

FORUM

Supervision

Neue Normalitäten

Jürgen Link

Ludwig Pongratz

Manuela Kleine

Annette Quidde

Horst Teuber

Vanessa Rumpold

Sabine Behrend

Jörg Seigies

Hermann Steinkamp

Katharine Gröning

FoRuM Supervision: Neue Normalitäten (Heft 44)

22. Jahrgang

Herausgegeben von

Prof. Dr. Katharina Gröning
Angelica Lehmkühler-Leuschner

Redaktion

Jan-Willem Waterböhr, M.A.

Kontakt

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e. V. (ZWW)

Weiterbildender Masterstudiengang "Supervision und Beratung"

z. Hd. Frau Prof. Dr. Katharina Gröning

Postfach 100131

33501 Bielefeld

E-Mail: onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de

Homepage: <http://www.beratungundsupervision.de>

ISSN 2199-6334

November 2014, Universität Bielefeld



Biografisierung der Supervision und Wandel der Nachfrage oder wohin geht die DGsv

„Ach, Supervision oder Coaching, das sind doch nur Begriffe, Hauptsache ich bekomme den Auftrag“, so oder ähnlich arbeiten und ‚argumentieren‘ viele Supervisorinnen und Supervisoren, die auf das Profil von Supervision und Coaching reagieren und sich hierzu in öffentlichen Diskussionen äußern. Andersherum gibt es empfindliche Reaktionen und Anfragen an den Berufsverband DGsv, wenn es um die Formate Coaching und Beratung geht. „Sind wir jetzt schon eine Deutsche Gesellschaft für Coaching und Beratung?“ Angst vor der Verwässerung des Formates Supervision durch Coaching, Karriere- und Organisationsberatung oder Mentoring und ähnliche Formate beschäftigen Supervisoren, Institute und den Verband. Über diese Fragen kann man sich nicht hinweglächeln. Die Herausforderungen durch das Coaching ist der Anlass, die Veränderung der Nachfrage in der Supervisionslandschaft aus einer größeren historischen Perspektive aufzuzeigen. Gleichzeitig geht es nicht nur um die viel beschworene Supervision als ‚Marke‘. Wer Supervision, Coaching und zumeist auch weitere Formate in einem Atemzug nennt, versteht die Supervision nicht als Profession, sondern als eine Methode unter vielen. Dann führt man eben viele Methoden auf seiner Visitenkarte. Und wenn man Arzt ist oder Professor oder Psychoanalytiker oder Therapeut, dann ist dies eben die Kernprofession, auf die man sich eigentlich bezieht. Und ansonsten hat man seine Methoden, mit denen man mal ein Team berät oder den Chefarzt oder dann wieder eine Psychoanalyse oder eine Therapie mit einer Familie durchführt. Das sich Hinweglächeln führender DGsv-Funktionäre über dieses Problem, der Widerstand gegen eine dringende berufspolitische Klärung zum Problem der Profession Supervision wird sich künftig verschärfen, wenn sich die Leitung der DGsv nur als Moderator in einem Klärungsprozess sieht. Denn eines ist ebenso unausweichlich. Eine Professionalisierung von Supervision wird es nur mit Wissenschaft und nicht ohne sie geben. Es ist Aufgabe einer beratungswissenschaftlichen Fundierung dem derzeitigen Wildwuchs auf dem Beratungsmarkt vor allem im Coaching die Legitimation zu entziehen.

Im Coaching hat sich, wie in anderen, sich nur methodisch verstehenden Beratungsformaten auch zudem durchgesetzt, dass immer mehr Kurzqualifikationen zertifiziert werden. Inhaltlich ist man dann schon ein Coach oder psychosozialer Berater, wenn man ein paar Tage Einblicke in Methoden erhalten hat, die der Beratungsmarkt so bietet. Und was kann man dann? Vor allem wenn zu Beginn dieser sehr kurzen Ausbildungen gruppenspezifische Prozesse initiiert und somit Übertragung und Regression gefördert werden, sind die Fähigkeiten der künftigen Beraterinnen und Berater hinsichtlich Kontrakt, Setting, Arbeitsbündnis, Beziehungsaufbau, Verstehen und Intervenieren kaum entwickelt. An ihre Stelle rücken Psychotechniken, die in der Praxis schnell verpuffen und die nächste Kurzausbildung provozieren. Es ist also wirklich Zeit, erstens sich von Supervisionsverständnissen als Methodenvielfalt zu verabschieden und endlich über eine beratungswissenschaftliche Begründung von Supervision zu sprechen. Ich werde im Folgenden drei große Phasen der Nachfragen nach Supervision von einander unterscheiden und gesellschaftlichen Entwicklungen zuordnen. Die erste Phase nenne ich interaktionsbezogen, die zweite Phase funktional und organisationsbezogen und die dritte Phase biografiebezogen. Alle drei Phasen lassen sich gesellschaftlichen Rationalisierungsschüben, Modernisierung und zivil-

gesellschaftlichen Entwicklungen zuordnen.

1. Die erste Phase – Supervision als Institution des verständigungsorientierten Handelns

In der Bundesrepublik Deutschland lässt sich die Institutionalisierung der Supervision historisch nicht unabhängig von der Epoche der ‚inneren Reformen‘ verstehen, in deren Mittelpunkt eine demokratische Innenpolitik zunächst im Rahmen der großen Koalition von 1966-69, dann in der sozialliberalen Koalition stand (Gröning 2013). In gewisser Weise handelt es sich um einen deutschen Sonderweg, der mit der Bewältigung der autoritären Kultur und den Resten und Anachronismen der NS-Zeit bis in die 1960er Jahre zu tun hat. Reinhard und Annemarie Tausch haben dies u.a. in ihrem Buch Erziehungspsychologie (Tausch/Tausch 1978) dargestellt. Reinhard und Annemarie Tausch haben ihr Lebenswerk immer wieder als Antwort auf den autoritären Alltag im deutschen Schulsystem als Kampf um eine andere demokratische Kommunikation in der Erziehung verstanden (vgl. Tausch 1978; Gröning 2010). Nun war die Bildungsreform nur eine der großen inneren Reformen, die nach einer Demokratisierung im alltäglichem Umgang verlangten, die Psychiatriereform, die Strafrechtsreform (1969) bis zur Ehe- und Familienrechtsreform kennzeichnen diese Epoche der inneren Demokratisierung der Bundesrepublik, die nicht zufällig einhergeht mit der Institutionalisierung von Supervision. Ja, ich würde sogar so weit gehen, zu behaupten, dass Supervision als reflexives Moment in einem vom Gedanken der Fürsorge, der Lenkung und der Bewahrung geprägten Sozialsystem dringend erforderlich und politisch gewünscht war. Das mit Wolfgang Weigand und Gerhard Leuschner 2011 geführte Interview in der Zeitschrift Forum Supervision (Heft 37) verweist auf diese Bedeutung. Beide Persönlichkeiten betonen die damals guten Kontakte zur Politik beim Aufbau einer Supervisionsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Die Supervision kann, so wird in diesem Interview deutlich, durchaus, wie andere Beratungsformen auch, zum Beispiel die Schulberatung im Prozess der Bildungsreform, als Instrument der politischen Umsetzung von sozialen Reformen betrachtet werden. Theoretisch und konzeptionell würde ich diese Epoche der Institutionalisierung und Anerkennung der Supervision in der Bundesrepublik im Rahmen der Diskurstheorie von Jürgen Habermas als verständigungsorientiert und in Bezug auf seine Unterscheidung von Arbeit und Interaktion als interaktionsbezogen einordnen. Paternalistische, hierarchische, autoritäre Kulturen wurden durch die Supervision auch von innen reflexiver gemacht, Supervision ergänzte so die politischen Reformen durch einen anerkennenden Beziehungsraum in der professionellen Praxis. Diese Wirkung der Supervision beschreiben Renate Strömbach (Strömbach 2011: 33-38) und Marianne Hege (Hege 2011: 58-71). Supervision bewirkte eine deutliche Habitustransformation, den Hege zum Beispiel „von der Familienfürsorge zum ASD“ und Strömbach als Zuwachs von Fähigkeiten beschreibt, verstehender und reflexiver mit Ratsuchenden umzugehen. Die Methoden der Supervision, Gruppendynamik, Psychoanalyse, humanistische Psychologie waren geeignet, verständigungsorientiertes Handeln im Sinne der Diskurstheorie von Habermas als Fähigkeit der Professionellen zu fördern. Die soziale Arbeit, die therapeutische Arbeit und die Alltagsarbeit in der Psychiatrie, die Pflegearbeit in der Altenhilfe etc. konnten auf diese Weise klientenbezogener gestaltet werden. Die Doppelstruktur der alten Fürsorge- und Bewahrinstitutionen veränderte sich. Doch schon auf dem Höhepunkt dieser Epoche, Mitte der 1970er Jahre kündigte sich das Ende der inneren Reformen an. Die „so-

zialdemokratische“ Idee eines modernen und umfassenden Sozialwesens geriet an ökonomische und strukturelle Grenzen.

2. Die zweite Phase Supervision als funktionales Beratungsformat

Moderne Gesellschaften gelten als Arbeitsgesellschaften. Arbeit sei zentraler, gesellschaftlicher Tatbestand, da

„alle Gesellschaften gezwungen seien, durch Arbeit in einen Stoffwechsel mit der Natur einzutreten und diesen Stoffwechsel so zu organisieren, dass seine Erträge für das Überleben der Menschen ausreichen und Gesellschaften auf diese Weise stabil gehalten werden könnten.“ (Offe 1981: 38)

Schon seit den 1970er Jahren (Grenzen des Wachstums) schien es so, dass „den modernen Arbeitsgesellschaften die Arbeit ausgehen“ könnte (Bamberger Soziologentag 1981). Neben den „Grenzen des Wachstums“, erschütterten große ökologische Krisen das Bewusstsein der Industrienationen. Strukturkrisen, ökologische Krisen, Rohstoffkrisen, politischen Krisen wechselten sich ab und verlangten nach völlig neuen Antworten. Diese ökonomischen Krisen beendeten unter anderem die ‚inneren Reformen‘ und das ‚Modell Deutschland‘. Die Entwicklung von einer Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungsgesellschaft und später Informations- und Wissensgesellschaft wurde politisches Programm. Die ökonomische Utopie lag nicht mehr in der Prosperität, sondern in einer Steigerung von Effizienz und Effektivität. Dieses ökonomische Prinzip der verbesserten Nutzung von Ressourcen berührte letztlich auch die Supervision, da nun nicht mehr die Personen, sondern die Organisation in den Mittelpunkt rückte. Der Zusammenhang von Arbeit, Beruf und Identität wurde durch die strukturfunktionalistische Betrachtung abgelöst, die Gesellschaft als System verstand, der die sozialisierten Menschen gegenüber stehen und in die sie sich funktional einzupassen haben. Diese strukturfunktionalistische Perspektive wurde auch eine supervisorische und ist in der Rede vom ideellen und funktionalen Team konzeptionell festgehalten (Leuschner 1988). Weniger Gemeinschaftlichkeit, mehr Entfamiliarisierung, funktionaler Rollenbezug, Teamentwicklung – die Methoden und Aufträge der Supervision wurden in den 1990er Jahren organisationsbezogener. Gruppendynamik wurde zum Training in Organisationen, die Rollentheorie und die Arbeit mit dem Rollenset hielt Einzug in den Methodenkanon der Supervision, der Dreiecksvertrag als Format einer kommunikativen Erarbeitung von Funktionalität (Perspektive der Leitung) und Identität (Perspektive der Profession) skizzierte die Supervision. Menschen sollten sich in ihrem Beruf und vor allem hier verwirklichen (Young urban Professionals, Yuppies), gleichzeitig aber funktional, rollenkonform, positionsadäquat handeln lernen. Berufliche Handlungskompetenz als Fähigkeit floss in die Supervision ein und erweiterte das Nachfragespektrum von Supervision bis hin zur Organisationsberatung, Weiterbildung, Teamentwicklung. Die Visitenkarten der Supervisoren änderten sich. Neben Supervision wurde Fortbildung, Kommunikationstraining, Organisationsberatung und manchmal auch Beratung im Kontext von Therapie, New Age und Ähnlichem angeboten. Die innere Demokratie und das verständigungsorientierte Handeln traten zu Gunsten der anderen Seite der Habermas’schen Kategorien von Arbeit und Interaktion von verständigungsorientiertem und instrumentellen Handeln zurück. Nicht mehr verständigungsorientiertes, interaktionsbezogenes Handeln, sondern arbeitsbezogenes und funktionales Handeln rückte in den Fokus. Und last but not least: Supervision wurde durch diese Entwicklung eine Methode, eine Ware,

die sich verkaufen sollte. Diese Entscheidung für den Warencharakter der Supervision, der Vorrang des Verkaufens einer oder mehrerer Methoden ‚entwissenschaftlichte‘ die Supervision zugleich, denn jedwede wissenschaftliche Begründung würde automatisch jene Beratungsformate delegitimieren, die sich als Psychotechniken und nicht wissenschaftlich begründbar erweisen.

Während der 1980er Jahre haben zwei Bücher dann die Nachfrage nach Supervision im Sinne dieser beschriebenen funktionalen Modernisierung verstärkt: Ulrich Becks Risikogesellschaft (1986) und Niklas Luhmanns Arbeiten zur Systemtheorie (1984), die vor allem in den 1990er Jahren starke Resonanz fanden. Diese Veränderung im politischen Denken hatte großen Einfluss auf die Konzipierung der Zukunft der Arbeit und damit auch der arbeitsbezogenen Beratung. Es war die Zeit der Blüte des Neoliberalismus. Diese Epoche veränderte den Bedarf an Supervision. Natürlich war dies nicht in allen sozialen Milieus gleichzeitig der Fall. In traditionellen, kirchlichen Milieus zum Beispiel gingen die Uhren langsamer. Jedoch reagierte die Supervision als Institution grundsätzlich positiv auf die Entwicklung vom Bedeutungswandel der Arbeit in den 1990er Jahren und wandte sich noch mehr der Wirtschaft und den Unternehmen zu. Die Supervision vollzog quasi konzeptionell die Neubewertung der Arbeit durch die Arbeitspolitik der Flexibilisierung, Deregulierung und den Aufbau eines Niedriglohnsektors mit. Die in dieser Zeit stark modernisierungstheoretisch geprägte Berufspolitik der DGSv legte ihre Hoffnungen auf die aufsteigenden Bereiche, wie die Kreativberufe, die Führungskräfte und die Selbständigen im Gegensatz zu den unter Druck geratenen klassischen Klienten wie SozialarbeiterInnen oder die Angehörigen der Pflegeberufe. Seit ca. zehn Jahren veränderte die DGSv ihre Position zur Arbeit wieder – allerdings nur partiell. Als das ganze Ausmaß der Deregulierung des Arbeitsmarktes in Deutschland sichtbar wurde, stellte sie sich mit Publikationen zu den ‚riskanten Arbeitswelten‘ deutlich normativ hinter eine klassische Arbeitspolitik und ihren ethischen Rahmen. Gleichzeitig lud die DGSv jedoch mit Helmut Willke einen Redner auf ihre Jahrestagung nach Berlin (2012) ein, der Supervision vor allem im oberen (supranormalistischen) Segment der Arbeit verorten wollte und dazu aufrief, die sozial absteigenden Arbeitnehmer, also SozialarbeiterInnen, PflegerInnen, ErzieherInnen, HeilpädagogInnen etc. den Transfersystemen zu überlassen. Und es ging kein Aufschrei durch den Saal!

3. Supervision für das unternehmerische Selbst

Ich verstehe die Biografisierung der Supervision als reflexive Antwort auf die neuen Normalitäten, die hinter den Konzepten des Arbeitskraftunternehmers, des unternehmerischen Selbst, des optimierten Selbst etc. stehen. Die ökonomischen Strukturen der Bundesrepublik haben sich auch durch die politischen Entwicklungen dramatisch verändert. Nicht nur sind Digitalisierung, Verdichtung, Zeit und Wissen(schaft) die dominierenden Produktivkräfte, auch im Arbeitsleben spiegelt sich diese Entwicklung als Anforderung an neue Fähigkeiten und Normalitäten. Der Umgang mit Ungewissheit, Projektarbeit, virtuelle Teams, die Zunahme von Wettbewerb kennzeichnen heute die Situation der Supervisanden, die sich gleichzeitig in einem Kampf gegen ihren Abstieg und einen Umgang mit ihren Patchwork-Biografien befinden. Bekanntermaßen ist das unternehmerische Selbst einhergegangen mit der Politik vom Bedeutungswandel der Arbeit, der ein schwindender Beitrag an der Wertschöpfung nachgesagt wird.

Das, was in den 1990er Jahren bis zur Finanzkrise 2008 entweder positiv oder als Notwendigkeit konnotiert war, dass die New Economy in der Tradition von Thatcher, Blair, Kohl und Schröder nach neuen Menschen fragte, risikobereit, manageriell denkend und unternehmerisch handelnd, hat sich heute sehr differenziert. Seit etwa sieben Jahren ist dies auch Thema in der DGSv. Die sozialen Milieus, aus denen sich die Supervision rekurrierte, steigen ab. Gesundheits- und Sozialberufe sind dabei am drastischsten vom Abstieg betroffen. Sie sind besonders von Niedriglöhnen, Teilzeit, befristeter Arbeit betroffen und kommen gleich hinter dem Gaststätten-gewerbe. Hier hat sich die Flexibilisierung in Form von Lohneinbußen, Zeitverträgen und Dere-gulierung am stärksten durchgesetzt. Der Aufstieg der Führungskräfte und der Druck auf die Vollprofessionen sind weitere Merkmale. Ökonomisierung und soziale Beschleunigung führen dazu, dass in Kliniken Behandlungsprozesse verkürzt und Patienten früher entlassen werden. Systeme wie PEPP zwingen die Ärzte und Therapeuten dazu, die Behandlung nicht mehr nach den Erfordernissen der Krankheit und Genesung, sondern nach der Ökonomie auszurichten. Diese Entwicklung brachte neue Formate, wie das Coaching hervor, was wiederum mit dem politischen Denken zusammenhängt. Dieses politische Denken setzt an der Optimierung des In-dividuums als dauernde Entwicklungsaufgabe an der Herstellung der Marktförmigkeit der Sub-jekte an. Als vor zwei Jahren die DGSv den Soziologen Helmut Willke zu einem Vortrag auf die Mitgliederversammlung einlud, vertrat dieser exakt dieses Beratungsformat und diente es der DGSV an.

Auf der letzten Mitgliederversammlung der DGSv war das Tagungsmotto „Wir zerreißen uns, zerreißt uns die Gesellschaft?“ Mit diesem Motto stellt sich die DGSv wieder in die Reihe der Kritiker am Umgang mit dem Faktor Arbeit. Sie tut dies indessen atheoretisch und expressiv. Das ist ihre Schwäche.

Vor ca. 13 Jahren hat schon ein Namensvetter Helmut Willkes, der Gruppenanalytiker Gerhard Wilke (Wilke 2001) eine Seite der Arbeitskraftunternehmer in der New Economy aufmerksam gemacht, der dem unternehmerischen Selbst quasi wie ein Schatten folgt: auf eine Zunahme von sozialen Ängsten auch bei Managern und Führungskräften. Es sind also nicht nur die preka-risierten Semiprofessionellen, um die es geht. Gerhard Wilke arbeitete in dieser Zeit als grup-penanalytischer Berater und Supervisor in London, dem Herzen der Finanzwirtschaft und be-schrieb ein Phänomen, welches damals irritierend war, heute jedoch sehr verständlich ist.

Kliniken würden ökonomisch, die Ökonomie würde klinisch, so Wilke. Sein Konzept von Super- vision wurde auch in der Bundesrepublik Deutschland von psychoanalytischen Beratern be- schrieben als Borderlineorganisation (Bernd Oberhoff) oder psychotische Organisation (Matthi- as Lohmer auf der FIS-Tagung „Lost in Space“). Wie alle Tavistock-Supervisoren plädierte auch Wilke für eine bindungstheoretisch konzipierte Supervision. Also nicht für mehr Gesellschafts- kritik, sondern für mehr klinisches Verstehen in der Supervision im Sinne von Holding und Con- taining. Zwischen dem Konzept der bindungstheoretischen fundierten klinischen Supervision (der Supervisor als Umweltmutter, Gerhard Wilke) und dem von Helmut Willke vorgeschlage- nen Konzept des Supervisors als Coach für die Gewinner des Strukturwandels, werde ich eine andere theoretische Fundierung vorschlagen. Beide Konzepte machen mich unzufrieden, denn bei Gerhard Wilke und den Tavistock-Vertretern, die sich ja mit moderner Supervision ausein- ander gesetzt haben, wird die Mündigkeit und Rechtssubjektivität der Supervisanden zu Güns-

ten eines ärztlich paternalistischen Modells einfach aufgegeben. Bei Helmut Willke kann ich nur eine radikal liberale Freiheitsethik erkennen. Mit der Verletzlichkeit des Menschen hält er sich nicht auf.

4. Perspektive Biografisierung

Ich habe an verschiedenen Stellen die Verdichtung, Entgrenzung und Entstandardisierung des Lebenslaufes beschrieben, ebenso habe ich verschiedentlich dafür plädiert in der Supervision auf Gesellschaftskritik nicht zu verzichten. Das gehört zur Dimension der freimütigen Rede (parrhesia). Die Anforderungen an die Selbstoptimierung in der Supervision, von Michel Foucault als gouvernementale Strategie beschrieben, als Machtform, die unter die Haut geht und das Über-Ich verformt, habe ich ebenfalls an verschiedenen Stellen dargelegt (z.B. Gröning 2014). In den klassischen Sozialtheorien, zum Beispiel bei Habermas, wird auf die funktionalen, sich zersplitternden und zerreißenenden Tendenzen in der Gesellschaft und in der Biografie Identität als Antwort gegeben, die ihre Wurzeln in der Zustimmung zum gelebten Leben und Gewissheit der eigenen Biografie hat. Erziehung, Therapie und Beratungsprozesse sind hierhin auszurichten. Die Biografisierung der Supervision schließt die persönliche Identität, aber auch den Menschen als Mitglied der Polis ein. Die Biografisierung von Supervision bedeutet, sie braucht eine Theorie und Ethik der Biografie. Vorgeschlagen wird hierfür die Philosophie des guten Lebens, a life for us im Kontext der Philosophie von Martha Nussbaum (Nussbaum 1999). To become capable of leading a good life based on own choice. Nussbaum fragt, was sind die zentralen menschlichen Fähigkeiten und Tätigkeiten durch die sich ein menschliches Leben definieren last (ebd.: 187). Welche Formen des Tuns und seins charakterisieren menschliche Lebensformen? Eine Dimension nennt Nussbaum die personale Identität, das ist für mich das Gegenstück zur Selbstoptimierung und zum unternehmerischen Selbst, das Gegenstück dazu jederzeit und an allen Orten marktförmig verfügbar zu sein. Die andere Frage sei die der Zugehörigkeit zur Polis (zoon politikon). Als zoon politikon, als politische Lebewesen sind Menschen existenziell aufeinander angewiesen und verletzlich (Brumlik 2012: 160f). Gesellschaften, Verträge und Verfassungen haben die Aufgabe diese Verletzlichkeit des Menschen zu schützen. Keine Ökonomie soll sich über diese zentralen Gesetze der Polis stellen. In der Supervision hat sich seit Gerhard Leuschner hier der Begriff der Interdependenzfähigkeit institutionalisiert, der im Gegensatz zum Mythos der Marktfreiheit steht. Rechtlichkeit und Rechtssubjektivität sind deshalb wichtige ethische Bezugspunkte moderner Supervision.

Nussbaum sucht nach Komponenten des Lebens, ohne die man sagen würde, dass es sich nicht mehr um ein menschliches Leben handelt. So kommt sie zu einer Liste von primären Gütern, die es uns erlauben, ein Leben für uns zu führen. Sie spricht hier von zwei Schwellen: Die erste bezieht sich auf die Fähigkeit zur Ausübung von Tätigkeiten, unterhalb derer ein Leben so verarmt wäre, dass es nicht mehr als menschliches Leben gelten kann. Die zweite Schwelle ist höher und betrifft das gute menschliche Leben, also die Schwelle unterhalb derer man zwar ein menschliches, aber kein gutes menschliches Leben führen kann. Man muss sich klar machen, dass Nussbaum ihre Einsichten aus einer Ethik der Entwicklungspolitik beschrieben hat. Sie interessiert sich für die letzte Schwelle. Man könne leben, ohne gut ernährt zu sein, man könne die Sinne gebrauchen, ohne dies in einer menschlichen Weise zu tun (ebd.: 198) etc. Nussbaum diskutiert hier in Abgrenzung zu Rawls und einigen anderen, dass es nicht reiche, wenn der

Staat die erste Schwelle garantiere, sondern die Frage sei, ob man über so viele Ressourcen verfügt, dass man ein gutes, menschliches Leben führen kann. Es sind zehn Fähigkeiten, die ein gutes menschliches Leben kennzeichnen (ebd.: 200f): ein menschliches Leben von normaler Länge, gute Gesundheit, die Fähigkeit die Sinne und die Fantasie zu gebrauchen, die Fähigkeit Beziehungen zu Dingen und Menschen einzugehen, die Fähigkeit eine Vorstellung des Guten zu entwickeln, die Fähigkeiten mit anderen zu leben, die Fähigkeit in Verbundenheit mit der Natur zu leben, die Fähigkeit sein eigenes Leben und nicht das eines anderen zu leben, die Fähigkeit sein Leben in einer eigenen Umgebung zu führen.

Als ‚politische Lebewesen‘, können Menschen die Erfüllung ihres Lebens nur in einem politischen Verband finden (Brumlik 2012: 161). *A life for us*, fokussiert nicht das Ziel, dass das Glück im Großartigen und der Größenfantasie liegt, wie dieses Großartige und diese Größe auch immer aussehen mögen, sondern ‚nur‘ in einer Vorstellung eines nur in der Gemeinschaft zu verwirklichenden guten Lebens (ebd.: 164). Zur Reflexion über dieses gute Leben braucht nach Aristoteles in der Nicomachnischen Ethik jeder Mensch den Philosophen, der reflektiert und freimütig spricht. Ziel dieser Reflexion ist, wie Brumlik bemerkt, die Erfahrung und das Erleben von Glück (*eudaimonia*), welche im Gegensatz zum kurzen Rausch liegt. *A life for us* könnte dann ein Gegengewicht zu jenen Dimensionen der Gouvernementalität sein, die den Menschen verfügbar machen und bewirken wollen, dass er seiner Unfreiheit selbst zustimmt. Ein Rückführung auf die Idee des guten Lebens ist deshalb auch in Supervisionsprozessen, besonders in der Einzelsupervision, der Supervision von beruflichen Krisen und Umbrüchen und in der Supervision von jungen Menschen zu Beginn ihrer beruflichen Biografie von Bedeutung.

Literatur:

- Brumlik, M. (2002): Bildung und Glück. Versuch einer Theorie der Tugenden, Berlin: Philo-Verlag.
- Brumlik, M. (2012): Aspasia. Laudatio zur Verleihung der Ehrendoktorwürde für Martha Nussbaum, in: Neue Praxis, Heft 2/2012, S. 160-165.
- Gröning, K. (2010): Entwicklungslinien pädagogischer Beratungsarbeit, Wiesbaden: VS-Verlag.
- Gröning, K. (2013): Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Gröning, K. (2014): Supervision und Beschleunigung, in: Zeitschrift Gruppenanalyse Heft 1/2014, Heidelberg, Mattes-Verlag, S. 7-17.
- Hege, M. (2011): Supervision im Prozess der Veränderung beruflicher Arbeit im Allgemeinen Sozialen Dienst, in: Forum Supervision (37), S. 58-70.
- Leuschner, G./Weigand, W. (2011): Wege zur Professionalisierung. Über die Anfänge der Supervision in Deutschland, in: Forum Supervision, (37), S. 38-57.
- Nussbaum M. (1999): Gerechtigkeit und das gute Leben. Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag.
- Offe, C. (1982): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie, in: Matthes, J. (Hrsg.): Krise der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt a.M./New York: Campus-Verlag., S. 38-65.
- Stömbach, R. (2011): Toleranz, Wertschätzung und innere Unabhängigkeit, in: Forum Supervision (37), S. 33-37.
- Tausch, R./Tausch, A. (1978): Erziehungspsychologie, Göttingen: Hofgrefe-Verlag.
- Wilke, G. (2001): Gruppenanalyse in Organisationen, in: Gruppenanalyse. Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision, 12 Jg., Heft 1, S. 7-24.