

## Narzisstische Übertragungen in der Supervision

### Zusammenfassung

Der Beitrag nimmt die Vielgestaltigkeit und den Übertragsreichtum supervisorischer Szenen aus psychoanalytischer Perspektive auf. In den Mittelpunkt des Interesses rückt dabei die Erfahrung der Kränkung durch Machtgefälle und Asymmetrie. Es wird dargelegt, welche Konsequenzen es hat, wenn dies nicht als Gegenübertragung verstanden wird.

Die naive Alltagserwartung lässt hoffen, dass Personen, die beruflich mit Konfliktbewältigung beschäftigt sind, eigene Rivalitäten einsichtig verarbeiten und nicht agieren. Die analytische oder supervisorische Reflexion belehrt uns demgegenüber, dass solches Verhalten nicht zu erwarten ist, weil die menschliche Vernunft, wie Hobbes gesagt (und Freud wiederholt) hat, keine autonome Instanz, sondern vielmehr Kundschafter und Späher der menschlichen Leidenschaften ist. Wer Konflikte professionell erkennen kann, wird also in einem eigenen Konflikt versuchen, diese Erkenntnis für sich zu verwenden; würde sie sich gegen ihn richten, vermeidet er sie und setzt an ihre Stelle eine Rationalisierung, die seinen Interessen dient.

Erst wenn Supervisoren akzeptieren, dass sie keinen privilegierten Zugang zur Lösung ihrer eigenen Konflikte haben, gewinnen sie zumindest die Möglichkeit, nicht noch illusionärer mit ihren Rivalitäten und institutionellen Problemen umzugehen, als das Durchschnittsmenschen tun, die nicht von sich glauben, sie seien Profis im Konfliktmanagement. Die Kontrolle über die eigene Arbeit funktioniert dann am besten, wenn es Räume gibt, in denen über Entgleisungen bereits im Vorfeld gesprochen werden kann.

*Ein Beispiel: Wenn eine Altenpflegerin den heftigen Impuls verspürt, eine demente Greisin, die sie beim Windelwechsel anspricht, zu ohrfeigen, dann kann sie ihre professionelle Haltung am ehesten in einer Institution festigen, die diesen Impuls aufgreift und mit ihr zusammen nach einer professionellen Lösung sucht. Eine Institution, die keinen solchen Reflexionsraum anbietet, überlastet entweder die Mitarbeiter – („wer auch nur daran denkt, Hilfloze zu schlagen, hat seinen Beruf verfehlt und gehört nicht zu uns!“) oder zerstört die Professionalität („Ich habe ihr neulich auch eine gescheuert, aber aufgepasst, dass keine blauen Flecke zurückbleiben, sonst beschwerten sich die Angehörigen, die sie zu uns abgeschoben haben, weil sie selber nicht mit ihr fertig wurden“).*

Die individuelle, auf die aktuelle Situation zugeschnittene Lösung professioneller Probleme im Bereich der Sozialberufe ergibt sich in Reflexionsräumen, die vom unmittelbaren Handlungsdruck der schnellen Affekte einer Kampf-Flucht-Reaktion entlastet sind und erlauben, äußere und innere Realität aufeinander abzustimmen.

Auch die Supervision angehender Supervisoren und Therapeuten erfüllt ihre Aufgabe am besten, wenn sie diesen Freiraum herstellen kann, in dem der Lehrsupervisor mit dem Kandidaten dessen irrationale ebenso wie dessen bereits professionell kontrollierte Handlungsentwürfe reflektieren kann. Im Regelfall entwickeln Supervisand und Supervisor diese Vertrauensbeziehung, in der über alle beruflichen Fragen offen gesprochen werden kann.

Diese Situation ist auch für die Supervisoren die befriedigendste. Die vom Handlungsdruck entlasteten Supervisionssituation ist einer der reizvollsten Anlässe, Einsichten in die Dynamik menschlicher Entwicklungen, emotionaler Beziehungen und professioneller Interventionsstrategien in einem anregenden Gespräch zu vertiefen. Der angehende Supervisor oder der Kandidat in der Therapieausbildung ist ein theoretisch interessiertes Gegenüber, das den Lehrsupervisor mehr stimuliert, als das ein in seinen Abwehrmechanismen gefangener Klient leisten kann.

In gelingenden Supervisionen ist das positive Urteil über den Prozess kein Problem. Da beide Beteiligten die Freiraum-Situation annehmen und verwerten können, werden auch die Konflikte und Missverständnisse in der Dyade angesprochen und bearbeitet. Der Kandidat erfährt, was er von seinem Supervisor zu halten hat und erwarten kann, und umgekehrt auch. Die Zusammenarbeit stabilisiert die Beziehung, die Beziehung festigt die Kooperation.

In diesen Fällen einer „milden“ positiv-idealisierenden Übertragung kann die Beurteilung des Kandidaten und die Stellungnahme, ob die Supervision „erfolgreich“, der Kandidat „geeignet“ sei, die in jeder Lehrsupervision direkt oder indirekt enthalten ist, eine Formalität am Rande bleiben. Dass sie positiv ausfällt und der Kandidat die benötigte Bescheinigung über einen erfolgreich absolvierten Prozess erhält, ist selbstverständlich.

### Die Institution, die Dritte im Bunde

Ein Ausbildungsinstitut hat verschiedene Aufgaben: es soll Lernprozesse anstoßen, sie überwachen und sie nach außen legitimieren, so dass die Absolventen ihre Chancen auf dem Markt der Ausgebildeten wahrnehmen können. In dieser Hinsicht unterscheiden sich Ausbildungsinstitute nicht von anderen Einrichtungen, die Qualifikationen anbieten. Es ist im Interesse der Beteiligten, dass alle Qualifizierten bestimmte Standards erfüllen. Diese Anforderungen dürfen weder so hoch sein, dass sie niemand erreicht, noch so tief, dass die Umwelt einhellig behaupten kann, ein Diplom der betreffenden Einrichtung sei nicht das Papier wert, auf dem es gedruckt ist.

Psychotherapeutische Ausbildungen werden heute von (halb)staatlichen Einrichtungen, wie Ärztekammern, Gesundheitsministerien oder der Kassenärztlichen Vereinigung geprüft; nur wenn sie Mindestvoraussetzungen erfüllen, erhalten die Ausgebildeten die Kassenzulassung.

In einem therapeutischen Ausbildungsinstitut mit Selbsterfahrung als Ausbildungsbestandteil ergeben sich in dieser Situation verschiedene, schwer lösbare Probleme. Sie können auch in der vorliegenden Diskussion nicht gelöst werden, doch erleichtert es vielleicht das Leben mit ihnen, wenn alle Beteiligten um die Sollbruchstellen und Konfliktpunkte des Systems wissen.

Selbsterfahrung, im Bereich der Psychoanalyse, den ich als Beispiel verfolgen will, Lehranalyse und Gruppenselbsterfahrung, fordern ein Klima des Vertrauens in die Verschwiegenheit des Lehranalytikers. Ausbildungskontrolle andererseits erfordert offene und kritische Diskussion sowie ein Urteil der Lehrenden über die Lernenden. Aus diesem Grund wurde in den analytischen Institutionen zwischen „reporting“ und „non-reporting“ unterschieden. „Reporting“ besagt, dass ein analytisches Institut für die Aufnahme der Kandidatinnen und Kandidaten in das Behandlungspraktikum einen Bericht der Lehranalytikerinnen oder Lehranalytiker verlangt, in dem diese aus ihrer Kenntnis urteilen, ob dieser Zugang ermöglicht werden soll.

Viele Institute – darunter auch das, an dem ich meine Erfahrungen gesammelt habe – lehnen solche Eingriffe in die Vertraulichkeit der Lehranalyse ab. Im großen Ganzen bewährt sich das non-reporting-System recht gut; das Bewusstsein in den Gremien scheint inzwischen so zu sein, dass selbst dem Lehranalytiker, der sich verleiten lässt, in Ausbildungsentscheidungen über „seine“ Kandidaten mitzureden, von den Kollegen gesagt wird, er solle sich zurückhalten. Das ist nicht immer ganz leicht; kein Mensch hält gerne den Mund, wo er zu recht annimmt, ein fundierteres Urteil zu haben als viele, die aufgrund ihrer weniger tiefgehenden Eindrücke mitreden. Ein non-reporting-system beraubt für den Schutzraum, den der Kandidat nun entgegennehmen kann, diesen auch einer Stütze. Der Lehrtherapeut kann nicht gegen, aber er darf auch nicht für den Kandidaten sprechen.

L. Grinberg (1990) sprach vom „klinischen Sechseck“ der analytischen Supervision. Die Eckpunkte markieren der (1) Supervisor, der (2) Kandidat, der den (3) Patienten unter Supervision behandelt. Das geschieht im Rahmen eines (4) Institutes, in dem der Kandidat einen (5) Lehranalytiker aufsucht und in dem (6) weitere Supervisoren zusammenarbeiten, um den Kandidaten zu beurteilen, aber auch sich gegenseitig zu kontrollieren. Dieses Sechseck enthält mehrere Dreiecke, in denen sich jeweils ödipale Rivalitäten entfalten können: Supervisor und Kandidat konkurrieren um die „richtige“ Behandlung des Patienten; Supervisor und Lehranalytiker um den Einfluss auf die professionelle Entwicklung des Kandidaten. Supervisoren, die ja meist auch Lehranalytiker sind, konkurrieren um den Einfluss im Institut.

*Ein analytisches Ausbildungsinstitut konnte einige Jahre keine neue Ausbildungsgruppe initiieren, weil die Lehranalytiker in zwei Gruppen zerfallen waren, von denen jeweils eine Seite durch ein Veto die Kandidaten der anderen Seite blockierte.*

*Eine Kandidatin, die ihre Lehranalyse in der Wohnung eines Lehranalytikers absolviert, berichtet über Einwände des Supervisors, ihren ersten Patienten in ihrer Wohnung zu behandeln. Das sei nicht analytisch, gefährde die Abstinenz, sie müsse sich eine eigene Praxis suchen, die von ihren Wohnräumen klar getrennt sei. „Heißt das, wir haben bisher gar keine richtige Analyse gemacht?“*

*Im Behandlungszimmer des Lehranalytikers einer Kandidatin in Ausbildung zur Kindertherapeutin hängen Malereien, die von Analysanden stammen. Der Supervisor der Kandidatin weist sie strikt an, grundsätzlich alle Bilder oder Tonarbeiten eines Patienten im Behandlungsraum wegzuräumen, ehe ein anderer Patient diesen betreten dürfe. „Sie sehen das anscheinend nicht so eng!“ sagt die Kandidatin zum Lehranalytiker.*

Die letzten Beispiele zeigen, wie sensibel Kandidaten für subtile Widersprüche in den professionellen Haltungen sind, mit denen sie sich auseinandersetzen. Sie weisen auch darauf hin, wie sich in analytischen Ausbildungen Rituale etablieren, die versprechen, einem idealisierten, aber inhaltsarmen Modell des „Analytischen“ nahe zu sein. Man kann auch davon ausgehen, dass sich solche Differenzen in der Fantasie von Kandidaten, die sich von strikten Regeln Sicherheit versprechen, eher verschärft als verwischt werden. Ob Patienten vor Signalen geschützt werden, dass ein Analytiker auch ein Leben außerhalb seiner Praxis führt oder dass in der Praxis auch andere Patienten aus und ein gehen, ist auf jeden Fall kein technisches Problem von zentraler Bedeutung.

Ermsthafter und manchmal bedrückend sind Probleme, in denen es um die Fähigkeit eines Kandidaten insgesamt geht, mit Patienten zu arbeiten. Fast alle Personen, die länger in verantwortlichen Rollen in einem Ausbildungsinstitut gearbeitet haben, sind sich darüber einig, dass von den zwei Gefahren der verzögerten oder der voreiligen Auseinandersetzung die erste bei weitem die größere ist. Problematische Situationen und Entwicklungen werden eher geleugnet und verdeckt, als vorschnell und unausgewogen aufgegriffen.

Hier ist die Ausbildung in einem analytischen Institut deshalb besonders schwierig zu überwachen, weil der Ausbildungsprozess selbst auch ein Prozess der Persönlichkeitsentwicklung sein sollte. Ehe ein Einwand gegen die Eignung begründet werden kann, müssen die Verantwortlichen sicher sein, dass die Entwicklungsmöglichkeiten des Kandidaten in den Aufnahmeinterviews überschätzt worden sind. Wenn Kandidatin oder Kandidat bereits praktisch arbeiten und viel Zeit und Geld in

die Ausbildung gesteckt haben, widerlegen sich die Einwände dadurch, man könne, nachdem man so lange zugewartet habe, doch nicht jetzt noch einschreiten. Es ist also entweder zu früh oder zu spät, es ist nie der richtige Zeitpunkt.

Es gibt überall eine Ausnahme, welche die Regel ruiniert, ein Sorgenkind, das zehnmal mehr Anstrengungen verlangt und nur einen Bruchteil der Erfolgserlebnisse bietet, die man bei den anderen Kindern gewohnt ist, den Problemkunden, der alle Garantieansprüche ausschöpft und dann noch einen Prozess beginnt, weil er überzeugt ist, ihm sei ein von Anfang an schadhafte Produkt verkauft worden.

Die Vertreter der Ausbildungseinrichtung stehen in einer doppelten Verpflichtung: sie müssen sowohl ihre Kandidaten schützen und fördern, so gut sie können, andererseits aber auch das Institut und die nicht angreifbaren Kandidatinnen und Kandidaten davor bewahren, durch den möglicherweise ungeeigneten Kandidaten entwertet zu werden. Wenn es sich herumspricht, dass Richtlinien nur auf dem Papier stehen, dann kann es geschehen, dass alle Kandidaten Schaden davon tragen und ihnen im Extremfall sogar die Ausbildung nicht mehr anerkannt wird.

Wer jemals in solchen Gremien saß, kennt Argumente wie: „Wenn wir da jetzt eingreifen, dann hätten wir doch noch ebenso bei dieser oder jener Situation in der Vergangenheit einschreiten müssen!“ In der Tat ist das Leben oft ungerecht, große Vergehen bleiben ungestraft, kleinere werden verfolgt. Aber es ist doch ein herzlich naiver Gedanke, durch Folgsamkeit gegenüber dieser Einrede ließe sich die Gerechtigkeit auf Erden vermehren.

In der Regel ruht die Last der Kontrolle über geeignete und ungeeignete künftige Therapeuten auf den Schultern der Supervisoren. In meinen Gesprächen mit Kandidaten waren alle der Meinung, dass eine gewisse Kontrolle dem Schutz der Institutsinteressen dient und notwendig ist; Prüfungen, in denen jeder ungefragt passieren kann, sind schließlich eines selbstkritischen Menschen unwürdig. Andererseits wurde, meines Erachtens mit Recht, aber vielleicht zum Teil ohne Verständnis für die Probleme solcher Entscheidungen, die Form kritisiert.

Ein für Therapieausbildungen spezifisches Problem liegt in der Tatsache, dass die meisten Therapeuten, die Supervisionen durchführen, keine supervisorische Identität ausbilden. Sie haben vielfach nie in einem anderen Feld als Supervisoren gearbeitet als in dem der Therapieausbildung. Ein solcher Supervisor läuft Gefahr, die eigene Rolle der Begleitung und Reflexionshilfe für einen Supervisanden nicht von den vertrauten therapeutischen Funktionen abgrenzen zu können, hält das vielleicht nicht einmal für notwendig.

Er versteht sich als jemand, dem ein Klient anvertraut ist, und findet die Verpflichtung gegenüber dem Ausbildungsinstitut lästig. Aber der Supervisor hat weit mehr Aufgaben als ein Therapeut. Er muss die Interessen eines Kandidaten, eines Patienten und eines Instituts vertreten. Der Kandidat soll sein Handwerk erlernen, der vom Kandidaten behandelte Patient keinen Schaden nehmen, das Institut als Träger der Ausbildungen seinen Ruf und Rang wahren. Die Supervision darf also, anders als eine Therapie, Regressionen nicht fördern und „verstehen“, sondern muss das

intellektuelle und emotionale Niveau einer professionellen Arbeit aufrecht erhalten. Sie darf nicht zum Komplizen falscher Versprechungen, unbeherrschter Ängste oder unkontrollierter Triebdurchbrüche werden.

Supervision ist vertraulich, wo es darum geht, die gemeinsamen Interessen der Vertragspartner zu schützen – also des Patienten, des Kandidaten und des Instituts. Aber diese Vertraulichkeit hat dort ein Ende, wo die Gefahr unprofessionellen Handelns droht. In solchen Fällen ist es die Aufgabe des Supervisors, die professionelle Ebene wieder herzustellen. Er wird dann zum Makler unterschiedlicher Interessen, nicht, wie es ihm seine therapeutische Identität nahe legt, zum Interessenvertreter des angehenden Therapeuten allein. Supervision in der Ausbildung kann fast immer auf ein Einschreiten zum Schutz von Klienten oder dem Ruf eines Instituts verzichten. Aber auch auf friedlichen Inseln muss es einen Sheriff geben.

### Störungen in der Kränkungsverarbeitung

Narzisstische Probleme im Übertragungsgeschehen fallen auf, sobald die Beteiligten keinen angemessenen Kontakt gewinnen, um die latent kränkende Situation der von einem Gefälle von Ansehen und Macht bestimmten Situation auszugleichen. Es ist ja nur rational völlig in Ordnung, der Belehrt zu sein, für die Zeit und die Aufmerksamkeit eines Gesprächspartners nachsuchen, oft auch zahlen zu müssen. Wenn sich ein Kandidat nur ungenügend von unbewusster Rivalität und den damit verbundenen Ängsten distanzieren kann, findet der Lehrsupervisor keinen Zugang zu seiner Erlebniswelt. Er fühlt sich mit inhaltsarmen, technischen Berichten abgespeist und erlebt, wenn er etwas vorschlägt oder reflektieren möchte, keinen lebendigen Bezug zu seinem Gesprächspartner, sondern Gefügigkeit oder Trotz.

Der Ausgang dieser Situation hängt, wie es sehr oft in blockierten Beziehungen der Fall ist, vom Selbstgefühl der Beteiligten ab. Je stabiler das Selbstvertrauen, desto eher kann sich ein Mensch in Frage stellen (lassen). Beziehungen, die anders sind, als ich es mir wünsche, kann ich nur thematisieren und entwickeln, wenn ich bereit bin, mein potenzielles Scheitern in der Beziehung und an meiner Aufgabe sowohl auf mich zu nehmen wie zu ertragen.

Wenn beide Beziehungspartner über dieses Selbstgefühl verfügen, kann sich der Freiraum der Supervision stabilisieren. Jeder kann sich in Frage stellen (lassen), die eigentliche Zusammenarbeit kann abgestimmt werden. Ein unsicherer Supervisor und ein selbstsicherer Kandidat können ebenfalls gut zusammenarbeiten, weil der Kandidat den Supervisor aufbaut, ihn bestätigt, ihm vermittelt, dass er gebraucht wird. Ein selbstsicherer Kandidat weiß, dass Supervision ein Teil seiner Ausbildung ist, er hat es nicht nötig, mit dem Lehrsupervisor zu rivalisieren, er versucht, unbrauchbare, mehr dem Narzissmus des Lehrers als der Dynamik der Behandlungssituation entsprechende Vorschläge zu ignorieren. Wenn es zu arg wird, wechselt er den Lehrsupervisor.

Ein selbstbewusster Lehrer und ein selbstunsicherer Kandidat sind ebenfalls keine besonders problematische Konstellation. Der Lehrsupervisor wird die Unsicherheit ansprechen, er kann zugeben, dass sie auch ihn verunsichert, er kann vorschlagen, ihr auf den Grund zu gehen und er kann schließlich offen einen Wechsel vorschlagen. Häufig entwickelt sich dann aus einem anfänglich defensiven Klima doch noch eine gute Zusammenarbeit: die Kandidatin, die anfänglich jedes Wort mitgeschrieben hat, legt ihren Block beiseite.

Unlösbar sind häufig Konflikte, in denen sich die Selbstgefühlsprobleme von Lehrsupervisor und Supervisand wechselseitig steigern. Es beginnt vielleicht so, dass der Supervisand ganz besonders eifrig alles machen möchte, was der Lehrer vorschlägt. Er will nicht mit ihm über die Supervisionsstrategie sprechen, sondern er will, wie ein ferngesteuerter Automat, seine Arbeit gerade so machen, wie sie der Lehrer konzipiert. Er hat, um der eigenen Unsicherheit zu entgehen und sie nicht bewusst bearbeiten zu müssen, den Lehrer idealisiert und versucht nun, sich mit diesem lebensfernen Bild zu identifizieren. Umgekehrt ist auch der Lehrsupervisor nicht zufrieden damit, einen angehenden Kollegen zu beraten. Er will idealisiert werden, denn aufgrund seiner eigenen Selbstgefühlsproblematik ist er auf Bewunderung und dauernde Beweise seiner Grandiosität angewiesen. Daher lässt er sich auf dieses Ansinnen ein.

In der Regel dauert es nicht lange, bis eine solche Idealisierung kippt. Der Gegenstand der Supervision, ob Einzelner oder Team, reagiert negativ auf die Fremdbestimmung des Supervisors. Dieser läuft ja wie auf Schienen und kann sich nicht auf die Fluktuationen einstellen, die von einer Sitzung auf die nächste das Geschehen in der Arbeit prägen. Der Lehrsupervisor wird dann für den Schaden verantwortlich gemacht und kann seinerseits sein Selbstgefühl nur dadurch retten, dass er die Schuld dem Kandidaten aufbürdet, der seine guten Vorgaben nicht ordentlich umgesetzt hat. Manchmal bindet sich der Kandidat in einer hochgradigen Ambivalenz an diese Situation: einerseits will er dem vergötzten Lehrer zeigen, dass er doch seiner würdig ist, andererseits überlegt er insgeheim, ob er es nicht mit einem Teufel zu tun hat.

Professionelle Arbeit in Supervision und Therapie ist viel mehr als die Anwendung wissenschaftlicher Theorien oder erprobter Regeln auf den Einzelfall. Es handelt sich um eine kreative Tätigkeit, in der die wissenschaftliche Orientierung zwar die nachträgliche Reflexion erleichtert und Gesetze vorgibt, die man kennen muss, in der jedoch ein schöpferischer Prozess den Ausschlag gibt.

Wenn der Ingenieur die Gesetze der Statik missachtet, stürzt seine Brücke ein. Aber die Gesetze der Statik sagen ihm nicht, wie er die Brücke konstruieren soll, so dass sie an einem gegebenen Ort mit den lokalen Mitteln gebaut werden kann. Ähnlich ist auch die Kreativität professioneller Supervision. Die Aufgabe der Ausbildung ist es, diesen Prozess zu fördern. Dabei sind Fragen vom Typ „was soll ich machen, wenn....“ nur ein erster Schritt.

## Teleskopische Übertragungen

Nach einem analytischen Bon Mot liegen in jedem Ehebett vier Personen: das Liebespaar selbst und die ödipalen Objekte beider. Ähnlich sind auch in der Supervision neben dem Paar Supervisor-Kandidat noch zwei andere Personen anwesend: der Klient kommt mit dem Kandidaten; die Fantasie über diesen Klienten bringt der Supervisor mit.

Der Kandidat schildert beispielsweise den Klienten so, dass dieser den Supervisor an eine unangenehme Person erinnert, mit der er schlechte Erfahrungen gemacht hat. Entsprechend wird sich die Supervision entwickeln; sie wird mit dem Problem zu ringen haben, dass der Supervisor findet, der Kandidat sei zu unvorsichtig, nachgiebig, zu sehr mit dem Klienten identifiziert, er würde dessen Widerstände nicht genügend bearbeiten, usw. Umgekehrt wird dann der Kandidat seinen Klienten in Schutz nehmen, ihn verteidigen, er wird sich mit dem Klienten angegriffen und vom Supervisor entwertet fühlen.

*Ein Kandidat in analytischer Ausbildung hat selbst leichtes Übergewicht. Er behandelt eine massiv übergewichtige Patientin mit ausgeprägten Frühstörungen und multiplen Ängsten, die ihr Studium nicht abschließen kann. Die Lehrsupervisorin ist mit der Arbeit des angehenden Analytikers nicht einverstanden: sie findet, dass die Esssucht der Patientin im Fokus stehen sollte, während der angehende Analytiker es taktlos findet, die Kranke so früh auf ihre Essstörungen anzusprechen und an ihren Problemen im Studium arbeitet. Nach einigen Sitzungen sind die beiden so angespannt und unzufrieden, dass der Kandidat zu einem anderen Supervisor wechselt.*

*Dort sagt er, er erlebe es als Wohltat, dass ihm der Zeitpunkt überlassen werde, an dem er das Übergewicht und die damit verbundenen Sexualvermeidungen der Patientin ansprechen solle. Eine Pointe am Rande: Der zweite Supervisor, der schon viele Jahre an dem Ausbildungsinstitut tätig ist, war auch der Lehranalytiker dieser Supervisorin und weiß um eine Episode von Magersucht in ihrer Vorgeschichte. Er kann dieses Wissen natürlich nicht in der Besprechung des Scheiterns der vorausgegangenen Supervision formulieren, es aber wohl in sein Urteil über die ganze Szene einfließen lassen.*

Wenn es gelingt, solche Verzerrungen zu erkennen und sie zu überwinden, kann sich die Supervision weiterentwickeln; im anderen Fall kann es geschehen, dass die Arbeit scheitert. Sobald ein Supervisor dem Kandidaten leidenschaftlich klar machen will, was dieser zu tun habe, um einen Fehler zu vermeiden, den der Supervisor entdeckt zu haben glaubt, kann es geschehen, dass er genau das Gegenteil erreicht. Weil der Kandidat begonnen hat, den Klienten defensiv zu idealisieren, um ihn vor dem Supervisor zu schützen, kann er tatsächlich die Widerstände nicht mehr gut genug bearbeiten und das Arbeitsbündnis stabilisieren. Auch die Basis in der Supervision leidet, wenn der Kandidat bemerkt, dass sein Supervisor mit dem

Klienten unzufrieden ist. Ein selbstbewusster Supervisor wird in solchen Fällen die Möglichkeit offen aussprechen können, dass sein Urteil durch eine eigene traumatische Erfahrung verzerrt ist; der selbstunsichere wird seine Meinung defensiv objektivieren und rationalisieren, so dass sich der Kandidat nicht mehr orientieren kann.

Ebenso denkbar ist der spiegelbildliche Fall: der Supervisor identifiziert sich mit dem Klienten des Kandidaten und nimmt diesen vor Entwertungen in Schutz, die tatsächlich oder vermeintlich vom Kandidaten ausgesprochen werden. Der Kandidat spricht von einem Klienten abschätzig, vielleicht, weil er sich selbst durch diesen entwertet fühlt, vielleicht, weil er versucht, sich vor dem Supervisor als jemand hinzustellen, der mit einem besseren, fantasievolleren, interessanteren, raschere Fortschritte machenden Klienten auch den anspruchsvollen Supervisor zufrieden stellen könnte.

Der Supervisor verteidigt den Klienten, unter Umständen verteidigt er darin nicht nur eine Fantasie von einem verwandten Fall, der erfreulich ausging, er verteidigt auch sich selbst, denn wenn der Kandidat mit einem gewöhnlichen Neurotiker derart unzufrieden ist, dann könnte er doch auch mit einem gewöhnlichen Supervisor unzufrieden sein und sich einen Lehrer wünschen, der jede Stunde durch ein Feuerwerk von Einfällen illuminiert.

Erhebliche Spannungen können sich ergeben, wenn der Supervisor eine andere ideologische Position hat als der Supervisand. In einer Therapie lassen sich solche Konflikte eher ausklammern, da die Behandlung sich auf die innere Realität eines Klienten konzentriert und der Therapeut keine Verantwortung z. B. für das Handeln des Patienten hat. In der Supervision hat der Supervisor eine Mitverantwortung für das korrekte professionelle Handeln und damit für Teilbereiche der äußeren Realität, er kann sich nicht so leicht distanzieren und muss eher einschreiten.

*Supervisionen, die an solchen Differenzen scheitern, habe ich nur selten erlebt. Aber da man aus Fehlern mehr lernen kann als aus Erfolgen, will ich einen dieser Fälle rekonstruieren, wobei ich alle Merkmale verändere, die eine Identifizierung der Beteiligten ermöglichen könnten. Mich suchte eine junge Ärztin auf, um ihre psychotherapeutische Arbeit in einer Nervenklinik supervidieren zu lassen. Sie sagte mir bereits im Vorgespräch, ich sei ihre zweite Wahl, sie habe eigentlich viel lieber zu dem Kollegen kommen wollen, mit dem ich damals in einer Praxisgemeinschaft zusammenarbeitete. Er habe aber keinen Platz, und so sei sie da. Dann schilderte sie ihren ersten Fall, und je länger sie berichtete, desto stärker wurde mein Eindruck, dass es sich um eine Suchtproblematik handle, die von der angehenden Analytikerin mit regressionsfördernden, einführenden Interventionen behandelt wurde, ohne die Frage der Abstinenz vom Suchtmittel zu diskutieren und zu bearbeiten. Als ich diesen Einwand andeutete, begann die Supervisandin schneller zu sprechen und erzählte einen wichtigen Traum der Patientin. Ich konfrontierte sie nun mit diesem Verhalten und lud sie ein, doch darü-*

*ber nachzudenken, ob sie mit der Patientin identifiziert sei und sie vor meiner Diagnose einer Sucht schützen wolle. Die Supervisandin sagte darauf spitz, sie sei nicht bei mir in Analyse.*

*Ich versuchte ihr, so gut ich konnte, meinen Standpunkt zu erklären, dass eine Regressionsförderung bei Sucht den Patienten nicht stabilisieren kann und dem Therapeuten mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Misserfolgerlebnis beschert, während er mit einer frühen Konfrontation zwar auch nicht selten einen Misserfolg bei einem uneinsichtigen Süchtigen hat, aber wenigstens seine Kräfte nicht einem aussichtslosen Unternehmen widmet. Die Zustimmung der Supervisandin erschien mir nur oberflächlich, aber ich war doch erleichtert, dass sie einen weiteren Termin vereinbarte, weil ich mich verdächtigte, sie zu früh konfrontiert zu haben, und gewissermaßen das, was zu unterlassen ich sie gegenüber der Patientin verdächtigte, ihr gegenüber eilfertig und nachdrücklich vorexerziert hatte. Aber ich erhielt keine Chance für ein zweites Gespräch; den vereinbarten Termin sagte sie telefonisch ab und begründete das damit, sie habe sich von mir nicht verstanden gefühlt. Ich vermute, dass sie damit recht hatte; die Beschäftigung mit den Gefahren der Regressionsförderung war damals ein Schwerpunkt meiner Arbeit, ich hatte sozusagen mein Steckenpferd durch ihre Falldarstellung geritten und ihre Ängste, ihre Unsicherheit, ob sie gut genug für die anspruchsvolle Patientin sei, und die daraus stammende übermäßige Rücksichtnahme und Verwöhnung nicht ausreichend wahrgenommen und berücksichtigt.*

## Die Supervisorenkonferenz

In dem eben beschriebenen Fall hat die Kandidatin den Supervisor gewechselt: sie verließ den, der nicht zu ihren Wünschen passte, und suchte einen, mit dem sie besser zurechtkam. Wenn ich mir anmaßen würde, in einer einzigen Stunde definitiv feststellen zu können, dass diese Kandidatin nicht in der Lage ist, mit Suchtstrukturen angemessen umzugehen, müsste ich dieses Problem der Supervisorenkonferenz vortragen. Wenn ich das nicht tue, ist mein Urteil für das weitere berufliche Schicksal der Kandidatin unwirksam. Wie zu erwarten, habe ich nichts unternommen; ich sah den Fehler bei mir nicht weniger als bei der Kandidatin und wartete ab.

Freilich, wenn nun ein oder zwei andere Supervisoren aus der Konferenz ähnliche Probleme berichtet hätten, wäre ich vermutlich mit diesem kurzen Erlebnis wieder hervorgetreten. Solche Prozesse ergeben die Überlegenheit des Gruppenurteils in komplexen Fragen: Wer unsicher ist, wartet ab; wenn aber viele unsicher sind, kann die offene Diskussion aus diesen unsicheren Urteilen ein relativ zuverlässiges machen.

Die Kontrollfunktionen von Supervisoren werden gemindert, wenn in einem Ausbildungsinstitut Kandidatinnen und Kandidaten frei zwischen verschiedenen Su-

pervisorinnen und Supervisoren wählen können. Wenn ein Arbeitsvertrag nicht zustande kommt, kann der Supervisor ohne Folgen verlassen und ein zuträglicher gesucht werden. Das belegt, wie viel Freiwilligkeit und Freizügigkeit in der supervisorischen Kontrolle steckt; schließlich geht es etwa in einem schulischen Kontext nicht an, meinen Aufsatz dem Lehrer, der ihn schlecht zensiert hat, fortzunehmen und ihn einem anderen zu bringen, dessen gute Zensur mehr meinen Ansprüchen entgegenkommt. Die besten Ausbildungsergebnisse erzielt wahrscheinlich, wer Kontrolle und Freiwilligkeit verbindet; Kontrolle allein lähmt die freie und willige Initiative; Freizügigkeit allein riskiert Qualitätsverluste durch Regression.

Auf alle Begegnungen zwischen Lehrenden und Lernenden lässt sich anwenden, was Lichtenberg von Menschenkopf und Buch gesagt hat: Stoßen sie zusammen, und es klingt hohl – es muss nicht immer am Buch liegen. Ebenso wenig liegt es immer am Kandidaten, wenn eine Supervision scheitert. Aber es dient in solchen Fällen der Entwicklung von gemeinsamen Standards und von Konsens über Ausbildungsanforderungen, wenn es ein Institutsgremium gibt, in dem die so im Streit verlassenen Supervisoren sich mit denen austauschen, die später Wohlwollen gefunden haben, und wenn es den neutralen Zuhörern möglich ist, aus einer solchen Debatte ein besseres Verständnis der untersuchten Situationen zu gewinnen.

Mir scheint, dass die Überlegenheit des Gruppenurteils in der Klärung von komplexen, unsicheren Situationen in einer solchen Supervisorenkonferenz zum Tragen kommt. Diese Qualität sorgt für Ausgleich und ein Höchstmaß an Gerechtigkeit in Ausbildungsentscheidungen. Freilich bleiben diese Entscheidungen dadurch immer noch mit einem hohen Maß an Unsicherheit behaftet. Analytisches Wissen und Erfahrung belehren uns ja doch mehr darüber, dass jeder neue Fall neue Anforderungen stellt, als dass sie uns Regeln an die Hand geben, mit denen wir von Fall zu Fall immer schneller zu brauchbaren Ergebnissen kommen.

Daher müssen nicht nur die Supervisoren den Kandidaten zubilligen, sich zu irren und sich mühsam zurechtzufinden, sondern auch die Supervisoren benötigen eine solche Möglichkeit, um sich in ihrer Aufgabe zu entwickeln und die mit ihr verknüpften Probleme zu diskutieren. Aus diesem Grund sollte die Supervisorenkonferenz auch den Supervisoren vorbehalten bleiben und keine Vertreter des Vorstands oder der Kandidaten als regelmäßige Gäste haben, denn dadurch würde die Freiheit des Austauschs leiden. Intervention der Supervisoren, Austausch über Kandidaten, Erarbeiten verbindlicher Kriterien, was professionelles Arbeiten in allen beteiligten Feldern ist und wie es verbessert werden kann, das sind genug Aufgaben, um sich erst einmal in sie zu vertiefen.

Jedem nachdenklichen Menschen ist klar, dass Urteile über die Eignung einer Person zu einem Beruf schwierig und mit zahlreichen Irrtumsquellen behaftet sind. Wenn es äußere Kriterien gibt, wie den Umsatz eines Verkäufers oder die Haltbarkeit der Produkte eines Handwerkers, lässt sich schnell ein Konsens herstellen. Anders ist es in den Bereichen des Erziehens oder des Heilens. Menschen, die von sich überzeugt sind, diese Aufgaben zu beherrschen, lassen sich nicht leicht von dieser

Überzeugung abbringen; ihre Lehrer, die sie beurteilen sollen, wissen in der Regel wohl, dass auch ihr eigenes Urteil recht subjektiv sein kann. Es ist ähnlich, aber vielleicht noch komplizierter als in der Schule, wo doch auch vier Mathematiklehrer meist relativ einig sind, wie die Lösung einer Aufgabe zu beurteilen ist, während von Deutschlehrern berichtet wird, dass ein und derselbe Aufsatz, vier verschiedenen Lehrern vorgelegt, auch viermal unterschiedlich zensiert wurde.

Die Supervisorenkonferenz und die Verpflichtung des Supervisors gegenüber dem Wohlergehen der Patienten des Kandidaten und auch gegenüber dem Ruf des Instituts sind hier hilfreich, aber auch sicherlich noch verbesserungsbedürftig. Wesentlich für die Zukunft erscheint mir ein stärker differenziertes Vorgehen mit professionellen Mängeln der Kandidaten. Die Entscheidung, ob sich jemand eignet oder sich nicht eignet, ist angesichts des hochkomplexen Arbeitsfeldes und der Unzahl an unterschiedlichen Variablen primitiv, obwohl sie manchmal gerade so getroffen werden muss.

Die Mittel, einen Kandidaten zu fördern, der noch nicht geeignet, aber auch nicht gänzlich ungeeignet erscheint, sind wenig ausgearbeitet; es gibt praktisch keine gezielten Maßnahmen, sondern nur Wiederholungen dessen, was er schon absolviert hat und was offenbar gerade nicht sonderlich viel ausrichten konnte: Noch mehr Supervisionssitzungen, noch mehr Theorie, noch mehr Selbsterfahrung. Vielleicht müssen wir Supervisoren uns künftig mehr einfallen lassen – beispielsweise einen Studienaufenthalt an einer Klinik, die Spezialwissen anbietet, ein Praktikum, ein gezieltes Literaturstudium, Teilnahme an einer Gruppensupervision, die technische Hilfsmittel (wie Videoaufzeichnungen) verwendet.

### Die Dynamik der Überweisung

Wer keinen Platz für neue Patienten hat, muss diese abweisen oder, höflicher, überweisen. Es gibt eigene Institutionen dafür, Beratungsstellen der Institute, die eingerichtet worden sind, um angehende Analytiker mit geeigneten Patienten zu versorgen. In der Supervision von Kandidaten zeigen sich oft Probleme in der Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle. Manche Anfänger fühlen sich schließlich durch Patienten aus der Beratungsstelle, die wenig motiviert sind und bald abspringen, regelrecht verfolgt.

In jeder frei zugänglichen Beratungsstelle sammeln sich Patientinnen und Patienten mit unsicherer Motivation. Wer gute Beziehungen hat bzw. diese rasch aufbauen kann und dadurch auch ein angenehmer Psychotherapiepatient ist, wird sozusagen unter der Hand vermittelt und ist bald untergekommen, während sich in der zirkulierenden Population noch in Zielen, Motivationen, Ansprüchen unangeklärter Personen jene Menschen sammeln, denen bisher mit den leichter zugänglichen Einrichtungen nicht zu helfen war.

*Ein Beispiel: Der 30jährige Arbeitslose hat bereits eine Analyse hinter sich, die er nach hundert Stunden abbrach; danach begann er eine Psychodramatherapie und verliebte sich in die Leiterin derart, dass er inzwischen Mordgedanken gegen sie hegt und ihr vorwirft, sie habe die Behandlung so gestaltet, dass er sich verlieben musste. Er versichert, er werde sie nicht wirklich umbringen, bleibt aber dabei, sie sei schuld an seiner Verliebtheit und habe ihn verführt. Wenn der angehende Analytiker ihm nun vermitteln möchte, dass er doch selbst mitverantwortlich an dieser im Liebeskampf gescheiterten Behandlung sei, fühlt sich der Patient sofort missverstanden und wird deutlich unzugänglicher.*

Der Kandidat gerät in einen Konflikt zwischen seiner Identität als Auszubildender und der als Praktiker. Wenn es sich ausschließlich um „seinen“ Patienten handeln würde, könnte er eindeutig konfrontieren, eigene Ziele festlegen und dem Patienten die Wahl überlassen, ob er unter diesen Bedingungen bei ihm bleiben will. Da der Patient von einer Lehranalytikerin mit dem Vorschlag/Auftrag einer (tiefenpsychologisch fundierten) Behandlung an ihn weitergereicht wurde, gerät der Kandidat in einen Konflikt: Stimmt nun sein Eindruck, hat er etwas übersehen, hat er es nicht vermocht, die positiven Seiten des Patienten herauszuholen und das Arbeitsbündnis zu festigen?

Dieser Patient war unentschieden, ob er die (mögliche) therapeutische Hilfe oder eine (unmögliche) unmittelbare Befriedigung wollte. Die eine Therapie hatte er, seiner Aussage nach ergebnislos und ohne Interesse für seine Beteiligung an dieser Ergebnislosigkeit, abgebrochen. Die andere hatte zu einem Ergebnis geführt – er hatte sich verliebt – das nach seiner Aussage dazu führte, dass es ihm schlechter ging und er neben seinen anderen Kränkungen auch noch die Zurückweisung durch die Therapeutin verarbeiten musste.

In dieser Lage ist ein solcher Patient angenehm zu überweisen und unangenehm zu behandeln. In der Überweisung an einen neuen Therapeuten steckt die Hoffnung, diesmal die richtige Hilfe zu erhalten, gleichzeitig aber auch die Erlösung, dass weder die überweisende Therapeutin noch der überwiesene Patient gezwungen sind zu verwirklichen, was gewünscht wird.

In diesem Ereignis scheint etwas Typisches zu stecken, das zum Schicksal von Personen gehört, die dauernd auf der Suche nach dem „richtigen“ Therapeuten sind, der sie für schlimme Erfahrungen mit den bisher aufgesuchten „falschen“ Therapeuten entschädigt. Der überweisende Berater ist in solchen Fällen sozusagen Gast im Luftschloss des Patienten; der ausführende Behandler hingegen muss herausfinden, was den Ansprüchen an ein irdisches Haus standhält. Im einen Fall bestimmen Hoffnungen Übertragung und Gegenübertragung; im anderen Enttäuschungen. Der überweisende Therapeut kann die paranoide Spaltung unangetastet lassen, dass der Patient bisher schlechten Helfern (Eltern, Liebespartnern) zum Opfer gefallen ist, ihm aber am Ende seines Weges die Erlösung durch einen guten Helfer winkt. Der behandelnde Therapeut muss hingegen die depressive Po-

sition erreichen, in der erkennbar wird, dass jeder Mensch gute und böse Seiten verbindet und wir nicht von einem idealen Partner aus unserer Liebesunfähigkeit erlöst werden können. Für narzisstische Verführungen anfällige Therapeuten in der überweisenden Position geben nicht selten dem Patienten sogar in seiner radikalen Entwertung der bisherigen Behandlungen recht, bestätigen ihm seine Ansprüche und Sehnsüchte, verheißen ihre Erfüllung, wenn er erst den richtigen Therapeuten finde, und erklären ihm gleichzeitig, sie seien aus Zeitmangel oder aber wegen ihrer finanziellen Ansprüche, die nur Privatpatienten befriedigen könnten, nicht in der Lage, ihm selbst zu helfen.

Die Supervision von Therapeuten während ihrer Anfangszeit lehrt in diesem Zusammenhang auch, wie häufig sich besonders komplikationsreiche, kräftezehrende und enttäuschende Fälle aus Situationen ergeben, in denen sich ein Therapeut unfrei fühlt und sein eigenes Urteil gegenüber dem realen oder auch nur imaginierten Druck zurückstellt, den er durch einen erfahrenen Kollegen oder eine andere Person erfährt, der er sich verpflichtet fühlt. Die Verwandte des Chefarztes, der Bruder des Freundes eines Freundes, die Tochter des örtlichen Bürgermeisters, die Ehefrau eines Funktionärs der Ärztekammer – das sind alles heikle Fälle, die viel Selbstbewusstsein und Unabhängigkeit erfordern und von denen der Anfänger umso eher die Finger lassen sollte, je mehr er sich anfänglich dadurch geschmeichelt fühlt, dass die Wahl gerade auf ihn gefallen ist.

*Wie beliebt es ist, Patienten fortzuloben und in diesem Prozess Aggressionen zu binden, zeigt eine weitere Szene: Die 35jährige Zwangskranke kommt auf Anraten einer Verhaltenstherapeutin, mit der sie sich offensichtlich duzt. Diese habe ihr gesagt, bei ihr müsse es in die Tiefe und zur Aggression gehen, das habe sie nicht gelernt, dafür sei ein Analytiker der Richtige. Die Rekonstruktion der Vorgeschichte zeigt, dass die Patientin bereits zwei Analysen nach kurzer Zeit abgebrochen hat, weil die betreffenden Therapeuten nicht ihre sehr genauen Vorstellungen von der „richtigen“ Therapie erfüllen konnten.*

Überweisungen von Patienten enthalten oft Elemente einer imaginären Kommunikation. Analytikerinnen, die längere Zeit in solchen verteilenden Funktionen arbeiten, entwickeln oft die Fantasie, dass sie sozusagen Zusammenstellungen „komponieren“ und Kandidaten mit genau passenden Patienten versorgen können. Der Patient ist dann Träger einer Botschaft. Aus meiner eigenen Ausbildungszeit kann ich mich erinnern, dass ich aus solchen Botschaften schon geraume Zeit vor dem Ausbruch eines offenen Konfliktes bemerken konnte, dass die überweisende Kollegin mich nicht akzeptierte.

Inzwischen kenne ich auch die andere Seite. Es ist keine angenehme Aufgabe, Patienten zu verteilen, und ich sehe jedem Kollegen den Versuch nach, sich in dieser Funktion selbst zu idealisieren und sich beispielsweise mit der oben angesprochenen Voraussicht auszurüsten. In Wahrheit ist es oft schmerzlich, Menschen, denen

man wohl will und denen man vielleicht helfen könnte, weiterzuleiten. Idealisierungen nach dem Motto „ich habe da einen guten Patienten, sehr differenziert“ oder „ich habe da einen guten Therapeuten, warmherzig und kompetent“ suchen eine weglose Durststrecke zu überbrücken, in der gar nicht wenige Patientinnen und Patienten wieder verloren gehen. In einer Kollegenrunde hat ein Nervenarzt, der eine der größten Delegationspraxen Deutschlands leitet, mir einmal gestanden, dass er sich inzwischen eine Art routinierter Distanz bis hin zur Unfreundlichkeit zugelegt hat, um einer von ihm als problematisch erkannten Neigung zu begegnen, den Patienten, den er doch überweisen muss, im Vorgespräch durch zuviel Interesse und Einfühlung an sich zu binden und dadurch dem Nachfolgetherapeuten die Kontaktaufnahme zu erschweren. Damit kann man natürlich auch zu weit gehen. Im schlimmsten Fall kehrt ein schwach motivierter Klient der Psychotherapieszene enttäuscht den Rücken. Aber das ist wahrscheinlich konstruktiver, als ihm zuviel zu versprechen. Im Lauf meiner eigenen Tätigkeit bin ich immer vorsichtiger geworden, Patienten über Namen hinaus mit Empfehlungen zu versorgen oder Kollegen anzurufen, um ihnen einen bestimmten Kranken ans Herz zu legen. Ich glaube, dass der typische Psychotherapiepatient nicht durch Intelligenzmängel oder Unwissenheit gehindert ist, Termine mit Analytikern zu vereinbaren, ohne dass ihm eine persönliche Empfehlung den Weg bereitet. Er soll sich mehrere ansehen, denn diesen Akt der Selbstständigkeit und der Wahlfreiheit kann dem, der ihn leistet, die beste Empfehlung nicht ersetzen. Und dann soll er sich entscheiden, ich mag es nicht für ihn tun.

Eine Art unfreiwilliger Supervision entsteht, wenn Vor- oder Nebenerfahrungen mit anderen Behandlungen geklärt werden sollen, bis hin zum Bericht über Missbrauchserlebnisse (Schmidbauer 1997). Viele Therapeuten vermeiden es in solchen Fällen, die Arbeit des Vorbehandlers genau zu untersuchen und wenn möglich auch seinen Namen zu erfahren. Das erscheint mir unprofessionell, weil auf diese Weise wertvolle Informationen verloren gehen und die Urteilsfindung sehr erschwert ist. Der Verzicht auf den Namen ist fast immer auch ein Verzicht auf den Affekt. „Auch auf die Mitteilung von Namen kann man nicht verzichten, die Erzählungen des Patienten bekommen sonst etwas Schattenhaftes.“ sagt Freud dazu (1913, S. 469).

Supervision heißt immer, im Vertrauen, aber nicht im blinden Vertrauen zu arbeiten; die Aussagen des Supervidierten sind meist die einzige Quelle, aus der wir unser Urteil über sein professionelles Handeln schöpfen können. Fairness in diesem Urteil entsteht nicht durch Vermeidung von Wissen, sondern durch Distanz von Parteinahme und dadurch, dass Entwertungen nicht mitvollzogen, sondern benannt und aufgeklärt werden. Ohne eine von Achtung und Einfühlung getragene Beziehung zum Supervisanden bleibt Supervision oberflächlich; ohne klare Orientierung an einer Festigung und Steigerung der professionellen Qualifikation leer. Nur wo diese beiden Ziele gemeinsam realisiert werden können, wird sie ihre Aufgabe erfüllen und den Prozess der Selbstqualifikation in komplexen Berufen angemessen fördern.

## Literatur

- Bauer, A./Gröning, K. (Hg.) (1995): Institutionsgeschichten/Institutionsanalysen. Sozialwissenschaftliche Einmischungen in Etagen und Schichten ihrer Regelwerke. Tübingen.
- Bettighofer, S. (1998): Übertragung und Gegenübertragung im therapeutischen Prozess Stuttgart/Berlin/Köln.
- Bion, W. R. (1970) Erfahrungen in Gruppen. Stuttgart.
- Blarer v. A. (1994): Gegenübertragung in der psychoanalytischen Supervision. In: *Psyche* 48, S. 425-452.
- Bott Spillius, E. (1991) (Hrsg): Melanie Klein heute, Bd.1, München/Wien.
- Buchholz, M. (1997): Psychoanalytische Professionalität: Andere Anmerkungen zu Grawes Herausforderung. *Forum Psychoanal* 13: S. 75-93.
- Driver, Ch./Martin, E. (2002): "Supervising Psychotherapie", London.
- Engelbrecht, H. (1990): Inszenierung der Übertragung in der Supervision. In: *Psyche* 44, S. 675-688.
- Freud, S. (1913): Zur Einleitung der Behandlung. *Ges.W.* VIII
- Frey-Wehring, C. T. (1998): Bemerkungen zur Supervision. In: *Handbuch zur Supervision*, Hg: C. G. Jung-Institut, Zürich
- Hobdell, R., Grinberg, L. (1990): *The Goals of Psychoanalysis*, London/New York.
- Haesler, L. (1996): Die Beziehung zwischen Supervisor und Kandidat. In: *Psyche* 50, S. 321-336.
- Hohage, R. (2001): Analytische und tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie: Unterschiede zwischen analytischer und therapeutischer Haltung. Unveröffentlichter Vortrag auf der DPV-Tagung im Herbst 2001.
- Jacoby, M. (1998): Übertragung/Gegenübertragung als Thema der Supervision. In: *Handbuch zur Supervision*, Hg. C. G. Jung-Institut, Zürich.
- Kernberg, O. F. (1988): *Innere Welt und äußere Realität*. München/Wien.
- Klein, M. (1962): *Das Seelenleben des Kleinkindes*. Stuttgart.
- Kohut, H. (1973): *Narzissmus*. Frankfurt am Main.
- Lazar, R. A. (1990): Supervision ist unmöglich. In: Prühl, H.: *Handbuch der Supervision*, Berlin, S. 371-394.
- Löwer-Hirsch, M. (2001): Intersubjektivität und Supervision. In: Oberhoff/Beumer (Hg.): *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision*, Münster.
- Möller, H./Hegener, W. (2001): Supervision: Kunst oder Wissenschaft? In: Oberhoff/Beumer (Hg.): *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision*, Münster.
- Neidhart, W. (2001): Einige Gedanken zur Supervision als psychoanalytischer Prozess. Unveröffentlichter Vortrag.
- Oberhoff, B./Beumer, U. (Hg.) (2001): *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision*. Münster.
- Oberhoff, B. (2002): *Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision*. Münster.
- Schmidbauer, W. (1982): *Helfen als Beruf. Die Ware Nächstenliebe*. Reinbek.
- Schmidbauer, W. (1997): *Wenn Helfer Fehler machen*. Reinbek.
- Schön, D. (1983) *The Reflective Practitioner*. New York
- Scobel, A. W. (1991): *Was ist Supervision?*; Göttingen.
- Schreyögg, A. (1992): *Supervision. Ein integratives Modell*. Paderborn.
- Springer, A. (...): *Panel Supervision*. Unveröffentlichter Vortrag.
- Stern, N. D. et al (2002): Nicht-deutende Mechanismen in der psychoanalytischen Therapie. Das „Etwas-Mehr“ als Deutung. In: *Psyche* 56, S. 974-1006

Anschrift des Verfassers: *Wolfgang Schmidbauer, Ungererstr. 66, 80805 München*