

Heft 45  
April 2015  
23. Jahrgang

# FORUM

*Supervision*

## **Fanatisches Denken und Organisationsethik**

**Miriam Bredemann**

**Jutta Burghardt**

**Jörg Gogoll**

**Hans-Peter Griewatz**

**Katharina Gröning**

**Katharina Heimerl**

**Elisabeth Reitingner**

**Jan-Willem Waterböhr**

**Klaus Wegleitner**

**Estera Zuranski**

**FoRuM Supervision: Fanatisches Denken und Organisationsethik (Heft 45)**

**23. Jahrgang**

**Herausgegeben von**

Prof. Dr. Frank Austermann

Prof. Dr. Katharina Gröning

Angelica Lehmenkühler-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](mailto:onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de)

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

**ISSN 2199-6334**

April 2015, Universität Bielefeld



## Mehr Masse statt Klasse?

### *Die Bedeutung der Inflation von Beratungsformen für die Professionalisierung von Supervision*

#### **Zusammenfassung:**

Der Text geht zunächst der Frage nach, welche rahmenpolitischen, verbandspolitischen und dem Zeitgeist geschuldeten Ursachen zum Paradigmenwechsel von der reflexiven, an der Emanzipation des Menschen orientierten Supervision zum weitgehend den Interessen der Auftraggeber dienenden Instrumentalisierung der Supervision und anderer Beratungsformen verantwortlich waren. Die unzureichende Wissenschaftlichkeit der Aus- und Fortbildung werden als eine Ursache hierfür kritisch beleuchtet. Professionssoziologische Theorien werden als Arbeitsfolien angewendet. Der heutige Zustand der Supervision wird an den wissenschaftlichen Kernmerkmalen von Profession gemessen. Abschließend werden anhand dieser Merkmale nach der Einschätzung von Ulrich Oevermann und Gerhard Leuschner Alternativen zur Diskussion gestellt, die die Supervision vor einer weiteren Verwässerung und Verlust von Professionalisierung schützen könnte.

## **1. Einleitung**

Von einem „allmählichen Verschwinden einer jungen Profession“ (Gaertner 2011: 71), einer „Marginalisierung“ (ebd.: 73) und einem „Bedeutungsverlust“ (ebd.: 84) der Supervision schreibt der Psychoanalytiker, Sozialwissenschaftler und Supervisor Adrian Gaertner. Eine Vielzahl anderer Beratungsformen stellten den neuen „Gegenstand der Begierde“ (ebd.: 73) dar. Folge dieser Dezentrierung seien „die partielle Selbstabschaffung der Supervision“ (ebd.) und ein „Brüchig-Werden“ der supervisorischen Identität (vgl. ebd.: 84).

Wie kam es zur Krise des supervisorischen Wissens und Verstehens? Wieso kann immer noch nicht von Supervision als Profession gesprochen werden? Was hat diese Entwicklung bislang erschwert bzw. verhindert und was muss erfolgen, um Supervision aus dem Status einer Methode unter vielen Beratungsformen heraus in den Status einer Profession zu heben?

Um einer Beantwortung dieser Fragen näher zu kommen, muss die Interdependenz zwischen gesellschaftlichen, politisch-ökonomischen Bedingungen und dem Denken und Handeln in der Supervision in den Blick genommen werden. Der verbandspolitische Kurs der DGSv, Fragen zur supervisorischen Haltung, zu Methoden, zum Menschenbild und zum Grad der Identifizierung der Supervisorin/des Supervisors mit ihrem/seiner Profession sowie zur Auftragsannahme sind somit einzubeziehen. Ausschließlich vor diesem Hintergrund bzw. in diesen Verhältnissen lässt sich das Professionalisierungsphänomen untersuchen.

## **2. Psychoboom als primärer Konstruktionsfehler der Supervision - ein kurzer geschichtlicher Abriss**

Gaertner führt die Orientierung am Psychoboom in den 1990er Jahren als primären Grund für das Unschärfeprofil der Methode Supervision an. Eine Vielfalt supervisorischer Ansätze entstanden zu dieser Zeit, die zuerst von psychotherapeutischen Schulen, nachfolgend von der Systemtheorie geprägt waren. Supervision hätte hierbei - und nicht erst im Zuge des Coaching-Hypes - ihre Reflexivität und ihre demokratische Kraft verloren und sei oberflächlich geworden (vgl. Gaertner 2011).

Aber zunächst ein zeitlicher Schritt zurück. Ende der 1960er Jahre erfolgte eine Institutionalisierung und Anerkennung der Supervision in der Bundesrepublik. War das Sozialsystem bis dato von Fürsorge, Lenkung und Bewahrung geprägt, so fanden jetzt Prozesse der inneren Demokratisierung der BRD statt. Zum einen erfolgten innere Reformen, wie die Bildungs-, Psychiatrie- und Strafrechtsreform. Zum anderen fanden zivilgesellschaftlich reflexive Bewegungen statt, wie die Studenten-, Frauen- und Friedensbewegungen. Rechts- und sozialstaatliche Denkweisen wurden politisch verabschiedet. Dies führte zu einer Institutionalisierung von demokratischer Kommunikation und zur gesellschaftlichen Reflexion und Kritik. Nach Katharina Gröning wurde Supervision als reflexive Methode erforderlich und war sogar politisch gewünscht (vgl. Gröning 2014: 85). Bis in die 1980er Jahre stellte sie ein reflexives Instrument in anstaltsförmigen Institutionen dar. Demokratisierungsprozesse in Institutionen wurden im Rahmen von Supervision begleitet. Zuerst war Supervision Klienten bezogen. Der Fokus wurde auf Fallsupervision gelegt. Bereits Mitte der 1970er Jahre musste jedoch die Vorstellung der Schaffung eines modernen und umfassenden Sozialwesens ökonomischen und strukturellen Grenzsetzungen weichen, was ein Ende der inneren Reformen bedeutete (vgl. ebd.).

In den 1980er Jahren erfolgte ein Paradigmenwechsel in der sozialstaatlichen Debatte. Die neoliberale Politik in der Ära von Margret Thatcher, Ronald Reagan und Helmut Kohl wurde in der BRD eingeführt und durchgesetzt. Zentrale Inhalte dieser Politik stellen der Rückzug des Staates, die Privatisierung und der Abbau von Wettbewerbs- und Konkurrenzschranken dar, was zu einer Deregulierung der Arbeitswelt und Finanzwelt führte. Als politisches Programm wurde zunächst die Entwicklung einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft, anschließend zu einer Informations- und Wissensgesellschaft verfolgt. Primäres Ziel stellte hierbei die Steigerung der Effektivität und Effizienz dar (vgl. Gröning 2010: 26f).

Die funktionale Modernisierung führte zu einem Paradigmenwechsel des politischen Denkens und Handelns, die Konzipierung von Arbeit und somit die arbeitsbezogene Beratung in der BRD. Vor diesem Hintergrund ist die Orientierung und Ausweitung des Geltungsbereichs der Supervision als Institution zu Bereichen der Wirtschaft und der Organisation zu verstehen, was zunächst positiv gedeutet wurde. Nun stand nicht mehr die Person, sondern die Organisation im Mittelpunkt der Betrachtung. Das Verhältnis zwischen Arbeit, Beruf und Identität wurde neu justiert und durch strukturfunktionalistische Betrachtungen abgelöst. Nach strukturfunktionalistischer Sicht wird Gesellschaft als ein System und der Mensch als diesem System gegenüber stehend verstanden. Er muss sich im Prozess der Sozialisation funktional in die Gesellschaft einpassen. Funktionaler Rollenbezug und Teamentwicklung standen im Fokus der supervisorischen

Arbeit und somit die Rollentheorie, die Arbeit am Rollenset, die Gruppendynamik als Trainingsformat für Organisationen und der Dreiecksvertrag. Die Verwirklichung im Job und gleichzeitig das funktionale, rollenkonforme und positionsangemessene berufliche Handeln sollten im Rahmen von Supervision gefördert werden (vgl. Gröning 2014: 86f).

Die vorherige Fokussierung auf die Person wurde durch die vorbehaltlose Antizipation neoliberaler Vorstellungen zugunsten der Prämisse des funktionalen Rollenerlernens verändert. Die politischen und strukturellen Veränderungen führten zu einer gesteigerten Nachfrage und Expansion des supervisorischen Angebots. Es erfolgte keine Erarbeitung eines wissenschaftlich begründeten Konzepts von Supervision, keine Eigenständigkeit der Methode Supervision und keine stabile supervisorische Identität.

Nach Gröning wurde Supervision bereits durch diese Entwicklungen zu einer Methode, einer „Ware, die sich verkaufen sollte“ (ebd. 86). Wissenschaftlichkeit wurde verlassen, um alle Beratungsformate anbieten zu können, die sich verkaufen ließen, somit auch Beratungsformate, die Psychotechniken darstellen. Hierunter werden Beratungsangebote als Techniken der Selbst- und Fremdführung verstanden. Der Mensch soll dazu gebracht werden, sich selbst zum Nutzen des Unternehmens zu regieren. Die Steigerung seiner Effizienz und Verwertbarkeit wird verfolgt, nicht die Förderung von Autonomie (vgl. Bröckling et al. 2000).

Gaertner sieht den Psychoboom als zentralen Konstruktionsfehler der Professionalisierung von Supervision an:

*„Der Begriff Psychoboom bezeichnet zunächst die Art, wie sich die Psychologisierung der Gesellschaft historisch durchgesetzt hat, eben als Boom, mit der Tendenz, die Begrenzungen der Psychoperspektive zu überschreiten. Darüber hinaus verweist er aber auch auf die Warenförmigkeit der Psychoangebote und auf den Konsumentenstatus der Anhänger der Psychoszene.“ (Gaertner 2011: 88)*

Methodisch basiert der Psychoboom auf wissenschaftlich nicht begründeten sowie teilweise manipulativen Psychotechniken. Diese beruhen auf den paradigmatischen theoretischen Ansätzen der Psychoanalyse und der Verhaltenstherapie. Sie nehmen jedoch von diesen wissenschaftlich fundierten Fachgebieten lediglich ausschnittsweise Aspekte des psychischen Geschehens in den Fokus. Die Wahrnehmung der Wirklichkeit, die Selbstdefinition der Individuen und die soziale Interaktion werden mit Rückgriff auf psychologisierende Interpretationsschemata analysiert (vgl. ebd.).

In den 1980er Jahren fand ein Professionskampf zwischen SupervisorInnen, die in der Mehrzahl im Erstberuf SozialarbeiterInnen waren, und PsychologInnen, TherapeutInnen sowie ÄrztInnen statt. Als besondere Schwierigkeit stellte sich hierbei für die SozialarbeiterInnen heraus, die Professionen in den supervisorischen Berufs- und Fachverband aufzunehmen, die sich im beruflichen Alltag wiederholt auf ihre akademische Vormachtstellung gegenüber der Sozialarbeit beriefen (vgl. Weigand 2014: 20).

Im Hinblick auf die Professionalisierung von Supervision ist rückblickend die Öffnung der DGSV gegenüber anderen helfenden Berufen als problematisch zu erachten. Professionalisierungsprozesse lassen sich als Resultate sozialer Schließungsstrategien im Sinne von Max Weber analytisch rekonstruieren. Weber beschreibt das Phänomen der sozialen Schließung als Politik der Professionen. Unter sozialer Schließung versteht er jene Prozesse, in denen soziale Akteure ver-

suchen, Ressourcen, Privilegien, Macht und Prestige zu monopolisieren und andere Akteure davon auszuschließen. Äußerlich feststellbare Merkmale kultureller Art, wie z.B. soziale Herkunft, Sprache, Geschlecht und an sie anknüpfende Zuschreibungen, Merkmale ökonomischer Art, wie z.B. Geld oder Eigentum sowie Merkmale organisatorischer Art, wie z.B. Verbandsmacht, werden zum Anlass genommen, potenzielle und aktuelle Konkurrenten vom Wettbewerb um die angeführten Güter auszuschließen (vgl. Weber 2005: 260ff; Olk 1986: 29). Die expansive Berufspolitik der DGsv in den 1990er Jahren hat zwar zu einem Anstieg der Nachfrage, einer Erweiterung des Aufgabenspektrums und einer Ausweitung des Geltungsbereichs der Supervision auf den Organisations- und Profitsektor geführt. Zugleich hat dieser Kurs jedoch dazu beigetragen, dass Supervision als ursprünglich zentraler Gegenstand des Berufs- und Fachverbands in den Hintergrund geriet und einer Vielzahl anderer Beratungsformen Platz machte.

Nach Gaertner hat diese Entwicklung, diese Expansion eine „Art Goldgräbereuphorie“ (Gaertner: 74) bei vielen SupervisorInnen ausgelöst. Die Frage, inwieweit ein reflexives, aufklärerisches Supervisionsverständnis eigentlich sinnvoll in der gewerblichen Wirtschaft anzuwenden ist, wurde nicht gestellt.

Mir scheint, dass viele an dieser Entwicklung partizipieren wollten, ohne zu reflektieren, woran sie überhaupt partizipierten. Ich nehme an, dass sowohl auf individueller als auch auf innerverbandlicher Ebene die politisch-ökonomischen Verhältnisse nicht ausreichend thematisiert wurden, in denen Beratung in der Arbeitswelt geleistet wird. Ebenso scheint mir eine Reflexion über die eigene supervisorische Haltung zu den gesellschaftlich-politischen Bedingungen vernachlässigt worden zu sein. Dies hätte ein kritisches Innehalten, eine ‚Rolle rückwärts‘ bedeutet, die der Aussicht und dem Ziel auf die „Besetzung eines lukrativen Marktsegments“ (Gaertner 2011: 74) entgegengestanden oder gar unmöglich gemacht hätten.

Die Hinwendung zum Profitbereich und zur Organisationsentwicklung deutet Gaertner als kompensatorisches Bestreben, um sich von der als Kränkung empfundenen ursprünglichen Herkunft der Supervision aus der Sozialen Arbeit, abzusetzen (vgl. Gaertner 2011: 75) sowie als Möglichkeit der Befriedigung narzisstischer „Größenfantasien der ‚Macher‘“ (ebd.: 78). Nach Gaertner ist die

*„Strategie, Supervision im Sinne des Neoliberalismus in eine effektivitätssteigernde Rationalisierungsmethode umzuwandeln [...] gründlich misslungen.“* (ebd.)

Eine Etablierung im Profitsektor und in höheren Verwaltungsebenen sei nicht geglückt. Außerdem werde sie aus ihren ursprünglichen Arbeitsfeldern vom Format des Coaching zurückgedrängt.

In den 1990er Jahren bis hin zur Finanzkrise 2008 wurde der vom Neoliberalismus angerufene Mensch, der sich flexibel, risikobereit, unternehmerisch handelnd und manageriell denkend zeigt, positiv konnotiert und als Notwendigkeit dargestellt - idealtypisch konstruiert in Konzepten wie dem des Arbeitskraftunternehmers (Pongratz/Voß 2004) und dem des unternehmerischen Selbst (Bröckling 2007). Optimierung des Individuums stellt hierbei eine permanente Entwicklungsaufgabe für das Individuum dar.

Bereits in den 1990er Jahren kam es zum Abstieg der sozialen Milieus, in denen Supervision be-riet und zu einem sozialen Aufstieg von Führungskräften. Zunehmend erhöhte sich der Druck auf die Vollprofessionen. Auch bei Managern und Führungskräften nahmen soziale Ängste zu.

Die Nachfrage neuer Formate wie Coaching stieg an, begünstigt durch das politische Denken und Handeln.

Heute bestimmen Unsicherheiten, Ungewissheiten, der Kampf gegen den sozialen Abstieg, Zunahme des Wettbewerbs, Umgang mit „Bruchbiographien“ (Beck 1987) bzw. 'Patchwork-Biografien' die Arbeitswelt und den darin handelnden Menschen. Viele Menschen sehen sich heute „*einer massiven Entwertung und der Entlassung ihrer Arbeitskraft ausgesetzt*“ (Riegler 2010: 117). Schwierigkeiten in der Arbeitspraxis und in dem Finden von Arbeit werden heute "*in einer Art Personalisierung struktureller Probleme*" (Pongratz 2004: 27) gedeutet, d.h. in eigenen Defiziten oder in der Behinderung durch einzelne Vorgesetzte.

Während die Methode Supervision an dem Dreieck des beruflichen Handelns und Erlebens, des institutionellen Rahmens und der KlientInnen ausgerichtet ist, bezieht sich Psychotherapie auf ein duales, intersubjektives Beziehungsverhältnis, das individuelles psychisches Leiden in den Vordergrund stellt (vgl. Gaertner 2011). Durch die Engführung auf psychoanalytische Theorien in der Supervision besteht die Gefahr einer Klientifizierung und Pathologisierung von Einzelnen. Arbeitsbezogenen Problemstellungen können individualisiert, Versagen und Schuld können als individuell verursacht vom Einzelnen interpretiert werden. Konflikte im Arbeitsbereich sind jedoch nicht ausschließlich als subjektive und individuell konstruierte Konflikte wahrzunehmen. Vielmehr sind die soziale und gesellschaftliche Dimension, die funktionale Undifferenziertheit und Schnittstellenprobleme in die Diagnose und Intervention mit in die arbeitsbezogene Beratung einzubeziehen (vgl. Gröning 2013).

### **3. Auswahl professionssoziologischer Theorieansätze und deren Anwendung auf die Supervision**

Es lassen sich grob zwei theoretische Herangehensweisen an das Professionsphänomen unterscheiden. Zum einen handelt es sich um strukturfunktionalistische Ansätze, die in idealtypisierender Weise charakteristische Grundstrukturen professionalisierten Handelns und die damit zusammenhängenden Strukturmerkmale professioneller Berufe versuchen herauszuarbeiten. Zum anderen handelt es sich um theoretische Ansätze, die die Macht und die Autonomie von Professionen hinterfragt. Diese Ansätze werden als theoretische Folien für ein vertieftes Verstehen des Professionalisierungsgrads der Supervision angewendet. Auf das Hinzuziehen symbolisch-interaktionstheoretischer und systemtheoretischer Ansätze wird somit verzichtet.

#### **3.1 Funktionalistische / strukturfunktionalistische Position**

##### *3.1.1 Merkmale von Professionen nach Parsons funktionalistischer Professionstheorie*

In Talcott Parsons funktionalistischer Professionstheorie kommt der Wissenschaft eine herausragende Bedeutung als eines neben anderen herausgearbeiteten Merkmalen von Professionen zu. Die wissenschaftlich gestützten Praktiken der Professionellen lösten die magischen und erfahrungsgestützten Praktiken und Problemlösungsformen ab (vgl. Olk 1986: 20; Parsons 1964). Die Orientierung an Wissenschaft stellt die erste Komponente des professionalisierten Handelns nach Parsons dar.

Aufgrund seines wissenschaftlich begründeten Kompetenzvorsprungs kann der Professionelle

von seinem Klienten verlangen, ihm zu folgen. Die Fachautorität des Professionellen wird auf den Bereich eingeschränkt, für den er einen Wissensvorsprung vor dem Klienten hat. Parsons bezeichnet diese „funktionale Spezifität“ (Parsons zit. nach Olk 1986: 20, Herv. im Original) als zweites Merkmal von Professionen.

Die Beziehung zwischen dem Professionellen und dem Klienten bezieht sich nicht im Ganzen auf die Person des Klienten, sondern auf den Problemausschnitt, den der Professionelle mit seinen wissenschaftlichen Mitteln bearbeiten kann. Die Beziehung zwischen den Akteuren wird durch

*„das Prinzip des ‚Universalismus‘ als drittes Charakteristikum von Professionen strukturiert, denn dem Klienten wird ‚ohne Ansehen der Person‘ geholfen.“ (Olk 1986: 20)*

Als ein weiteres Merkmal von Professionen wird die „Gemeinnützigkeit“, die „Kollektivitätsorientierung“ (ebd.: 20f) professionellen Handelns angeführt, also die Ausrichtung des professionellen Handelns an der Idee des Gemeinwohls. Das professionelle Handeln erfolgt nicht in Form einer Geschäftsbeziehung, sondern in Form einer Professions- und „Solidaritätsbeziehung“ (ebd.: 21). Der Klient bringt dem Professionellen und dessen Absichten Vertrauen entgegen. Er ist davon überzeugt, dass der Professionelle sein Bestes dafür einsetzt, um zu der Problemlösung beizutragen.

Bei den Problemen, die durch professionalisiertes Dienstleistungshandeln bearbeitet werden, handelt es sich zumeist um Probleme, die nicht nur von Bedeutung für den Klienten, sondern auch für die übergeordnete, Aufträge erteilende Gesellschaft sind. Demzufolge besteht ein Interesse an einer effektiven Kontrolle des professionellen Handelns. Dieses Kontrollproblem wurde im Rahmen der funktionalistischen Professionstheorie nach dem Muster eines Vertrags zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern einer Profession rekonstruiert.

*„Die Angehörigen einer Profession garantieren der Gesellschaft und den jeweiligen Klienten die Bereitstellung höchst möglicher Fachkompetenz und die Orientierung der Praktiker an den Idealen der professional community, wie sie durch die Mechanismen der Rekrutierung und Ausbildung des Berufsnachwuchses einerseits und der formellen wie informellen Kontrolle der Berufsausübenden durch Kollegen, Berufsethiken und formelle Sanktionsinstanzen andererseits sichergestellt werden sollen.“ (Olk 1986: 22)*

Dies ist die Aufgabe der Fachgesellschaften, Kammern und Berufsverbände. Diese Orientierung der Professionellen wird seitens der Gesellschaft durch Zuerkennung des Rechts auf Autonomie, das Vertrauen in die Qualität der professionellen Leistungen sowie durch hohes gesellschaftliches Ansehen, hohe Einkommenschancen und Schutz vor konkurrierenden Leistungsanbietern belohnt (vgl. Koring 1989: 23).

Nach Preuß ist der Sozialstaat zur Wohlfahrtsproduktion verpflichtet (Preuß 1990). Das öffentliche Wohl lässt sich als Spannungsverhältnis zwischen Gesellschaft und KundInnen/PatientInnen darstellen. Alle Professionen vertreten das öffentliche Wohl und die Wohlfahrt, z.B. in Form von Prävention sozialer Verwerfungen. Supervision hat eine gesamtgesellschaftliche Kittfunktion. Dass sie sowohl dem gesellschaftlichen Wohl als auch der Wohlfahrt dient, muss legitimiert werden. Je reiflicher von SupervisorInnen mit der öffentlichen Verantwortung ihrer Profession argumentiert werden kann, desto besser für deren Legitimation. Daher ist die Verbandspolitik der DGSv von zentraler Bedeutung für die Profession Supervision als Ganzes sowie



für die einzelnen SupervisorInnen.

### 3.1.2 Kernmerkmale von Professionen nach dem Attributionsmodell von Goode

Seit den 1950er Jahren führte Parsons professionssoziologischer Ansatz im Rahmen des Strukturfunktionalismus zu einer Entwicklung von Kriterienkatalogen, so genannten „Attributionsmodellen“. Nach dem Attributionsmodell des amerikanischen Soziologen William Josiah Goode, einem weiteren amerikanischen Vertreter des funktionalistischen Professionsmodells, lassen sich die Merkmale von Professionen auf drei wesentliche Kernmerkmale reduzieren: 1. Expertise, 2. Kollektivitätsorientierung und 3. Autonomie der Kontrolle über die eigene Tätigkeit und Ausbildung (vgl. Goode 1972: 157ff; Koring 1989: 62).

#### **Professionsmerkmal der Expertise**

Supervision verfügt bis heute über kein allgemein anerkanntes supervisorisches Expertenwissen im Sinne eines Sonderwissens. Die Supervisionsforschung stellt einen neuen Gegenstand in den wissenschaftlichen Disziplinen dar. Eine wissenschaftliche Fundierung von Beratung und Supervision erfolgt durch universitäre Ausbildungsgänge, wie beispielsweise an den Universitäten Bielefeld, Kassel und Heidelberg.

Gröning weist in ihren Publikationen auf eine „*dringende berufspolitische Klärung zum Problem der Profession Supervision*“ (Gröning 2014: 84) hin, die ausschließlich mit Wissenschaft zu erreichen sei. Dem „*derzeitigen Wildwuchs auf dem Beratungsmarkt vor allem im Coaching [müsse] die Legitimation*“ (ebd.) entzogen werden, indem sich von „*Supervisionsverständnissen als Methodenvielfalt*“ (ebd.) verabschiedet und über eine beratungswissenschaftliche Fundierung und Begründung von Supervision gesprochen werde.

#### **Professionsmerkmal der Kollektivitätsorientierung**

Supervision stellt grundsätzlich eine Dienstleistung dar, die für die Regulation des gesellschaftlichen Lebens, speziell des Arbeitslebens, nützlich und erforderlich ist. Das jeweilig spezifische supervisorische Verständnis, die berufsethische Haltung sowie die supervisorische Praxis sind abhängig von dem historischen und gesellschaftlich-politischen Kontext.

Anfang 1994 hat die DGSv die Kommission "Politik und Gesellschaft" berufen, im Rahmen derer Fragen der politischen Dimension und Relevanz von Supervision und Verbandsarbeit aufgegriffen werden sollten. Ziel war hierbei, einer unkritischen resignativen Haltung im Hinblick auf gesellschaftliche Entwicklungs- und Wandlungsprozesse zu begegnen, die die politische Dimension der Beratungsarbeit als irrelevant zu erklären versuchen könnte (vgl. Brauner et al. 1995: 1). Die vor zwanzig Jahren von der Kommission aufgegriffenen Themen sowie geäußerten Kritik haben nichts an ihrer Aktualität verloren. Die Kommission, der auch Wolfgang Weigand als Gründungsmitglied und als Vorsitzender der DGSv (amtierend von 1992 bis 2001) angehörte, wies u.a. darauf hin, dass die Supervision Gefahr liefe,

*„von der ‚systematischen Reflexion des Handelns‘ zum inflationären, unspezifischen Angebot an den Markt unter Einbeziehung methodischer Versatzstücke zu degenerieren.“*  
(ebd.: 3)

In seinem Artikel „Ist Supervisor/in ein Beruf?“ stellt Leuschner verschiedene Phasen der Supervisionsentwicklung dar. Durch seine Ausführungen verdeutlicht er die Machtposition von Organisationen und somit die Abhängigkeit des Supervisors, dem hierdurch flexible Anpas-

sungsleistungen abverlangt werden. Seine Argumentation macht deutlich, wie struktureller gesellschaftlicher Wandel und soziale Beschleunigung einem Supervisionsverständnis entgegenstehen, das Zeit und Raum für eine prozesshafte, reflexive supervisorische Arbeit erforderlich macht. Reflexive Supervision im traditionellen Sinne sei zu langsam für die institutionellen Veränderungsansprüche. Auf ein tieferes Verstehen käme es den Auftraggebern weniger an, umso mehr auf vorzeigbare Ergebnisse. In der Supervision mit wahrnehmungserweiternder, aufklärerischer Haltung werden unerwünscht dadurch Spannungen und Konflikte aufgezeigt.

*„Der Wandel der Supervision oder der Wandel des Supervisors geht im Außenanspruch vom reflektierenden, begleitenden Berater, der Wahrnehmung erweitert, zum zielorientierten, steuernden, handlungsfokussierten Veränderer in institutionalisierten Arbeitsprozessen.“* (Leuschner 2009: 91)

Leuschner stellt die These auf, dass nur für denjenigen Supervision ein Beruf sein kann, der bereit ist, die Anforderungen der Organisation zu akzeptieren und sich dieser flexibel anzupassen. Supervision im ursprünglichen, d.h. reflexiven Sinne, hätte nicht zu einem Beruf geführt. *„Diesen Beruf gibt es so nicht“* (ebd.).

*"Die Institution Supervision gibt einen Grundwert auf und erhält dafür die Akzeptanz zahlungsfähiger Institutionen."* (Leuschner 1998: 161)

Eine Fallvignette von Rudolf Heltzel veranschaulicht m.E. äußerst prägnant, wie ein supervisorischer Auftrag, ausgerichtet an Kriterien der Effektivitäts- und Effizienzsteigerung, die Durchführung einer zunächst stattgefundenen prozesshaften, reflexiv-aufdeckenden Supervision ad absurdum führt. Bei dem Supervisionsprozess handelte sich um eine von ihm geleitete Leitungssupervision von Teamleitungen im stationären psychiatrischen Arbeitsfeld, an der auch die Pflegedienstleitung teilnahm. Nachdem ein personeller Wechsel auf der Ebene der Pflegedienstleitung erfolgte und eine betriebswirtschaftlich ausgebildete, spezifisch psychiatrisch unerfahrene Leitung ohne Supervisionserfahrung an der Leitungssupervision teilnahm, wurden von dieser managementorientierte Ziele und Ausrichtung für die Supervision definiert (Heltzel 2007: 102f). Supervision droht bei solchen Erwartungs- und Zieldefinitionen seitens des Auftraggebers zu *"Schmieröl im kapitalistischen Getriebe"* (Weigand 2012: 29) deformiert zu werden.

Im Rahmen der Mitgliederversammlung Ende 2013 wurde für eine Aufnahme des Titels 'Coach' in die Satzung des Verbands gestimmt. Diese verbandspolitische Entscheidung ist nun in den Regelwerken der DGsv sowohl für die Mitglieder, die Ausbildungsstätten als auch (potenzielle) NutzerInnen von arbeitsbezogener Beratung abgebildet. Durch diese Entscheidung wird m.E. die Orientierung des Verbands an einem Supervisionsverständnis (erneut) deutlich, das eher ausgerichtet ist auf einen modernisierungstheoretischen Fokus im Sinne von Supervision als Managementfunktion, als Instrument der Personalentwicklung, der Karriereberatung. Pragmatisch gesehen könnte festgestellt werden, dass hierdurch lediglich einer gewandelten Realität Rechnung getragen wird, d.h. einer durch gesellschafts-politische Veränderungen bedingten gewandelten Nachfrage an Beratung, die nicht vor Weiterbildungsinstituten halt macht. Aus Sicht von SupervisorInnen mit einem reflexiven Supervisionsverständnis könnte dies jedoch neben der Bedeutung einer Unterstreichung des Stellenwerts von Coaching, als Einwilligung in ein weiteres Zurückdrängen der eigenen an Reflexion, Aufklärung und Mündigkeit orientierten Beratungsform verstanden werden.

Auch wenn solche verbandspolitischen Entscheidungen eine weitere Verwässerung der Supervision und ein „An-den-Rand-gedrückt-Werden“ durch Beratungsformate wie dem Coaching als schwerlich zu verhindern erscheinen lassen, ist m.E. innerverbandlich die Frage zu stellen, ob es sich bei der Supervision um eine „*privatwirtschaftliche Serviceinstitution*“ (Lehmenkühler-Leuschner/Leuschner 1997: 56) handeln sollte, die für KundInnen und Organisationen psychosoziale und organisatorische Dienstleistungen anbietet, oder ringt sie

*„weiter um einen gesellschaftlichen Auftrag, nachdem sie als Fachgebiet zuständig [ist] für die Analyse und Linderung der unaufhebbaren dialektischen Spannungen zwischen Bedürfnissen, Interessen und Zielen von arbeitenden Menschen untereinander einerseits und den Organisationen, in denen Menschen arbeiten, andererseits.“* (ebd: 56)

### **Professionsmerkmal der Autonomie der Kontrolle über die eigene Ausbildung und Tätigkeit**

Im Rahmen der DGSv wird die Kontrolle über die eigene Ausbildung und Tätigkeit in Form einer formulierten verbindlichen Berufsethik, durch Zertifizierung von Ausbildungsinstituten und durch Standards der Berufsausübung angestrebt. Die kollegiale Selbstkontrolle wird im Rahmen von Fachtagungen, Veröffentlichungen und Kontrollgruppen, wie Balint- und Intervisionsgruppen angeregt.

Kritik an den Ausbildungsinstituten wird u.a. bereits von den Mitgliedern der Kommission "Politik und Gesellschaft" geübt (vgl. Brauner, T. et al. 1995). Die Institute bilden "*jeden zum All-round-Supervisor als unspezifischem Alleskönner*" (ebd.: 4) aus, solange er die Ausbildungsgebühr bezahlt. Sie sprechen sich für Qualifikation, spezifische Verfahren, Handlungskonzepte und somit Spezialisierung aus, wodurch Professionalisierung gefördert werde. Unter professionellen sowie berufspolitischen Aspekten sei eine Entdifferenzierung und somit Deprofessionalisierung als problematisch zu erachten. Sie führe zu einem gesellschaftlichen Prestigeverlust sozialer, pädagogischer und therapeutischer Berufe (vgl. ebd.). Auch wird die Ausbildung, aufgrund der zum Teil hohen Kosten, als Investition erachtet, die sich ökonomisch rentieren muss.

Zur Analyse des Kriteriums der kollegialen Selbstkontrolle sind Ausführungen des Supervisors und DGSv-Mitglieds Wilfried Lauinger hilfreich. In seinem Artikel „Qualitätssicherung durch Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildung“ wendet sich dieser wohlwollend-konfrontierend an die Mitglieder der DGSv mit der Frage: "Mal unter uns: Wie halten Sie es mit regelmäßiger Fortbildung?". In seinem Artikel stellt er heraus, dass die DGSv zwar Maßstäbe für den Bereich der Qualitätssicherung durch Fort- und Weiterbildung setzt, jedoch auf eine Durchsetzung der Maßstäbe weitgehend verzichtet. Die Mitglieder seien zu regelmäßiger Fortbildung und Kontrolle ihres beruflichen Handelns verpflichtet, was unter anderem in den ethischen Leitlinien des Verbands formuliert ist. Diese Anforderungen stellten auf die Selbstverpflichtung oder zumindest auf die Selbstkontrolle ab, hätten somit keinerlei spürbare Konsequenz für die Mitglieder. Während für die Zertifizierung von Supervisionsausbildungen und Aufnahme von Mitgliedern konkrete Kriterienkataloge vorlägen und von Organen der DGSv überprüft werden, sei eine "*Qualitätsnachweislücke*" (Lauinger 2014: 7) bereits bei dem Abschluss der supervisorischen Ausbildung zu finden. Nachdem ein Auszubildender erst einmal Aufnahme in die Weiterbildung erlangt hätte, griffen ausschließlich quantitative Aspekte. Qualitative Beurteilungen der Leistungen erfolgten höchstens durch die Ausbildungsleitung. Diese hätten jedoch keine Relevanz für die Bescheinigung der erfolgreichen Teilnahme. Lauinger begründet das Fehlen quali-

tativer Aspekte innerhalb der Ausbildungsgänge mit ökonomischen Gründen. Dem Eigeninteresse des Ausbildungsinstituts an seiner Positionierung am Ausbildungsmarkt widerspräche ein vermehrtes Abweisen von Ausbildungsinteressenten oder sogar eine Verweigerung des Abschlusszertifikats bei begonnener Ausbildung, aufgrund mangelnder Eignung bzw. Fähigkeiten (vgl. ebd.).

Es stelle ein innerverbandliches Tabu dar, eigene supervisorische Leistungen persönlich unter den Mitgliedern oder von autorisierter Stelle öffentlich zu bewerten:

*"Falls es überhaupt ein Kriterium für die Bemessung supervisorischer Qualität gibt, könnte es die Entwicklung der individuellen Auftragslage sein."* (ebd.: 8)

Kausale Rückschlüsse auf die Qualität der Arbeit könnten aber auch dadurch nicht gezogen werden, weil zwischen hauptamtlich und nebenberuflich tätigen Supervisoren zu unterscheiden sei.

### *3.1.3 Die Strukturlogik professionellen Handelns nach Oevermann*

In der Professionssoziologie erfolgte Ende der 1970er Jahre eine Revidierung der klassischen Professionstheorie. Eine strukturtheoretische Sichtweise von Profession wurde entwickelt, bei der nicht mehr legitimations- und standespolitische Aspekte sowie Professionsattribute im Zentrum des Interesses standen, sondern die Binnenstrukturen und die Logik professionellen Handelns (vgl. Koring 1989: 65f).

In dem Strukturmodell professionalisierten Handelns des deutschen Soziologen Ulrich Oevermann erfolgt eine idealtypische Rekonstruktion professionalisiertem Handelns. Er knüpft ausdrücklich an die professionstheoretischen Problemstellungen von Parsons an. Wie dieser bezieht er die von ihm rekonstruierte spezifische Strukturlogik professionalisierten Handelns auf bestimmte Funktionen, die dieses Handeln erfüllt. Wie für Parsons liegt für ihn das zentrale Problem professionellen Handelns darin, zwischen Wissenschaft und Lebenspraxis vermitteln zu müssen (Oevermann 2010). Anders als Parsons geht es Oevermann hier aber nicht um eine Verwissenschaftlichung der Lebenspraxis, nicht um eine Erhöhung alltagspraktischen Handelns durch kognitive Rationalität. Es ist Oevermanns Interesse,

*"die spezifisch ‚materiale‘ Rationalität der Lebenspraxis gegen Prozesse der Expertisierung und Scientifizierung durch sozialwissenschaftliche Wissensbestände und technokratische Bedeutungsgehalte zu verteidigen."* (Olk 1986: 24)

Oevermann bezieht professionelles Handeln auf die Lösung zentraler gesellschaftlicher Probleme. Unter professionalisierter Praxis versteht er „eine expertenhafte Dienstleistung stellvertreter Krisenbewältigung“ (Oevermann 2010: 17). Nach seinem idealtypischen Konstrukt lassen sich drei reine Funktionstypen professionalisierten Handelns rekonstruieren:

1. Wahrheitsbeschaffung: Dieser Funktionsbereich umfasst die „Gewährleistung einer methodisierten Geltungsüberprüfung bezüglich gesellschaftlichen Wissens“ (ebd.), d.h. die methodisierte Prüfung und Erzeugung von Wissen und Wissenschaft.
2. Konsensbeschaffung: Hierunter werden die „Aufrechterhaltung und Herstellung von Gerechtigkeit“ (ebd.) verstanden.
3. Therapiebeschaffung: Darunter wird die „Herstellung und Aufrechterhaltung einer somato-psycho-sozialen Integrität von Lebenspraxis“ (ebd.) verstanden.

Aus dieser Perspektive gelten ausschließlich Berufe als strukturell professionalisierbar, denen

eine Einführung auf eine der genannten Problembereiche gelingt.

Gerhard Leuschner, der ein eigenes, neues Professionskonzept von Supervision entwickelt hat, platziert Supervision zwischen den o.a. drei strukturellen Professionsproblemen. Supervision erfüllt hiernach die gesellschaftlichen Werte, wie Wahrheitsfindung, Konsensbeschaffung und Therapiebeschaffung. Nach Leuschners Professionskonzept stellt die Supervisorin/der Supervisor eine/n von der Institution unabhängige/n Expertin/Experten dar, die/der nicht helfend-verstehend, sondern aufklärend arbeitet. Supervision wird als reflexive Institution und als professionelles Kompetenzmodell verstanden. Supervision ist aufklärend und bildend im Sinne einer Wissenschaft, normativ-anwaltlich verhandelnd im Sinne der anwaltlichen Profession und eine subjektiv verstehende Profession im Sinne einer therapeutischen Profession. Leuschners Professionskonzept versteht Supervision als einen öffentlichen Verhandlungsraum von Interessen, in welchem in einer reflexiven und diskursiven Bewegung verhandelt wird. Das Konzept schießt hierbei die kritische Aufklärung über Mechanismen in Organisationen mit ein, wie beispielsweise Phänomene der Macht (Leuschner 1993). Im Unterschied zu anderen etablierten Professionen besteht Leuschners Konzept folgend ein Mischverhältnis der drei Wertutensilien. Gröning setzt hingegen einen Schwerpunkt, indem sie für die Supervision „*die Therapiebeschaffung als Dach der Profession*“ (Gröning 2012: 75) vorschlägt.

Oevermanns geht von einer spezifischen Logik professionellen Handelns aus, die mit der spezifischen Art der bearbeiteten Probleme zusammenhängt. Er hat fünf Strukturmerkmale entwickelt, um die allgemeine Struktur professionellen Handelns zu beschreiben (vgl. Olk 1986: 10ff; Koring 1989: 68ff).

#### **Die "widersprüchliche Einheit" von wissenschaftlichen und hermeneutischen Kompetenzen**

Oevermann sieht in der Gleichzeitigkeit zweier unterschiedlicher Kompetenzen, die in ihrem Gegensatz nicht aufzuheben sind, ein strukturelles Merkmal von Professionen. Hierbei handelt es sich zum einen um methodisch kontrolliert erzeugtem, wissenschaftlich angeeignetem Fachwissen. Zum anderen der hermeneutischen Kompetenz des Verstehens eines Falles, d.h. um berufsbiographisch erworbenes, fallbezogenes Erfahrungswissen. Oevermann versteht Theorie und Praxis als dialektische Einheit. Bei Überbetonung der theoretischen Komponente erfolge eine Reduzierung des professionellen Handelns auf Expertenhandeln oder technokratische Wissensanwendung. Die Überbetonung des hermeneutischen Fallverstehens bewirke eine unprofessionelle Beziehungsstruktur, die sich durch ein hohes Maß an Nähe und Intimität ohne rollenbezogene Einbindung beschreiben ließe (vgl. Oevermann 2010: 23f, Olk 1986: 24).

In den Diskussionen, die ich bisher als außerordentliches Mitglied im Rahmen von DGSv-Veranstaltungen erlebt habe, ließ sich ein gewisses Misstrauen, eine zumindest zwiespältige Einstellung zu wissenschaftlichen Theorien und Forschung beobachten. Ich hatte den Eindruck, dass der Konkurrenzgedanke eine Rolle spielt, die Sorge traditioneller Ausbildungsinstitute um ihre Reputation und deren Befürchtung, von universitären Ausbildungsformaten in ihrer Existenz bedroht zu werden.

Personenbezogenes Erfahrungswissen, Intuition und Werkstatterfahrung stellen wichtige und unverzichtbare Module in der Ausbildung angehender Supervisoren dar. Einer Vereinseitigung auf bzw. Überbetonung der hermeneutische Kompetenzen muss jedoch vorgebeugt werden. Eine deutliche Zusammenführung und Verknüpfung von Theorie und Praxis muss angestrebt

werden. Von der DGSv sollte die Interdependenz zwischen Theorie und Praxis anerkannt sowie die Kooperation zwischen universitären Ausbildungsstätten und traditionellen Ausbildungsinstituten gefördert und angestrebt werden. Hierbei sollten Übergänge geschaffen werden und alle Ausbildungsinstitute ‚mitgenommen‘ werden. Der Vereinzelung von SupervisorInnen und dem damit verbundenen Gefühl und die Erfahrung es alleine schaffen zu müssen, sollte entgegengewirkt werden. Konkurrenz, Neid und Rivalität sollten zurückgedrängt werden, um Solidaritätsbemühungen nicht diametral entgegen zu stehen. Professionalisierung ist ausschließlich über Kollektivität zu erreichen.

### **Die stellvertretende (Sinn-) Deutung**

Der Professionelle wird dann konsultiert, wenn Handlungs- und Deutungsfähigkeiten aus dem Alltagswissen, das eigene Selbstverständnis zur Lebenspraxis des Klienten nicht mehr ausreichen, um die prekäre Problemlage selbstständig zu bewältigen. Deshalb muss an einen Experten delegiert werden. Mittels stellvertretender Deutung wird die Krise durch professionelles Handeln analysiert und bearbeitet. Hierbei nutzt der Professionelle vorläufige Deutungsmuster bzw. -schemata, die sich aus seinem wissenschaftlichen und fallanalytischen Praxiswissen gebildet haben. Es erfolgt eine jeweils individuelle Deutung am jeweiligen Einzelfall und dessen Kontext (vgl. Lehmenkühler-Leuschner 1993: 21; Oevermann 2010: 17; Olk 1986: 24).

Die von der DGSv anerkannten Ausbildungsgänge lehren in unterschiedlicher Schwerpunktsetzung bzw. Ausrichtung ein Grundlagenwissen, basierend auf psychoanalytischen, sozialwissenschaftlichen und systemtheoretischen Wissensinhalten. Grundsätzlich ist anzunehmen, dass die von der DGSv zertifizierten Supervisoren vorläufige Deutungsmuster anwenden, die sich aus dem wissenschaftlichen und fallanalytischen Praxiswissen gebildet haben. Ich halte es für unabdingbar, sich im Rahmen der Ausbildung mit den gesellschaftlichen Entwicklungen von Arbeit auseinanderzusetzen und eine Haltung dazu zu entwickeln. Die Auseinandersetzung mit der Kritischen Theorie und sozialwissenschaftlichen Theorien erachte ich hierfür für grundlegend. Dadurch kann zunehmend eine Sensibilisierung für Phänomene erfolgen, wie beispielsweise verdeckter Macht- und Herrschaftsverhältnisse sowie Interdependenzen.

### **Der professionelle Habitus**

Nach Oevermanns strukturfunktionalistischem Modell wird ein professioneller Habitus - in Anlehnung an den Habitus-Begriff von Pierre Bourdieu - im Rahmen der beruflichen Sozialisation erworben. Er beinhaltet spezifische Gewohnheiten der jeweiligen Berufsrolle, Wahrnehmungs- und Deutungsschemata, die auf systematischem und intuitivem Wissen basieren. Der professionelle Habitus erleichtert dem Professionellen ein umgehendes Sich-Einstellen auf ungewohnte, überraschende Situationen. Bewusste Handlungen werden entlastet (vgl. Bourdieu 1992; Lehmenkühler-Leuschner 1993: 23).

Zum professionellen Habitus von SupervisorInnen wurde bisher nicht geforscht. Der Habitus einer Person ist nicht allein geschlechts- und milieuspezifisch, sondern auch kulturell geprägt. So wäre beispielsweise zu untersuchen, ob und inwiefern sich ein pastoraler Habitus, genesen im Rahmen persönlicher und/oder beruflicher religiöser Sozialisation, in der supervisorischen Arbeit reproduziert. Es gilt also, verborgene Phänomene, wie Macht und Autorität zu reflektieren, die auch im Rahmen von Supervision bestehen. Denn auch diese Beratungsform findet nicht im herrschaftsfreien Raum statt. Somit kann der Gefahr einer Entstehung eines pastoral-wohlmei-

nenden Autoritätsgefälles zwischen Beraterin und Ratsuchenden entgegengewirkt werden. Unter Pastoralmacht versteht Michel Foucaults eine christlich-religiöse Machttechnik, die mit dem Aufspüren einer „inneren Wahrheit“ (Lemke 2015: 3) einhergeht, und die Formierung der Individuen durch spezielle Methoden und Techniken der Analyse, Reflexion und Führung sicherstellen soll. Die Konzeption einer „Regierung der Seelen“ (ebd.) - einer Führung des Einzelnen in Hinblick auf ein jenseitiges Heil - liegt dieser Machttechnik zugrunde. Diese findet ihren Ausdruck in der Beziehung zwischen Hirte und Herde (vgl. Foucault 2008). Nur durch eine Selbstreflexion der Beraterin/des Beraters und die Aufnahme dieser Aspekte in den innerverbandlichen Diskurs, ist von SupervisorInnen eine supervisorische Haltung und Arbeit zu leisten, die dem Dreiecksvertrag folgt. Es sollte nicht vorschnell die Notwendigkeit der Selbstreflexion der Beraterin/des Beraters durch die (empathische) Suche nach Verstehen aufgelöst werden.

Zur Ausbildung eines professionellen Habitus bedarf es m.E. wissenschaftlicher Lerninhalte sowie einer Ausformung der eigentlichen Inhalte von Supervision, wie Eigenreflexion, Persönlichkeitsreifung, berufsethische Haltung, Reflexion des eigenen gesellschaftlichen Standorts sowie der geschlechtsspezifischen Rolle. Die Förderung der Genese eines spezifischen Berater-Habitus durch Fokussierung auf Lernbereiche, wie persönliches Auftreten, Präsentation und kommunikatives Geschick, ist hingegen als kritisch zu erachten.

#### **Wahrnehmung der Autonomie der Lebenspraxis**

Aufgrund ihrer/seiner selbst nicht zu lösenden Problemlage überantwortet die Klientin/der Klient einen Teil ihrer/seiner lebenspraktischen Autonomie an den Professionellen. Es besteht eine asymmetrische Beziehung zwischen Professionellem und Klient. Schutzmaßnahmen sind erforderlich, um Ausnutzung der Abhängigkeit des Klienten von dem Professionellen zu verhindern, d.h. um die Autonomie der Klienten zu wahren. Kern der Sicherung der Autonomie des Klienten besteht in dem professionellen Bemühen, diesen wieder handlungsfähig und unabhängig von professioneller Hilfe zu machen. Stigmatisierung und Autonomieverlust des Klienten werden innerhalb der asymmetrischen Beziehung zum Professionellen durch eine potenzielle Gegenseitigkeit, einer Reziprozität vorgebeugt. Als Schutzmaßnahmen für die Autonomie des Klienten führt Oevermann u.a. die eigenverantwortliche Kontaktaufnahme, die Freiwilligkeit, die Schweigepflicht des Professionellen, die Aufklärungspflicht über Diagnose- und Bearbeitungsverfahren, die finanzielle Honorierung der Arbeit, den Verzicht auf eine ‚helfende‘ Beziehung und praktische Hilfen sowie Entscheidungsübernahmen an. Es solle Hilfe zur Selbsthilfe erfolgen (vgl. Olk 1986: 24f).

Folgt Supervision einem Kontraktmodell im Sinne von Leuschner, dann stellt Freiwilligkeit die Basis des Arbeitsbündnisses dar. Die Autonomie der Supervisandin/des Supervisanden wird durch Verzicht auf Entscheidungsübernahmen und praktische Hilfen gewährleistet.

#### **Gleichzeitigkeit von Diffusion und Spezifität**

Auf der einen Seite ist die Beziehung zwischen Professionellem und Klienten diffus. Sie ermöglicht dem Klienten eine uneingeschränkte Redefreiheit. Gleichzeitig ist die Beziehung spezifisch dadurch, dass die Akteure durch ihre spezifischen Rollen und Rollenvorschriften aufeinander bezogen sind. Der diffuse Beziehungscharakter wird durch rollenspezifische Vorschriften und Standards und einer selektiven, professionellen Kommunikation auf Seiten des Professionellen begrenzt. Eine gewisse Distanz wird aufrechterhalten (vgl. ebd.: 25f).

Für die Supervision bedeutet dies, dass von der Supervisorin/dem Supervisor eine spezifische Rollen- und Interaktionsstruktur geschaffen werden, die orientiert ist am Kontrakt, der den äußeren Rahmen und die Arbeitsinhalte des Supervisionsprozesses konkretisiert.

### **3.2 Machtorientierte Professionstheorien**

Das Attributionsmodell und das Vertragsmodell wurden bereits innerhalb der strukturfunktionalistischen Perspektive kritisiert. Neben diesen kritischen Stimmen erfolgte Sachkritik von nicht-funktionalistisch orientierten Strukturtheoretikern, wie den Handlungstheoretikern. Weniger die Leistungen der Professionellen führten zu den angeführten Privilegien und Belohnungen, sondern die auf Expertise und Organisation begründete Machtstellung. Die Expertise, selbst wenn sie auf rationaler Wirklichkeitsanalyse basiere, sei zweifelhaft und müsse stetig von den AbnehmerInnen als wirksam akzeptiert werden. Implizit basiere das funktionalistische Professionsmodell auf einem

*„harmonischen Gesellschaftsbild, welches insbesondere die politische Ökonomie des Kapitalismus systematisch ausblendet.“* (Daheim 1992: 23, vgl. Koring 1989: 63ff)

Aus der Kritik der Strukturtheoretiker wurden machttheoretische Professionstheorien entwickelt, die gesellschaftliche Aspekte der Professionalisierung sowie den jeweiligen historischen Kontext mit in die Betrachtung einbeziehen.

Für den deutschen Soziologen Thomas Olk stellt Professionalisierung in erster Linie ein Machtmodell dar. Bei Professionalisierung gehe es um die Sicherstellung von Privilegien, wie beispielsweise das Recht auf Selbstkontrolle, ein überdurchschnittliches Einkommen und einem hohen Ansehen. Dies werde durch Bestrebungen der Professionellen um Autonomie gegenüber der Gesellschaft und gegenüber ihrer Klientel erreicht. Außerdem werde ein Interesse an einem sozialen Aufstieg verfolgt (vgl. Olk 1986: 28).

Aus der Perspektive machtorientierter professionstheoretischer Ansätze stellt Expertise eine notwendige, jedoch keine hinreichende Bedingung für den Charakter einer Profession dar.

*„Hinzutreten muss die institutionalisierte öffentliche Anerkennung und damit die Zuerkennung von Autonomie“ als die „zentrale Dimension der Außenbeziehung einer Profession.“* (Daheim 1992: 26)

### **4. Fazit**

Nach Anwendung der professionstheoretischen Folien ist festzustellen, dass Supervision noch immer als ein ‚offenes Projekt‘ hinsichtlich ihrer Professionalisierung zu erachten ist.

Supervision verfügt bis heute über kein allgemein anerkanntes supervisorisches Expertenwissen im Sinne eines Sonderwissens. Die Inflation vielfältiger Beratungsformate und eine demgegenüber nicht erfolgte einheitliche Positionierung und Konzeptionalisierung von Supervision als reflexive Institution haben zu deren Deprofessionalisierung beigetragen. Bei der Diskussion um die Differenzierung der Beratungsformate - so auch der innerverbandlichen Abgrenzungsdebatte zwischen Supervision und Coaching - handelt es sich m.E. um eine Scheindebatte. Diese verhindert, dass sich mit grundlegenden Fragestellungen nach Berufsethik, professioneller Haltung, Werten, Zielen, Methoden, deren Weiterentwicklung sowie auch Fragen nach Misserfolgen in der supervisorischen Arbeit und der Kritik an Beratungsformen und -methoden ausein-



ander gesetzt wird.

Nur durch eine beratungswissenschaftliche Fundierung der Methode Supervision und eine berufspolitische Klärung zum Problem der Profession sind eine weitere Verwässerung des Formats Supervision, ein weiteres ‚An-den-Rand-gedrückt-Werdens‘ durch Beratungsformate wie dem Coaching, zu verhindern und eine Professionalisierung zu erreichen. Neben dem Diskurs über Wissenschaftlichkeit sind der Diskurs und Reflexionen zu Phänomenen wie Macht, Autorität und Manipulation innerhalb von Beratung und Supervision erforderlich. Hierbei muss die Person des Supervisors in Form seines professionellen Habitus mit in die (Eigen-)Reflexion einbezogen werden.

Die zentrale Frage ist: Wo will die DGSv hin? Sie scheint sich entscheiden zu müssen zwischen einem ‚Hinterherrennen‘ hinter dem Coaching und einem theoretisch fundierten Selbstbewusstsein der Supervision.

## Literatur

- Beck U. (1987): Risikogesellschaft. Auf den Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M.: Suhrkamp-Verlag.
- Bourdieu, P. (1992): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag.
- Bröckling, U. (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag.
- Bröckling, U./Krasmann, S./Lemke, T. (Hrsg.) (2000): Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag.
- Brauner, T./Freitag, H.-G./Maurer, A./Riehn, S./Weigand, W. (1995): Politische Standortsuche. Weil der Verband sich ändern will, in: Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.): DGSv aktuell, Nr. 3, 09/1995, S. 1-5.
- Daheim, H. (1992): Zum Stand der Professionssoziologie, in: Dewe, B./Ferchhoff, W./Olaf-Radke, F. (Hrsg.): Erziehen als Profession, Opladen: Leske und Budrich, S. 21-35.
- Foucault, M. (2008): Überwachen und Strafen, in: Michel Foucault. Die Hauptwerke, Frankfurt a.M.: Leske und Budrich, S. 701-1019.
- Gaertner, A. (2011): Über das allmähliche Verschwinden einer jungen Profession - Zeitgeschichtliche Aspekte zur Entwicklung der Supervision, in: Forum Supervision, Heft 37, S. 71-92.
- Goode, W. J. (1972): Professionen und Gesellschaft, in: Luckmann, T./Sprondel, W. M. (Hrsg.): Berufssoziologie, Köln: Kiepenheuer & Witsch, S. 157-167.
- Gröning, K. (2014): Biografisierung der Supervision und Wandel der Nachfrage oder wohin geht die DGSv, in: Forum Supervision, 22. Jg., Heft 44, S. 84-91.
- Gröning, K. (2013): Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution, Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Gröning, K. (2012): Professionssoziologische Reflexionen zum verbandspolitischen Kurs der Deutschen Gesellschaft für Supervision, in: Forum Supervision, 20. Jg., Heft 39, S. 72-81.
- Gröning, K. (2010): Beratungswissenschaft. Studienbrief, Universität Bielefeld.
- Heltzel, R. (2007): Supervision und Beratung in der Psychiatrie, Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Koring, B. (1989): Eine Theorie pädagogischen Handelns. Theoretische und empirisch-hermeneutische Untersuchungen zur Professionalisierung der Pädagogik, Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Lauinger, W. (2014): Supervisor/in DGSv - und dann? Mal unter uns: Wie halten Sie es mit regelmäßiger Fortbildung? In: Journal Supervision, 1/2014, S. 7-9.
- Lehmenkühler-Leuschner, A./Leuschner, G. (1997): Zur supervisorischen Haltung, in: Forum Supervision. 5. Jg., Heft 9, S. 48-71.
- Lehmenkühler-Leuschner, A. (1993): Professionelles Handeln und Supervision. Eine Einführung in professionssoziologische Grundlagen, in: Forum Supervision, Heft 2, S. 8-34.
- Leuschner, G. (2009): Ist Supervisor/in ein Beruf? In: Forum Supervision, Heft 34, S. 88-105.
- Leuschner, G. (1998): Leitung und Prozess: Vom Bestimmen zum Verhandeln, in: Schallenhofer, K./Weigand, W. (Hrsg.): Die Dynamik der Selbststeuerung. Beiträge zur ange-

- wandten Gruppendynamik, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 153-171.
- Leuschner, G. (1993): Macht und Machtkontrolle in sozialen Institutionen als Fokus in der Supervision, in: Forum Supervision, Heft 2, S. 47-58.
  - Oevermann, U. (2010): Strukturprobleme supervisorischer Praxis. Eine objektiv hermeneutische Sequenzanalyse zur Überprüfung der Professionalisierungstheorie, Frankfurt a.M.: Humanities Online (3. Auflage).
  - Olk, T. (1986): Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität, Weinheim/München: Juventa Verlag.
  - Parsons, T. (1964): Die akademischen Berufe und die Sozialstruktur, in: Rüschemeyer, D. (Hrsg.): Talcott Parsons - Beiträge zur soziologischen Theorie, Neuwied/Berlin: Luchterhand Verlag, S. 160-179.
  - Pongratz, H. J. (2004): Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“ und sein Reflexionsbedarf, in: Buer, F./Siller, G. (Hrsg.): Die flexible Supervision. Herausforderungen - Konzepte - Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, S. 17-33.
  - Pongratz, H. J./Voß, G. (Hrsg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung, Berlin: Edition Sigma.
  - Preuß, U. K. (1990): Verfassungstheoretische Überlegungen zur normativen Begründung des Wohlfahrtsstaates, in: Sachße, C./Engelhardt, H. T. (Hrsg.): Sicherheit und Freiheit, Frankfurt a.M.: Suhrkamp-Verlag, S. 106-132.
  - Riegler, J. (2010): Die Faulen und die Fleißigen - Konfliktlinien der Arbeitsgesellschaft, in: Gruber, S./Haug, F./Krull, S. (Hrsg.): Arbeiten wie noch nie? Unterwegs zur kollektiven Handlungsfähigkeit, Hamburg: Argument Verlag, S. 115-133.
  - Weber, M. 2005: Die Wirtschaft und die gesellschaftlichen Ordnungen und Mächte. in: Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. Gesammelte Werke, Frankfurt a.M.: Zweitausendeins, S. 233-1103.
  - Weigand, W. (Hrsg.) (2012): Philosophie und Handwerk der Supervision, Gießen: Psychosozial-Verlag.
  - Weigand, W. (2014): Die DGSv in ihren (historischen) Spannungsfeldern, in: Forum Supervision, 22. Jg., Heft 44, S. 18-27.

## Internetquellen

- Lemke, T., URL: <http://www.thomaslemkeweb.de/publikationen/Gouvernementalitaet%20Kleiner-Sammelband.pdf> (Stand 23.01.2015).