herzustellen.

Die Fallvorstellung braucht Mut sich mit dem bisher Nicht-Geglücktem, dem Unverstandenen, dem Un-Wissen zu zeigen und sämtliche Reaktionen der Gruppenteilnehmer\*innen wohlwollend zu hören.

*„Die Balintgruppe bietet Ärzten, Psychologen, Pädagogen und Angehörigen anderer sozialer Berufe Gelegenheit, Einsicht in problematisch erlebte Beziehungen mit Patienten oder Klienten zu gewinnen. Balint-Gruppenteilnehmer erzählen über solche beruflichen Beziehungen, die ihnen unverständlich geblieben sind, die sie als „unerledigt“ oder „unabgeschlossen“ erleben. Selten sind es Mängel in der beruflichen Kompetenz, die ihnen die Beziehung so unverständlich werden lassen. Viel häufiger haben sich nicht bewusste, wechselseitige Übertragungen und Gegenübertragungen in die Beziehung zum Patienten oder Klienten gemischt, so dass sie kompliziert, undurchschaubar und manchmal nicht auflösbar erscheinen.“ (Körner/Rosin 1988, S. 71)*

Psychodynamisch verstanden und durch das „Schlüsselloch des Falls“ gezogen, könnte die entstandene Situation als Spiegelung verstanden werden. Was führte dazu, diesen Fall in der Gruppe vorzustellen? Warum wählte ihn die Gruppe als einen von vier zu bearbeitenden Fällen aus? War darin der Wunsch verborgen, sich mit Enttäuschungen, versprengter Wut, Scham, dem Scheitern, dem interaktionellen und fachlichen Nicht-Gelingen im Fall von Empfehlungen und anderem zu befassen, im Sinne einer Widerspiegelung als Quelle einer Erkenntnis? Sollten in der Balintgruppe die immanenten Konflikte, das Unausgesprochene der Konkurrenz und Bewertung in der Gruppe, die Unlust, sich mit Neuem oder einem neuen Mitglied zu befassen, und ihre Übertragungen auf die Balintgruppenleiterin unbewusst thematisiert werden? Es könnte von einem umgekehrten Widerspiegelungsprozess im Sinne von Kutter und Roth (1981) ausgegangen werden.

Ich konnte in der Situation noch einmal anders spüren, wie sich der Supervisand gefühlt haben könnte, der sich von seiner direkten Vorgesetzten und im Kreis seiner Kolleg\*innen nicht erhört fühlte. Das fehlende Containing der Wut auf Kränkungen ließ ihn verzweifeln, die Trauer um einen missglückten Anfang belastete, das Nichtwahrnehmen des individuell Besonderen entwertete, das Sich-Unverstanden-Fühlen verunsicherte, das Kollegial-Ausgeschlossen-Sein schmerzte – ähnlich wie bei der Supervisionskollegin in der Balintgruppe. Neben einer realen verständlichen Konkurrenz zwischen Kolleginnen hatte die Situation in der Balintgruppe Anmutungen eines verschobenen Konflikts, indem sie mich nach der Vorstellung meines Falles beschämte und entwertete. Der Ärger über die Bemerkungen des Kollegen und der fehlende Schutz von allen anderen, vielleicht ihre Identifikation mit dem vorgestellten Supervisanden, weil sie selbst einen Verlust zu verschmerzen hatte und sich Geborgenheit in der neuen Balintgruppe wünschte (vgl. Neumeier 2019, S. 17). Im Nachhinein konnte die Kollegin auf der persönlichen Ebene entlastet werden, weil neben dem „Unerhörten“ ihrer Bemerkung eine wichtige Anreicherung des „Falles“ möglich war und zwar im Sinne des noch

fehlenden Aspekts/einer Leerstelle. Die große Einfühlung mit der „schwachen“ Seite des Sozialarbeiters und seinen Verlusten ließ zu wenig Raum für die Auseinandersetzung mit den enttäuschten, wütenden Konkurrenz- und Inkompetenzgefühlen sowie dem Gefühl der Scham und der geforderten Erwartung nach Geborgenheit und Schutz. Die Balintgruppenleitung war hier besonders gefragt, die versprengten Gefühle und noch nicht verstandenen Interaktionen annehmbar zu machen und dem Verstehen zuzuleiten.

*Die Aufgabe, ... besteht vielmehr darin, unentwegt den lebendigen Spielraum zu öffnen, bzw. offenzuhalten, in welchem sich die Beziehungsbefunde, die zur besprochenen Arzt-Patient-Beziehung, frei auswirken und vielleicht auch widerspiegeln können. Die Aufgabe, ein möglichst zuverlässiger und doch unaufdringlicher Garant für den offenen Erfahrungsraum in der Gruppe zu sein, ist mit der Fähigkeit verbunden, für sich das 'Schwimmen im kalten Wasser' nicht zu fürchten bzw. die Unsicherheit in der 'frei flottierenden' nicht sogleich objektivierenden Wahrnehmung auszuhalten, ohne den Versuchungen zu vorschnellen 'Notlandungen' zu erliegen.“ (Trenkel, 1989, S. 174)*

Der Sozialarbeiter kam noch ca. ein Jahr zur Supervision, wir konnten uns nach und nach den noch unbewussten verdrängten Gefühlen zuwenden und seine Handlungsfähigkeit bei der Arbeit erhöhen. Zwar besetzte er diese Arbeit nicht libidinös, war aber arbeitsfähig und verlagerte sein Engagement in kreative handwerkliche Arbeiten in seiner Freizeit. Die Kollegin in meiner Balintgruppe kam weiterhin zur Balintgruppe und verließ die Gruppe nach zwei Jahren. Die von mir geleitete Balintgruppe startete einige Monate später.

## Eine Besonderheit der Balintgruppen mit Supervisor\*innen

Gibt es überhaupt eine Besonderheit der Balintgruppe mit Supervisor\*innen, die anders ist als Balintgruppen mit anderen Berufsgruppen oder Supervisionsgruppen? Woran macht sich das fest? Spielt sich das nur im Kopf ab oder gibt es Hinweise darauf? Ist die Psychoanalyse als Weg zum Unbewussten das Reizvolle?

Im Idealfall verfügt die Balintgruppenleiter\*in über eine stabile Persönlichkeit, fachliches Wissen und professionelles Handeln wie auch moralische Integrität. Das Herstellen und Halten eines sicheren Rahmens geht leicht von der Hand, narzisstischen Verführungen wird nicht nachgegeben. Die abstinente Haltung gelingt, um eigene und fremde Übertragungen und Gegenübertragungen im intersubjektiven Raum auf den Fall beziehen zu können und ein Oszillieren zwischen Gruppen- und Fallorientierung sowie den eigenen inneren Wahrnehmungen. Passgerechte psychodynamische Interventionsmethoden (Körner 2016) werden angewandt. All das kann nicht zum Wirken kommen, wenn die Gruppenteilnehmer\*innen ihrerseits ihr fachliches Wissen, ihre Professionalität, ihre Spontaneität und Kreativität, ihre Zuwendung zu den Kolleg\*innen und deren Erzählungen, ihre Empathie und Klugheit für das Gelingen der Arbeit in der Balintgruppe nicht zur Verfügung stellen würden. Nicht immer trifft der Idealfall zu. Manchmal ist das Ich-Ideal größer als die Realität.

Über die „Fälle“ in der Balintgruppe findet eine enorme Anreicherung des eigenen Wissens über Menschen, ihre Übertragungen als persönliche Art der Konfliktbewältigung und das Arbeiten in unterschiedlichen Organisationen mit ihren Rahmenbedingungen statt.

Informationen über die moderne Arbeitswelt, Digitalisierung, Arbeitszeitmodelle, Flexibilisierung der Arbeit werden beiläufig erfahren. In den letzten Jahren sind aktuelle Fragen zu gesellschaftlichen Entwicklungen wie Flucht, Migration, Asyl, Klima, Traumatisierungen und politische Antworten darauf, hinzugekommen. Adrienne Goehler stellt in ihrem Aufsatz „Andere Formen des Lebens und Arbeitens“ die Frage, ob sich „Supervision als ein homöopathisches Gegengift gegen Ohnmacht und Düsternis?“ eignet. Was vielleicht auch für Balintgruppen gilt?

„Die Verflüssigung des Verklumpten kann nur aus Dialogen und Erprobung von Neuem, Abweichendem erwachsen. Verflüssigung meint: wechselseitige Durchdringungen, Energien freisetzen, Durchlässigkeiten unter Wahrung des Eigenen herstellen, nicht Auflösung der Widersprüche, sondern im Bewusstsein von Differenz und Ambivalenz neue Erfahrungen zulassen, ohne die damit einhergehende Angst vor *Verlust der Gewissheiten abzuspalten*.“ (Goehler 2016, S. 13)

Ambivalenz auszuhalten und Differenz als nicht bedrohlich zu erleben, gilt insbesondere für Aus – und Weiterbildungsbalintgruppen. Der verständliche Wunsch nach Verstehens- und Handlungsanleitungen wegen der noch nicht gesicherten beruflichen Identität ist beachtlich. Für diese besondere Form der Balintgruppe scheint es hilfreich – nach dem Arbeiten am „Fall“ –, Fragen nach Methoden und dem nächsten Schritt zuzulassen, wie auch begrenzt die Gruppendynamik der Balintgruppe zu besprechen und Raum für Aus- und Weiterbildungsfragen zu geben. Besonders, wenn in vielen Supervisionsaus- und Weiterbildungsstätten nur noch wenige Lehrsupervisions Sitzungen verlangt werden, die dann zum Teil noch auf Einzel-Lehrsupervision und die Teilnahme an Balintgruppen aufgeteilt werden (im Verständnis von Gruppenlehrsupervision).

Es gibt Situationen in der Balintgruppenarbeit mit Supervisor\*innen, in denen die Teilnehmer\*innen am liebsten ein Organigramm zeichnen würden, Arbeitsverträge und Zielvereinbarungen anschauen würden, das Feld des „Falls“ genau beschrieben haben möchten und sich dem Gefühl von Chaos ausgesetzt fühlen. Dies geschieht oft dann, wenn trotz vieler Informationen kein inneres Bild, kein Ansatzpunkt im Verstehen des „Falls“ entstehen will. Die Geduld wird dann auf eine harte Probe gestellt.

Eine regionale Ferne der Teilnehmer\*innen und keine direkte Zusammenarbeit wie Abhängigkeiten jeglicher Art wirken sich eher förderlich auf die Arbeit in Balintgruppen aus. Einfälle, Assoziationen und Metaphern werden oft ungefilterter zur Verfügung gestellt. Das für viele selbstverständliche Postulat der Verschwiegenheit ist leichter zu handhaben. Demgegenüber steht der Wunsch nach Vernetzung in der Region für die Akquise von Aufträgen, zur Überwindung von Einsamkeitsgefühlen, den Reiseaufwand gering zu halten, und anderes, was nachvollziehbar ist. Doch vielleicht gilt hier auch im übertragenden Sinn die Empfehlung: Umwege erhöhen die Ortskenntnis.

Die Sozialisierung der Teilnehmer\*innen in das Format Balintgruppe und das Vertrauen darauf, nach der Fallvorstellung mehr zu verstehen als vorher, gehören ebenso dazu wie auch Rückfälle in schnelle Dialoge mit der Referent\*in, wenn Impulse nicht mehr zurückzuhalten sind. Der Alltag der supervisorischen Arbeit beinhaltet neben empathischer Einfühlung viel kognitives strukturiertes Arbeiten in organisationalen Zusammenhängen. Verständlicherweise reagiert diese Berufsgruppe besonders heftig auf Organisationsdynamiken und ist an Aufklärung über die Zusammenhänge interessiert. Die Balintgruppenarbeit schult die



Wahrnehmung vorbewusster und unbewusster Vorgänge, das szenische Verstehen und unterstützt darin, die eigenen Gefühle wahrzunehmen, innezuhalten und sich Menschen und Situationen vorurteilsfreier zuzuwenden.

Abschließen möchte ich mit einem Zitat von Michael Balint: „Im Zweifelsfall nichts überstürzen, sondern zuhören.“

## Literatur

Ahrendt, H. (2005): Ich will verstehen: Selbstauskünfte zu Leben und Werk, hrsg. von Ursula Lutz, Berlin.

Balint, M. (2001/1966): Der Arzt, sein Patient und die Krankheit. Stuttgart.

Bartsch, E. (2012): Containment. In: Dinger, W. (Hrsg.): Gruppenanalytisch denken – supervisorisch handeln. Gruppenkompetenz in Supervision und Arbeitswelt. Kassel, S. 108 - 129.

Becker, B./Bartsch, E. (2016): Spontane Einfälle, Identifikationen und Körperempfinden: die wirksame Methode der Balintgruppenarbeit. In: Journal Supervision 4/2016, S: 5-6.

Goehler, A. (2016): Ermächtigung zur Selbstermächtigung. In: Journal Supervision 4/2016, S. 12-15.

Hacke, A. (2018): Über den Anstand in schwierigen Zeiten und die Frage, wie wir miteinander umgehen. München.

Heigl-Evers, A. (1989): Die Balintgruppe in Klinik und Praxis, Band 4. Berlin Heidelberg.

König, W. (2000): Balintgruppenleitung im Spannungsfeld von Strukturieren und Gewährenlassen. In: Balint-Journal, Heft 1/2000. S. 8-13. Stuttgart, New York.

Körner, J. (2016): Psychodynamische Interventionsmethoden. Reihe: Psychodynamik Kompakt. Göttingen.

Körner, J.: (2015): Die Deutung in der Psychoanalyse. Reihe: Lindauer Beiträge zur Psychotherapie und Psychosomatik. Stuttgart.

Körner, J./Rosin, U. (1988): Einsicht in die Balint-Gruppenarbeit. In: Die Balintgruppe in Klinik und Praxis, Band 2, Berlin/Heidelberg, S.70-86.

Neumeier, R. (2019): Balintgruppenleitung – Altes und Neues. In: Balint-Journal, Heft 1/2019. S. 16-22. Stuttgart, New York.

Trenkel, A. (1989): Die Angst im Erleben des Balintgruppenleiters. In: Die Balintgruppe in Klinik und Praxis, Band 4. S. 170-192. Berlin Heidelberg.