

Franziska Birke-Bugiel

Zwei politische Dimensionen im Supervisionsprozess: Aufklärung und Emanzipation

1. Einleitung

Allein schon das Finden der richtigen Überschrift für meinen Teil der Kolloquiumsarbeit gestaltete sich schwierig. Zwischendurch war ich bei „Wie politisch ist Supervision?“, um dann schnell zu merken, dass das eine Frage ist, deren Beantwortung nur jede einzelne Supervisorin für die eigene Arbeit geben kann. Zugleich ist mit dem Führen des Kürzels (DGSv) ein Anspruch verbunden. Die ethischen Leitlinien der DGSv (DGSv 2017) bieten zwar einen Rahmen, der beim Ausgestalten der Rolle der Supervisorin Orientierung bietet, die Füllung dieses Rahmens ist die Aufgabe jeder Supervisorin selbst. Um hier zu konkreten Operationalisierungen zu kommen, wird für diese Variante der Ausgestaltung des Rahmens der Fokus auf zwei Begriffe gelenkt: Aufklärung und Emanzipation.

In den ersten zwei Schritten erfolgt eine fachwissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesen zwei Begriffen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, sondern fragestellungsbezogen die Begriffsbestimmung und -verwendung in Fachpublikationen zur Supervision darstellt.

Hieran werden sich zwei Beispiele aus der eigenen supervisorischen Praxis anschließen und das eigene supervisorische Handeln wird in den Blick genommen. Diesbezüglich wird die Reflexion auch die Frage danach umfassen, wie sehr Ansprüche aus der zuerst erworbenen beruflichen Rolle der Erwachsenenbildnerin Einfluss auf die supervisorische Haltung haben.

2. Zwei politische Dimensionen im Supervisionsprozess

Blickt man in die Anfänge der Supervision in Deutschland, dann gibt es eine klare Haltung zum eigenen Handeln:

„Wenn wir Supervision machen, dann arbeiten wir an der Gestaltung einer demokratischen Gesellschaft mit. Wir gehen gegen autoritäre Erziehungsformen vor und stärken das Individuum.“ (Lohl 2019, S. 16)

Dieses Verständnis ist im Laufe der Jahre durchaus im Wandel begriffen. Unter anderen stellt Ursula Tölle ein Verständnis von Supervision dar, das an diese Idee der Mitgestaltung der demokratischen Gesellschaft gut anschlussfähig ist und dem im Rahmen dieses Teils der Kolloquiumsarbeit eine grundlegende Bedeutung zugemessen wird:

„Im Folgenden wird ein Konzept von Supervision als tätigkeitsbezogene Beratungsform und personenbezogene Weiterbildung vertreten. Weiterbildung von Erwachsenen

verfolgt das Ziel der Persönlichkeitsentwicklung im umfassenden Sinne, die Förderung von Selbstbestimmung. Ihr Ziel ist es, in den erkennbaren und erlebbaren Dingen und Strukturen deren dahinter liegendes Wesen sichtbar zu machen: Supervision bearbeitet das Irritierende des Sichtbaren und ruft zugleich dort neue Irritationen hervor, wo keine vermutet werden. Sie ist ein Erkenntnisprozess, ein Prozess des Werdens, nicht zuerst des Machens. [...] Konkret soll im Folgenden die Sinnhaftigkeit von Supervision eng mit derem gesellschaftlichen und politischen Auftrag verknüpft werden. Supervision ist ein Bildungsgeschehen, das individuelle Erfahrungen immer auch sieht als Widerspiegelung gesellschaftlicher Verhältnisse; sie begnügt sich nicht damit, die persönliche Situation erträglicher zu gestalten, auch nicht, die Arbeitsfähigkeit herzustellen oder zu erhalten, sondern sie bestärkt den Supervisorin darin, die ihn beeinflussenden Verhältnisse mikro- und makrosoziologischer Art kritisch zu beurteilen.“ (Tölle 2007, S. 18)

Folgt man dieser Setzung, dann kommen folgende Begriffe in den Blick, die den Kern von Supervision ausmachen: „ [...] der Kern sind die Emanzipation, die Partizipation, die Aufklärung, der Dialog und die Demokratie als Leitbild, als Grundhaltung [...].“ (Möller 2019, S. 1) Für diese Arbeit werden zwei der Kernstücke vertieft betrachtet: Aufklärung und Emanzipation. Ordnet man diesen Teil in unsere Arbeit ‚Supervisorin sein – die Vielfalt der Rollen‘ ein, ist die Auseinandersetzung damit, wann Werthaltungen relevant sind, aus folgendem Grund wichtig: „Vielmehr hängt die Herausbildung einer supervisorischen Identität stark von der Intensität der individuellen ‚Selbstthematisierung‘ ab, der differenzierten Selbst- und Fremdwahrnehmung in der supervisorischen Rolle und den hier formulierten Qualitätsansprüchen und Entfaltungszielen.“ (Eberhard 2015, S. 6-7) Teil eben dieser Selbstthematisierung ist auch die Frage danach, welche Werte für das eigene (supervisorische) Handeln zielgebend sind. Dass diese Grundhaltungen auch Teil einer lebendigen Beziehung zwischen Supervisorin und Supervisorinnen sind, ist nachvollziehbar (Tölle 2015, S. 54) bedarf aber auch in zweierlei Hinsicht nicht eines unkritischen Zurverfügungstellens, sondern ist differenzierter anzugehen:

„ – Warum möchte ich als Supervisorin dem Supervisorin meine politische, kritische Einschätzung mitteilen? Was hat das mit dem Fall und dem Supervisorin zu tun? Was hat das zu tun mit meiner Beziehung zu ihm, mit seinen Beziehungswünschen, mit meinen unbeantworteten Fragen?

*– Warum möchte der Supervisorin mir mit seiner politischen, kritischen Einschätzung eine Mitteilung machen? Was ist das Interesse dahinter? Worum geht es eigentlich?“
(Tölle 2015, S. 54)*

Lässt man sich von diesen beiden Fragerichtungen leiten, so fühlt man sich einer respektvollen Haltung verpflichtet, in der man als Beratende den wichtigen Punkt der austarierten Waage nicht aus dem Blick verliert: Die Bewertungen und Entscheidungen zum Angebotenem müssen daher dem Gegenüber als Selbst-Erkennendem und Selbst-Verstehendem allein vorbehalten bleiben. (vgl. Tölle 2015, S. 54)

Dies vorausgesetzt, ist es sehr wohl legitim, die eigenen Werthaltungen im Supervisionsprozess zum einen anzubieten, zum anderen zu reflektieren und so zu überprüfen, wann sie handlungsleitend sind und was dies wiederum für den Supervisionsprozess bedeutet. Aus diesem Grund wird im Folgenden ausgeführt, wie die

beiden für mich besonders relevanten Begriffe, Aufklärung und Emanzipation, definiert werden müssen, bevor die Brücke zum supervisorischen Handeln geschlagen wird.

2.1 Aufklärung

„Faulheit und Feigheit sind die Ursachen, warum ein so großer Teil der Menschen, gerne zeitlebens unmündig bleiben; und warum es andern so leicht wird, sich zu deren Vormündern aufzuwerfen. Es ist so bequem, unmündig zu sein.“ (Kant 1784, S. 5)

Dieses Zitat von Immanuel Kant, einem der bedeutendsten Philosophen der Aufklärung, führt uns zu einem wichtigen Aspekt der Supervision: Sie hat eben nicht das Ziel bequem zu sein, denn sie möchte Menschen befähigen, mündig zu handeln und eben nicht im Gros derjenigen zu verbleiben, die sich unreflektiert leiten lassen. Angesichts der deutschen Geschichte kann und darf eine solche Haltung nicht unkritisch gesehen werden. Konfrontiert mit aktuellen Radikalisierungstendenzen, ist dieser Aspekt umso relevanter. Damit bleibt der Wahlspruch der Aufklärung auch Grundbotschaft von Supervision: „Sapere Aude! Habe Muth dich deines eigenen Verstandes zu bedienen!“ (Kant 1784, S. 5) Wenn Supervision nun in ihrem Grundsetting, dem Gespräch, als Aufklärung verstanden werden will, dann ist dies ein durchaus heikles Unterfangen.

„Die Besonderheit des Gesprächs zwischen den beiden [Supervisorin und Supervisandin] besteht nun darin, dass der Aufklärer bemüht ist, seinen gegenüber mit guten Gründen von der Richtigkeit seiner Einsichten zu überzeugen. Das wird nicht einfach sein, da der Abschied von den lieb gewordenen Orientierungen zunächst die Unsicherheit erhöht; d.h. der Aufklärer muss mit Abwehr rechnen, weil der Prozess von ambivalenten Gefühlen begleitet wird. Als Abschied von den Traditionen ist er schmerzhaft [...]“ (Kreft 2017, S. 3)

Hier wird meines Erachtens eine weitere Größe im supervisorischen Arbeiten relevant, die Frage nach Zeit und Geduld. Es ist durchaus vorstellbar, dass ein Angebot – beispielsweise zur Aufdeckung institutioneller Verstrickungen – zunächst nicht angenommen werden kann, weil die Abwehr sich aus dem Liebgewonnenen, vermutlich Bequemen, zu verabschieden sehr stark sein kann und die Grenze des Einflusses der Supervisorin die „freie Zustimmung“ (Kreft 2017, S. 3) der Supervisandin bleibt und im Sinne der Aufklärung und des Menschenbildes auch bleiben muss. In der Darstellung eines Beispiels soll später die These gestärkt werden, dass es durchaus notwendig sein kann, dass ein halbes Jahr ins Land geht, bis eine gesetzte aufklärerische Intervention auf den richtigen Boden fallen und so keimen kann. Darüber hinaus kommt nun auch das handwerkliche Geschick der Supervisorin in den Fokus, liegt es doch an ihr, den Widerstand als wichtige Selbstaussage und wichtigen Selbstaussdruck der Supervisandin zu begreifen, die an einer empfindlichen Stelle berührt wurde. Hier die richtige Dosierung von Konfrontation und Fürsorge zu finden, ist konstitutiv für einen aufklärerischen Prozess.

Letztlich ist aber der Begriff der Aufklärung gegebenenfalls etwas zu sperrig und es ist vielleicht leichter eine Zustimmung zu diesem Anspruch zu bekommen, wenn er ein wenig sanfter und eingängiger formuliert wird:

„Ich glaube, dass in der Supervision Hoffnungen verhandelt werden; Hoffnungen von Arbeitssubjekten, die in den Organisationen etwas mitgestalten, etwas verändern, etwas verbessern wollen. Und diese Hoffnung realitätsgerecht zu klären, das ist eine Aufgabe von Supervision.“ (Lohl 2019, S. 16)

Klären ist und bleibt auch hier ein wichtiger Impuls. An das Erkennen schließt sich unweigerlich die Frage an, wie mit dem Erkannten umgegangen werden kann. Hiermit ist dann auch ein Qualitätsmerkmal von Supervision berührt, denn dient sie lediglich der sozialtechnologischen Anpassung, hat sie ihren Namen nicht verdient. Es muss vielmehr Ziel sein, den Prozess der Emanzipation zu fördern. (Kreft 2017, S. 3) Daher geht es im Weiteren um die Klärung dieses Begriffs.

2.2 Emanzipation

Umgangssprachlich wird dieser Begriff häufig nur in Verbindung gebracht mit der Frauenbewegung. Dies ist insofern zutreffend, weil er zunächst die Entlassung aus der väterlichen Gewalt bezeichnete. (Tenorth/Tippelt 2007b, S. 180) Im pädagogischen Feld und damit auch für die Supervision ist er aber umfassender zu verstehen:

„Die Pädagogen der 1960er Jahre verstanden E. als Voraussetzung für die Bildung von Mündigkeit und Autonomie eines Subjekts und zielten darauf ab, gesellschaftliche und institutionelle Herrschaftsverhältnisse und somit Fremdbestimmung durch Selbstbestimmung zu ersetzen. Ein Bsp. hierzu wäre die Emanzipationsbewegung behinderter Menschen mit ihren Forderungen nach Integration und Normalisierung.“ (Tenorth/Tippelt 2007b, S. 180)

Diese Arbeit folgt genau dieser Definition von Emanzipation, Fremdbestimmung durch Selbstbestimmung zu ersetzen. Spinnt man aber diesen Anspruch weiter und integriert ihn in das supervisorische Handeln, ergibt sich eine Hypothek, die aus der Kategorie ‚gut gemeint, ist nicht immer gut gemacht‘ stammt:

„Emanzipation‘ an sich als Ziel von Supervision abstrakt und paternalistisch zu setzen, ist genauso wenig richtig, wie Anpassung an sich falsch ist, weil ein in Passung-Bringen auch ‚richtig‘ sein kann.“ (Busse 2008, S. 67)

Gemeint ist hier die Spannung zwischen dem Anspruch der Supervisorin, der verbunden werden kann mit dem Leitsatz „Emanzipier dich!“, der damit zugleich wieder ein Herrschaftsverhältnis herstellt, in dem die Supervisorin die Wegweisende wäre. Diese Haltung aber ist wenig förderlich. Wegweisend müssen Tempo und Ziele der Supervisandin bleiben. Gleichmaßen ist es wichtig darauf zu achten, wenn auf der einen Seite der Waagschale der Emanzipationsanspruch liegt, genau auszutariieren, wieviel ‚Passung-Bringen‘ aber notwendig sein kann, ist es doch durchaus möglich, dass die Supervisandin bestimmte Dinge erkennt, aber aus verschiedenen Zwängen (beispielsweise der ökonomischen Abhängigkeit von diesem Arbeitsplatz) heraus tatsächlich nicht in der Lage ist, diese zu verändern, sondern lernen muss, sich mit dem Erkannten zu arrangieren. Hier als Supervisorin nicht mit der ‚Moralkeule‘ zu begegnen, sondern von den Bedürfnissen der Supervisandin aus die Belastbarkeit der beiden Waagschalen auszutesten, erscheint mir angemessen.

Interessant erweist sich in diesem Zusammenhang auch die Frage danach, ob Emanzipation, vor allem in Teamsupervisionen, immer ein potentiell aggressiver Akt ist. Meines Erachtens kann das bejaht werden, hierzu muss aber das Verständnis des Begriffes ‚aggressiv‘ geklärt werden. Umgangssprachlich ist dieser negativ besetzt und auch im pädagogischen Kontext wird er damit verbunden, dass ein aggressives Verhalten dann an den Tag gelegt wird, wenn jemand das Ziel habe, direkt oder indirekt Schaden zuzufügen. (vgl. Tenorth/Tippelt 2007a) Vom lateinischen Wortstamm ‚aggrederere‘ bedeutet es neben ‚angreifen‘ ebenso ‚herangehen‘. Folgt man dem Begriff nun im Weiteren nicht in der Bedeutung von ‚Angriff‘, kommt etwas Gestalterisches in den Blick. Geht man neu auf etwas zu, dann kommen Assoziationen wie schöpferisches Handeln und Umgestalten hinzu, die somit den gesellschaftlichen Wert der ‚Emanzipation‘ wieder in einem guten Licht erscheinen lassen.

Inwiefern sich dieses Neue in veränderten, von anderen leicht wahrnehmbaren, neuen Handlungsweisen widerspiegelt oder aber beispielsweise durch eine erstmalig erreichte innere Distanz in der Supervisorin wirkmächtig ist, was wiederum deutlich schwerer wahrnehmbar ist, wird sich von Fall zu Fall und von Person zu Person unterscheiden. Hierbei ist zu beachten, dass dies eben auch für die Supervisorin selbst Gültigkeit hat:

„Der Supervisor weiß, dass sein Bemühen um Verstehen, Aufklärung und Problemlösung immer nur begrenzte Wirkung hat. Selbst das positive Feedback des Ratsuchenden ist keine Garantie dafür, dass das Beratungsergebnis letztlich für das Leben des Klienten wirklich gut und heilsam ist.“ (Weigand 2012, S. 16)

Die eigenen Einflussmöglichkeiten realistisch einzustufen und eine gesetzte Grenze letztlich auch zu akzeptieren, dürfte im Zusammengang mit Erkenntnissen zur Möglichkeit der Emanzipation sehr relevant sein, denn nur weil es der Supervisorin wichtig erscheint, bestimmte Zustände lieber zu verändern als auszuhalten, ist dies noch lange nicht die Haltung oder Einschätzung der Supervisorin hierzu. Es ist wach zu halten, dass „Wir [die Supervisorinnen] ... versuchen [müssen], auch die Entwicklung des Klienten ‚demokratisch‘ zu verfolgen und nicht autoritär bestimmen zu wollen.“ (Baltussen zitiert nach Austermann 2019, S. 11) und zugleich „ist es auch sehr wichtig, dass wir lernen, wie wir andere zur Unabhängigkeit, nicht zur Abhängigkeit führen“. (ebd.) Dieses Spannungsverhältnis nicht zur einen oder anderen Seite aufzulösen, ist wichtiger Bestandteil bei der Ausgestaltung der Rolle als Supervisorin.

3. Bezug zum supervisorischen Handeln

Dieses Kapitel dient dazu, einen Einblick darin zu geben, wo ich in einigen der von mir durchgeführten Supervisionsprozesse die beiden nun fachwissenschaftlich verorteten Begriffe wiederfinde.

3.1 Praxisbeispiel zur Aufklärung

Geht es darum, danach zu forschen, wo in supervisorischen Prozessen das gesellschaftliche Wertmuster der Aufklärung zu finden ist, erscheint es hilfreich „Beratung als gemeinsame Suchbewegung“ (Weigand 2012, S. 11) zu verstehen und exemplarisch an einer Fallvignette zu verdeutlichen.

Grundsätzlich war das gemeinsame Suchen in verschiedenen Prozessen feststellbar. Am eindrücklichsten aber wurde es für mich in einem Einzelsupervisionsprozess erfahrbar, als das Verstehen einer Gegenübertragung dazu führte, dass ein fremdbestimmtes Handeln beendet werden konnte. Die Kitaleiterin Frau J, die die Einzelsupervision in Anspruch nahm, war über mehrere Sitzungen damit beschäftigt, wie sie den Abschied von einer langjährigen, aber anstrengenden Mitarbeiterin gestalten muss. Zunächst war es hilfreich die Ambivalenz empfinden zu dürfen, als Leitung einen angemessenen Abschied zu gestalten zu müssen, gleichzeitig aber Erleichterung empfinden zu dürfen, dass eine Kollegin, die die Zusammenarbeit im Team über Jahre erschwert hatte, geht.

Im weiteren Verlauf geschah es aber mehrfach, dass Frau J plante, einen sehr aufwändigen Abschied zu planen, viel aufwändiger als er jemals für eine andere Kollegin, die in eine andere Einrichtung wechselte, gestaltet wurde. Es war geradezu ein erlösender Moment, als es im Supervisionsprozess gelang zu erkennen, dass Frau J hier nicht ihrem eigenen Wunsch folge, sondern dem der Mitarbeiterin. Diese Erkenntnis führte dazu, dass Frau J diese Planungen ad acta legen konnte und daher frei war, einen guten Abschied zu gestalten. Vorher verstand Frau J sich zum Teil selbst nicht mehr, nun aber Licht ins Dunkel zu bekommen und fremde von eigenen Wünschen wieder trennen zu können, war hilfreich.

3.2 Praxisbeispiel zur Emanzipation

Für diesen Teil steht als korrespondierende Beratungsform zum gesellschaftlichen Wert der Emanzipation die „Beratung als Autonomiebestrebung“ (Weigand 2012, S. 12) zur Verfügung.

Die Fallvignette zum Bereich Emanzipation führt in eine Jugendhilfeeinrichtung in eine Stadt mit über 20.000 Einwohnerinnen in Nordrhein-Westfalen. Der Träger ist eine große, bundesweit agierende christliche Organisation. Haus M ist eine ‚koedukative Regelgruppe mit erhöhter Betreuungsdichte‘. Neun Kinder und/oder Jugendliche können dort wohnen. Bei der Aufnahme sind sie zwischen 8 und 12 Jahren alt und könnten bis zum 17. Lebensjahr dort bleiben. Sie sind im Haus M untergebracht, weil sie vorübergehend oder langfristig nicht in ihrer Familie oder ihrem Herkunftssystem leben können. Häufig beginnt der gemeinsame Weg

mit einer Inobhutnahme, die dann verstetigt wird. Der Betreuungsschlüssel beträgt auf dem Papier 1:1,7. Auf dem Gelände gibt es noch vier weitere Wohngruppen.

Das Team von Haus M zeichnet sich dadurch aus, dass es, als die Supervision beginnt, recht neu zusammengestellt ist, einige Teammitglieder trotz eines noch nicht allzu hohen Lebensalters viele Jahre beim Träger arbeiten, zum Teil ein FSJ oder ihre Ausbildung dort absolviert haben und sehr loyal mit dem Träger sind. Zum Konzept der Jugendhilfeeinrichtung gehört begleitende Supervision, die einmal im Monat stattfindet, abgesehen von den Schulferien des Landes NRW. Das Team wird nun seit März 2018 durch dieselbe Supervisorin begleitet. Im Laufe der gemeinsamen Arbeit gelingt es zunehmend, auch in eine kritische Distanz zum Arbeitgeber zu kommen. Da das Team eine starke Teamleitung hat, wird es möglich klare Wege zu etablieren, die in Richtung der Angebotsleitung (so heißt die nächst höhere vorgesetzte Ebene) beschreitbar sind. Verschiedene Missstände, wie etwa eine über mehrere Monate nicht besetzte Stelle, kein Bemühen um eine Wiederbesetzung dieser Stelle, kaum Wertschätzung der Mitarbeitenden können benannt werden. Durch das klare Erkennen der Missstände wird es den Teammitgliedern möglich sich mit diesen auseinanderzusetzen und zu bewerten, ob sie bereit sind diese weiterzutragen oder sich – vertreten durch die Teamleitung – dagegen zu wehren und damit den Grad der Fremdbestimmung zu lindern. Hier findet ein emanzipatorischer Prozess statt.

4. Resümee

Die Auseinandersetzung mit den Dimensionen Aufklärung und Emanzipation hat sich als ertragreich erwiesen. Im Laufe der Beschäftigung lassen sich für das Resümee wiederum zwei Aspekte ausmachen, die festhaltenswert erscheinen: Der eine ist der Begriff der ‚inneren Freiheit‘, der andere die ‚Akzeptanz der Grenze‘. Mögen zunächst gerade diese beiden Begriffe eher als Gegensatzpaar erscheinen, ist es mir ein Anliegen zu erläutern, warum ich diese als ineinander verschränkt einschätze.

In der Rolle als Supervisorin brauche ich eine innere Freiheit, die mich befähigt, meinen Überzeugungen gemäß Interventionen zu setzen. Es ist unabhängig vom Rahmen der Supervision, also gleich in welcher Institution sie stattfindet, meine Aufgabe als Supervisorin die von mir erkannten Unfreiheiten oder Schief lagen, freilich früher oder später, zu benennen. Die Unberechenbarkeit aber, was von dem von mir angebotenen auf Grund fällt, auf dem es wachsen kann oder aber auf steinigem Boden nicht wurzeln kann, bleibt bestehen. Die hier vorliegende Arbeit hat auch darauf aufmerksam gemacht, dass hier nicht, wenn auch in bester Absicht, eine hierarchische Einstellung Einzug halten darf, in der die Supervisorin top-down zu wissen meint, was das Richtige für die Supervisandin sei. Die Achtung vor dem Gegenüber gebietet eine respektvolle Haltung der Geduld und der Akzeptanz der Wege und Entscheidungen der Supervisandin, die Gestalterin des Prozesses bleiben muss. Denn wäre dies nicht ihr eigener Weg, wäre er nicht richtig; der Impuls Selbstbestimmung zu ermöglichen, endete im Versuch der erneuten Fremdbestimmung.

Hiermit wird auch der zweite Aspekt, die ‚Akzeptanz der Grenze‘ berührt. Achte ich als Supervisorin nicht darauf, wo mir ein Stopp durch die Supervisandin oder die Organisation gesetzt wird, widerspricht mein Handeln klar dem Anspruch der Emanzipation, dem

professionellen Standard und den ethischen Leitlinien der DGSv. Wie in der Arbeit bereits betont, bleibt die Grenze der freien Zustimmung der Supervisandin zu den von mir angebotenen Überlegungen immer bestehen. Zugleich schützt diese Erkenntnis auch vor überhöhten Selbstwirksamkeitsannahmen.

Nichts desto trotz hat die Bezugnahme auf zwei verschiedene Supervisionsprozesse gezeigt, wie leichtgängig es gelingen kann, in der Reflexion der eigenen Arbeit die Dimensionen Aufklärung und Emanzipation zu entdecken. Da die Suche danach alles andere als schwergängig war und die Liste der Momente durchaus hätte verlängert werden können, ist dies ein klares Indiz dafür, dass dies Aspekte guter Supervision sind. Die Vergewisserung darüber, warum mir diese Dimensionen so wichtig sind, hat für mich erbracht, dass der- oder diejenige, die mich als Supervisorin wählt, eine Beraterin bekommt, die aus der Haltung der inneren Freiheit heraus durchaus Dinge benennt, die Unfreiheiten darstellen und zur Selbstbestimmung ermutigt. Hierum aber zu wissen und gut ausgeleuchtet zu haben, was dies für den supervisorischen Prozess bedeuten kann, die Grenzen des supervisorischen Handelns klar erkannt zu haben, war ein wichtiger Baustein in der Entwicklung meiner supervisorischen Identität und wird zur Rollenklarheit beitragen.

Aufklärung und Emanzipation sind lebensweltlich keine abstrakten Begriffe, sondern konkretisieren sich in Haltungen und Grundüberzeugungen, die ein Teil der Voraussetzungen des Supervisionsprozesses sind und diesen wesentlich mitprägen. Supervision lässt sich nicht von einer politisch-neutralen, desengagierten Beobachterperspektive aus betreiben und ist insofern keinem missverstandenen Objektivitätsideal verpflichtet. Ein klarer Standpunkt, der anderen Perspektiven nicht gleichgültig gegenübersteht, sondern ihnen im Geist von Aufklärung und Emanzipation begegnet, bildet die Grundlage jedes Supervisionsprozesses. Menschen in ihren unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbezügen wahrzunehmen und zu würdigen, ist ohne individuelles Beteiligtsein nicht möglich, was auch die Supervisorin vulnerabel macht. Versuche, sich davor schützen zu wollen, laufen Gefahr, Zuflucht zu suchen in einer Haltung vermeintlich sicherer Gleichgültigkeit. Diese Gleichgültigkeit kann aber keine Option sein, denn sie ist kein Katalysator für jegliche Art von Prozess und damit auch nicht für Supervisionsprozesse, sondern sie verhindert diesen:

„Ich habe immer daran geglaubt, dass das Gegenteil von Liebe nicht Hass ist, sondern Gleichgültigkeit. Das Gegenteil von Glaube ist nicht Überheblichkeit, sondern Gleichgültigkeit. Das Gegenteil von Hoffnung ist nicht Verzweiflung, es ist Gleichgültigkeit. Gleichgültigkeit ist nicht der Anfang eines Prozesses, es ist das Ende eines Prozesses.“ (Wiesel 1986, S. 157)

Literaturverzeichnis

Austermann, F. (2019): Zu den demokratischen, emanzipatorischen und internationalen Wurzeln der Profession Supervision am Beispiel von Cora Baltussens Beratungsverständnis. In: Forum Supervision, Heft 52, S 6-16.

Busse, S. (2008): Supervision – über die Verhältnisse reflektieren und in ihnen handeln. In: Forum kritische Psychologie 52, S. 52-69.

Eberhard, H.J. (2015): Rolle und Identität von Supervisorinnen im gesellschaftlichen Wandel. In: FiS Newsletter Nr. 6. <http://www.fissupervision.de/wp-content/uploads/2015/04/ eberhard15.pdf> (abgerufen am 19.12. 2019).

DGSv (2017): Ethische Leitlinien. https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/08/DGSv_Ethische-Leitlinien_2017_09_22.pdf (abgerufen am 19.12. 2019).

Kant, I. (1784): Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung? Erstdruck in Berlinische Monatschrift,481-494, Berlin, Neuausgabe Göttingen 2018.

Kreft, J. (2017): Stichwort: Supervision als Aufklärung. <https://fissupervision.de/wp-content/uploads/2017/10/aufklaerung-kreft.pdf> (abgerufen am 19.12.2019).

Lohl, J. (2019): Es kommt darauf an, wen man fragt. In: Journal Supervision, 3, S. 13-16.

Möller, M. (2019): „30 Jahre DGSv. Gesellschaftskritisch bleiben! https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2019/09/JS_2_2019_Web_Moeller.pdf (abgerufen am 19.12. 2019).

Tenorth, H.-El./Tippelt, R. (2007a): Art. Aggressives Verhalten. In: dies.: Beltz Lexikon Pädagogik, Weinheim/Basel, S.11.

Tenorth, H.-E./Tippelt, R. (2007b): Art. Emanzipation. In: dies.: Beltz Lexikon Pädagogik, Weinheim/Basel , S 180.

Tölle, U. (2007): Werden oder machen? – Zur politischen Dimension von Supervision, in: Forum Supervision, Heft 29, S. 17-25.

Tölle, U. (2015): Zwischen Geduld und Empörung. Zur politischen Positionierung von Beraterinnen, in: Forum Supervision, Heft 46, S 46-61.

Weigand, W (2012): Unzeitgemäße Gedanken zur Supervision. In: Philosophie und Handwerk der Supervision, hrsg. von Weigand, W., S. 9-31.

Wiesel, E. (1986), Erinnerung als Gegenwart. Elie Wiesel in Loccum [Mai 1986]. Loccumer Protokolle 25, S. 157.