

Dirk Lehrke

## Konkretismus und übergestülpte Zusammenhangsannahmen als Versuche der Konfliktklärung

### Ein Fallbeispiel aus der kollegialen Supervision

#### 1. *Vorstellung der Gruppe und des Problems*

Der folgende Beitrag beschreibt und analysiert ein zentrales Problem in unserer kollegialen Fall-Supervision: die Schwierigkeit, unsere Konflikte genau zu benennen und bei ihrer Klärung die Kategorien der Kritischen Psychologie so zu verwenden, daß wir unsere jeweiligen Handlungsweisen und -gründe in Beziehung zu den jeweiligen Bedingungen, unter denen sie auftreten, setzen können.

Unsere Gruppe gründete sich im Sommer 85. Damals waren wir 6 PsychologInnen und 2 (Sozial-)PädagogInnen, alle in verschiedenen Arbeitsverhältnissen (Honorarkräfte, Zeitverträge u. feste, aber unterbezahlte Anstellung) und in verschiedenen Bereichen der psychosozialen Versorgung von Kindern und Jugendlichen tätig. Wir waren alle erst wenige Jahre im psychosozialen Bereich berufstätig und wollten unsere Praxiserfahrungen »kritisch-psychologisch« in Form einer kollegialen Supervision in einem 14-tägigen Turnus à 3 Stunden bearbeiten. Gleichzeitig wollten wir unsere Erfahrungen mit der kollegialen Supervision, die in der Fachliteratur nur am Rande erwähnt wird (z.B. Schmidbauer 1986), thematisieren und mitreflektieren.

Schon nach einigen Monaten stellten wir fest, daß immer häufiger nicht gemeinsam klärbare Konflikte über die zu vertiefenden Punkte der Fallbesprechung, über unser gemeinsames Vorgehen und dessen Erforschung und Darstellung in Veröffentlichungen bis hin zu dem Streit über die Art und Weise der Klärung dieser unbewältigten Konflikte entstanden.

Wir vermuteten zunächst, daß unsere unbewältigten Konflikte hauptsächlich in der »kollegialen Form« begründet seien: Wer bestimmt, was wichtig ist zu analysieren, wenn der betroffene Kollege mit seinem unbewältigten Konflikt kommt? Ein jeder fühlte sich als Experte für die Probleme eines anderen. An Ratschlägen und Deutungen mangelte es nie. Bloß, wie sollten wir entscheiden, wie wir vorgehen sollten, was für die Fallbesprechung zentral sei und wo die »Knackpunkte« lägen?

Wie wir die Probleme und Konflikte dieser Art angingen, mit ihnen umgehen, nach Lösungen suchten, möchte ich an einem kleinen Beispiel schildern, einer Fallbesprechung, die wir selbst als Fallbeispiel für eine gemeinsame Auswertung bestimmt hatten.

Diese Auswertung unserer Arbeit war von Anfang an ein erklärtes Ziel unserer Supervisionsgruppe. Wir wollten damit die oben genannten Fragen über

unsere Vorgehensweise sozusagen »empirisch fundiert« im Nachhinein beantworten: Wie sind wir bei der Fallbesprechung wirklich vorgegangen? Was war in der Besprechung zentral, wo lagen die »Knackpunkte«? Wir haben in vielen Sitzungen — ein halbes Jahr lang — versucht, das herauszufinden. Wir kamen zu keinem gemeinsamen Ergebnis. Wir reproduzierten die Konflikte, die wir schon während der Fallbesprechung hatten. Daher kamen wir wenigstens zu dieser gemeinsamen Einschätzung, daß wir unsere Konflikte über die Vorgehensweise nicht geklärt hatten, und diese Ungeklärtheit unsere weitere Arbeit behindere.

Schließlich schieden zwei unserer Mitglieder mitten in diesen Auseinandersetzungen aus. Sie setzten damit eine Zäsur, mit der die »alte« Gruppe sozusagen »zu Ende« ging und die Verbliebenen zusammen mit zwei »Neuaufnahmen« eine noch heute existierende »neue« Gruppe, die sich den Namen »Arbeitskreis Praxisbegleitende subjektwissenschaftliche Forschung« gegeben hat, bildeten.

## 2. *Personalisierte Konfliktverarbeitung in Supervisionskonzepten*

Die Bearbeitung unbewältigter Konflikte ist eine zentrale Aufgabe psychologischer und sozialpädagogischer Arbeit nicht nur auf der Ebene der Beziehungen des Klienten zu seinen Mitmenschen bzw. der Klienten untereinander, und der Beziehung des Psychologen/Sozial-PädagogInnen zum Klienten, sondern auch auf der Ebene der Beziehung der PsychologInnen/Sozial-PädagogInnen untereinander. Das Bedürfnis nach der Verarbeitung unbewältigter Konflikte ist ein wesentliches Motiv für die Teilnahme an Supervisionsgruppen (Dreier 1987). Unbewältigte Konflikte sollen in der Supervision geklärt werden, weil sie mit den am Konflikt unmittelbar Beteiligten nicht mehr klärbar erscheinen. Dieses Diktum spiegelt jedoch nur die Tatsache wider, daß durch das Setting der Supervision die am Konflikt Beteiligten, die nicht an der Supervision teilnehmen, von dem dort versuchten Klärungsprozeß ausgeschlossen sind. Daraus ergeben sich viele Probleme. Die von den verschiedenen therapeutischen Schulen entwickelten Supervisionsverfahren haben zur Bewältigung dieser Probleme besondere Techniken entwickelt. Diese sollen dem Supervisor helfen, den Klärungsprozeß für die »Supervisanden« in der Supervisionsgruppe voranzutreiben, zu lenken und zu leiten. Dabei werden die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Supervisionsteilnehmer gar nicht oder höchstens bei dem jeweiligen »Supervisanden« als »die Fallarbeit störend(e)« »Machtfragen, Zuständigkeiten, bürokratische Abläufe« bzw. »institutionelle Regelungen« »mitreflektiert«. (Schmidbauer 1986, 62)

Wir wollten die Verantwortung für die Klärungsprozesse nicht an einen Supervisor delegieren, weil viele von uns die Erfahrung gemacht hatten, daß wir sie dann nicht mehr selbst bestimmen können. Der Klärungsprozeß unterläge dann bestimmten Verfahren, bzw. Riten, deren Nichtbeachtung automatisch den Selbst-Ausschluß aus dem Klärungsprozeß bedeutet hätte. Wir wollten die Verantwortung für den Klärungsprozeß selbst tragen und lehnten daher eine

SupervisorIn und den Gebrauch von Techniken ab. Wir hofften, statt dessen *kollegial* mit den Kategorien der Kritischen Psychologie unsere Praxis analysieren zu können.

Wir übernahmen de facto jedoch unhinterfragt ein wesentliches bestimmendes Moment des Settings traditioneller Supervisionen: die reale Abtrennung von den Arbeitsbedingungen, denn wir trafen uns außerhalb unserer jeweiligen personalen Arbeitszusammenhänge. Damit reproduzierten wir ein durchaus übliches Phänomen in der psychosozialen Praxis — insbesondere für Berufsneulinge: Selbst da, wo eine Teamsupervision vorhanden ist, haben viele KollegInnen »ihre eigene« Supervision, die in ihrer therapeutischen Denk- und Vorgehensweise den eigenen Wünschen und Vorstellungen, wie in der Praxis an die Probleme herangegangen werden sollte und wie sie bearbeitet werden sollten, entspricht. Das befestigt eher die schon vorhandenen verschiedenen Deutungsmuster (Dreier et al. 1988) der Kollegen und fördert somit die Tendenz der Sprachlosigkeit (Vathke 1985; Holzkamp 1988) unter ihnen, wenn es um die Besprechung der Konflikte untereinander als auch mit den Klienten geht.

Für diejenigen, die ohne unmittelbare Kollegen, sozusagen alleine arbeiten, wie z.B. Einzelfallhelfer, hat die eigene Supervision zusätzlich noch die Funktion, das isolierte Arbeiten wenigstens für ein paar Stunden aufzuheben.

Diese hier nur kurz angerissenen allgemeinen Bedeutungen des Settings der Supervision sind mir erst im Laufe der Analyse unserer »unbewältigten Konflikte« in ihrer Bedeutung für die Probleme der Verarbeitung unserer Konflikte deutlich geworden. Sie sind Resultat der Verarbeitung von Diskussionen in der Theorie-Praxis-Konferenz (TPK) und in dem aus der Supervisionsgruppe entstandenen »neuen« Arbeitskreis. In den Kommentaren der nun folgenden exemplarischen Fallbesprechung (Pkt 3.) sowie ihrer Auswertung (Pkt 4.) möchte ich genauer herausarbeiten, wie unsere Konfliktverarbeitungsweisen mit den Bedingungen in Zusammenhang stehen, in denen diese Konflikte entstanden sind.

### 3.1. *Das Fallbeispiel*

#### *Erste Sitzung:*

Der Psychologe A erzählte in der ersten Sitzung u.a., daß er mit der Mutter des von ihm in Einzelfallhilfe betreuten Kindes nicht mehr »weiterkam«. Dies sei jedoch wichtig, weil er im Laufe der Arbeit zu der Auffassung gekommen sei, daß das Verhalten des Kindes stark von den beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven der alleinstehenden Mutter abhängt: Jedes Mal, wenn die Mutter arbeitslos sei, zeige das Kind extreme »Verhaltensauffälligkeiten«. Er habe mit vielen Ratschlägen und Unterstützungsangeboten versucht, mit der Mutter über ihre weiteren beruflichen Möglichkeiten zu sprechen. Jeden Vorschlag diesbezüglich sehe sie mittlerweile als Angriff an und wehre nun alles ab. A »koche«, denn

ohne die Mutter ginge nichts weiter. Er selbst sei von der Mutter auch abhängig, und zwar in der Form, daß sie sein Arbeitgeber sei; wenn sie die monatliche Kostenaufstellung an das Bezirksamt nicht unterschreibe, bekomme er kein Geld, ja, er verliere seinen Job, wenn es die Mutter wolle. Das verhindere, daß A in der jetzigen Situation zu starke Konflikte riskiere.

### 3.2. *Die Fallbesprechung*

»A sieht sich zur 'Konfliktvermeidung' gegenüber der Mutter gezwungen« stand im Protokoll dieser Sitzung.

Daß dies ein sensibler Punkt war, zeigte sich schon in der Verbesserung dieses Protokolls. Es wurde geändert in: »Er sieht eine starke Tendenz zur Konfliktvermeidung gegenüber der Mutter.« (16.5.86)

Diese »Konfliktvermeidung zur Mutter« zu klären, war A ein zentrales Anliegen an die Gruppe. Zusätzlich wolle er eine Klärung seiner Beziehungen zum Amt, denn, wie er sagte: eine »gute Beziehung (zum Amt) ist wichtig, um Konflikte anzugehen/durchzustehen, (d.h.) nicht bzw. weniger vermeiden zu müssen.« (16.5.86)

#### *Zweite Sitzung:*

Wir diskutierten zum einen die Abhängigkeitsstrukturen und die verschiedenen Arbeitsaufträge dieser Einzelfallhilfe und zum zweiten den Konflikt mit der Mutter. Dabei wurde der Druck thematisiert, unter dem A's Arbeit vom Amt aus stand, daß sich in der Familie etwas änderte. Zum anderen versetzten wir uns in die Position der Mutter, die sich nach unserem ersten Eindruck zu Recht gegen die vermeintliche Interessenvertretung durch A wehrte und sich ihrer unmittelbaren Lebensperspektive entsprechend resigniert und passiv verhielt.

Wichtig für A war, daß wir seine arbeitstarifliche Unabgesichertheit als behindernd für die Austragung des Konflikts ansahen und ihn in dem Konflikt mit der Mutter entlasteten, keinen Druck mehr auf sie auszuüben. Zur Reduzierung der arbeitstariflichen Unabgesichertheit wollte A sich verstärkt um einen weiteren Fall bemühen, damit bei einer Kündigung nicht seine gesamte berufliche Existenz auf dem Spiele stehe.

Am Ende wurde jedoch von einem Teilnehmer der Gruppe bemängelt, »daß es unheimlich wenig Fakten« gebe (16.5.87), um Genaues zu dem Fall sagen zu können.

#### *Dritte Sitzung:*

A brachte in der darauffolgenden Sitzung eine von ihm selbst schon länger vorbereitete chronologische Falldarstellung: Das Verhältnis Helfer-Mutter — von Januar bis Dezember — pro Monat auf einer halben Seite zusammengefaßt. Er war sich nicht sicher, ob wir an dieser Zusammenfassung seiner Protokoll-

notizen interessiert seien. Wir ermunterten ihn, sie uns vorzustellen. Allmählich empfanden wir diese Falldarstellung als langweilig und überfordernd. Wir wehrten uns jedoch nur schwach dagegen bzw. überhaupt nicht. Ich selbst fühlte mich »überschwemmt« von einzelnen Fakten, mit denen ich nichts anzufangen wußte. Ein anderer erhob das Sein-Ohr-zur-Verfügung-stellen zur unabdingbaren Voraussetzung, daß überhaupt erst fundiert zum Fall etwas gesagt werden könne: »Dann ist eben der Punkt erreicht, wo es scheinbar notwendig wird, um fundierter mit diesen Geschichten umgehen zu können, daß man sich das antut — ich sage das mal so — sich hinzusetzen und einer erzählt — bis in alle Einzelheiten ... solange er das Gefühl hat, das ist ein Teil des Prozesses, was wir wissen müssen.« (4.7.87)

### 3.3. *Gründe und Funktion des Konkretismus in der Falldarstellung*

Spätestens in dieser dritten Sitzung, in der wir unserem Selbstverständnis nach mehr in die Tiefe gehen wollten, spitzten sich die Konflikte zu. Dabei versuchten wir zunächst noch unsere alte, tolerante, uns gegenseitig schonende Arbeitsweise beizubehalten. Das führte in dieser Sitzung zu einem fast unerträglichen »Konkretismus«: wir gingen in die Breite, statt in die Tiefe.

A konnte uns nicht sagen, was aus der Fülle der Daten und Ereignisse des Falles das Wesentliche für die Falldarstellung war. Die feste chronologische Strukturierung in der Darstellung gab dem Chaos des Falles nur eine scheinbare, vordergründige Struktur: Alles konnte wichtig sein, daher war die Zeitleiste das einzige Ordnungsprinzip. Insofern spiegelte der Konkretismus die Strukturierungsschwierigkeiten des Darstellenden wider.

Während der Fallbesprechung gab A als einzige Hilfe, selbst rauszukriegen, was wichtig und wesentlich sei, an, »zu gucken, wo wiederholen sich Sachen und wo entwickelt sich was in meiner Tätigkeit« (13.6.86). So blieb er selbst, als handelndes Subjekt verdeckt hinter dem, was »sich« — scheinbar wie von selbst — »entwickelt«.

Ich tat dasselbe in meiner Darstellung unserer Supervisionsgruppe in einer Sitzung der TPK: Ich beschrieb unsere Gruppe hübsch chronologisch von der Konstituierung über den Wechsel der Teilnehmer bis zum derzeitigen Stand, benannte dabei zwar die Probleme und Konflikte der bisherigen Arbeit, aber sie waren beziehungslos und pseudo-objektiv aneinandergereiht. Es fehlten meine eigene Stellungnahme dazu, sowie meine eigenen Handlungen, die Probleme und Konflikte zu klären. Ich war in der Darstellung der Gruppe kein Handelnder, sondern nur noch ein pseudo-objektiver teilnehmender Beobachter.

Der Konkretismus ist aber auch dem Verhalten der Supervisionsgruppe in der Fallbesprechung geschuldet: Wir ließen uns von den vielen konkreten Daten überfluten. Wir konnten die Aufgabe der Strukturierung nicht wahrnehmen, weil wir in den einzelnen Auseinandersetzungen zwischen A und der Mutter

ihre jeweiligen Handlungsgründe und Bedingungen nicht kannten. So reduzierten wir uns auf das Niveau passiver Zuhörer und stellten dadurch unsere eigene Kompetenz in Frage, was uns schließlich wiederum unter Druck setzen mußte. Wir antworteten daher mit einer Fülle von Ratschlägen, damit wir uns wieder als Experten beweisen konnten. Passivität und Ratschläge-Geben sind also hier sich ergänzende, nur scheinbar gegensätzliche Ausdrucksformen dafür, daß die gesamte Gruppe nicht die Aufgabe übernommen hat, Handlungsgründe *und* Bedingungen zu klären. Statt dessen haben wir uns die Verantwortung dafür gegenseitig zugeschoben: A solle angeben, was wichtig sei, jeder einzelne will plötzlich in den Ratschlägen demonstrieren, was wichtig zu sein hat.

Für A ist ja seine Konfusion darüber, was eigentlich wichtig ist, ein Teil seines Problems. Gerade deshalb erscheint er nicht als Handelnder, sondern als in den Geschehnissen und Beziehungen verstrickter Helfer, dem seine Handlungsgründe immer undurchsichtiger werden. Die Gruppe hat aber gleichzeitig aufgehört, sich als Handelnde zu begreifen, d.h. ihre Bedenken, Fragen an den Fall zurückgedrängt und so die Haltung eingenommen: »das sind ja seine Probleme, nicht meine, ich warte, bis ich mit meinen Problemen drankomme«. Wir hatten es aufgegeben, unsere Interessen in/an dem Fall wiederzufinden, sie zu vertreten und damit gemeinsam das Problem zu verarbeiten. Damit aber verletzen wir unser unausgesprochenes gemeinsames Ziel der Supervision: »Ich möchte durch die Verarbeitung der Probleme der jeweils anderen lernen.«

Auf das vorgestellte Problem bezogen, spiegelt der Konkretismus die Situation der Arbeit des Einzelfallhelfers mit unklaren Arbeitsaufträgen vom Amt wider. Alles kann wichtig sein, wenn keiner einem verbindlich sagen kann, was wichtig ist, worauf man achten soll, oder, was im Endeffekt das gleiche ist, wenn jede Institution (Jugendamt, Jugendpsychiatrischer Dienst, Lehrer, Eltern, die eigene psychologische Universitätsausbildung, ...) bei eigenem Nachfragen etwas anderes als wichtig hinstellt. Diese Unklarheit des Arbeitsauftrages hatten wir bei der Beleuchtung der Arbeitsbedingungen benannt und zu klären versucht. Dabei haben wir auch die Auswirkungen der tariflichen Unabgesichertheit und der dadurch noch massiver drohenden Arbeitslosigkeit auf die Handlungsmöglichkeiten von A in Konfliktsituationen besprochen. Wir waren uns aber nicht darüber im klaren, daß die Arbeitsbedingungen von A auch eine Bedeutung für die Fall-Supervision als solche hat, ja nicht nur seine, sondern die Arbeitsbedingungen von uns allen. Hierauf möchte ich weiter unten noch näher eingehen.

#### 4.1. *Die Auswertung der Fallbesprechung in der Supervisionsgruppe*

Die Konflikte eskalierten in unserer Gruppe, zunächst in der Form, daß ich mich mit einer Teilnehmerin fast eine ganze Sitzung lang ergebnislos über Zuhören, Abblocken und »Konflikte-klären-wollen« stritt. In der Gruppe wurde

das eher in die Richtung »ihr habt da irgendetwas miteinander, das solltet ihr mal klären« abgetan.

In der nächsten Sitzung, bei der ich im Urlaub war, wurde gegen die Stimme von A beschlossen, die Fallbesprechung zu beenden und unsere bisherige Arbeit auszuwerten, um unsere Vorgehensweise zu erforschen und die Ergebnisse auf der Ferienuni zum Theorie-Praxis-Verhältnis in Fulda vorzustellen. Ich fügte mich diesem Beschluß, obwohl ich mir nicht vorstellen konnte, was wir denn an Ergebnissen vorzuweisen hätten.

Der Kern der Kontroverse, zu der es in der ersten Auswertungssitzung kam, kann in folgenden Zitaten skizziert werden:

A: »Und immer bei Konflikten spielt die Frage mit: wovon lebe ich denn ... Die Arbeitsbedingungen spielen auf diese Weise in die Konfliktverarbeitung/-vermeidung in der konkreten Tätigkeit mit rein.«

B: »In der Supervisionsgruppe müßte man aber auch ein Stück weg davon kommen, sonst kommen wir nicht dazu zu besprechen, was in der Familie läuft. ... Dann können wir die Fallbesprechung gleich abbrechen ... (das ist) pespektivlos; dann laß ich mich restlos fallen in eine Handlungsunfähigkeit, wenn ich mir sage, ich kann sowieso (in der Familie) gar nichts machen.«

A: Ich habe »nicht das Gefühl, daß ich gar nichts machen kann, aber dies ist der Grundkonflikt und solange der nicht gelöst ist, ist das andere nur Flickschusterei.«

Ich ging auf der Grundlage eines Artikels von Ole Dreier (1986), den ich für alle kopierte, davon aus, daß unserem Konflikt unterschiedliche Interessen zugrundeliegen, die es nun zu klären gelte. So versuchte ich, aus unseren Protokollen der Fallbesprechung die Interessen der anderen herauszulesen und aufzuschreiben, um ihre Verschiedenheit nachzuweisen. Gleichzeitig schrieb ich meine Interessen an der Arbeitsgruppe und an meiner psychologischen Arbeit in einem Papier für die Gruppe auf. Außerdem begründete ich, warum ich Kategorien wie »doppelte Möglichkeit«, »Handlungsfähigkeit«, »Bedingungsanalyse«, für unsere Fallarbeit wichtig fände. Schließlich fragte ich, warum es denn Druck mache, wenn man diese Kategorien nutzen wolle?

»Das macht genau deshalb Druck«, sagte eine Kollegin, »weil wir hier dazu zusammensitzen, weil wir nicht wissen, wie wir die (Kategorien) nutzen können, bzw. es in Ansätzen wissen und es eben noch rausfinden wollen. Und wenn dann einer immer sagt, 'ja, aber wir müssen die Kategorien als Analyseinstrument benutzen', dann bin ich überhaupt nicht schlauer.« (21.11.86) Ich mußte selbst zugeben, daß meine Äußerungen so allgemein wie wahr waren und bereute schon, daß ich überhaupt so etwas geschrieben hatte.

Wir kamen auch nach mehreren Auswertungssitzungen zu keinem Ergebnis. Am Ende mußte der Fortbestand der Kontroverse festgestellt werden, ohne daß wir der Klärung einen Schritt näher gekommen wären. Wir brachen die Auswertung ab, nahmen zwei neue Mitglieder auf und nach wenigen Sitzungen traten zwei »alte« Kollegen aus.

#### 4.2. *Restriktive Verwendung der Kategorien und Überstülpen von Zusammenhangsannahmen*

Die kontroversen Standpunkte wurden erst so grundsätzlich formulierbar, nachdem wir die Fallbesprechung beendet hatten. Da hatten wir, ohne es genau zu wissen, das Grundproblem unserer bisherigen Arbeit auf dem Tisch: die fehlende *Vermittlung* von Bedingungen und Handlungsweisen/-gründen, die zunächst als gegensätzliche, sich einander ausschließende Standpunkte erschienen, als zwei voneinander getrennte analytische Aspekte, die zwar beide zu beachten, aber miteinander nicht vermittelt sind, so daß für die einen der Bedingungsaspekt, für die anderen die Gefühle und Handlungsgründe für die Erschließung des Problems wichtiger bzw. bedeutsamer sind, ja sogar erst den richtigen Zugang zu den relevanten Dimensionen des Falls herstellen.

Obwohl ich es in meinem schriftlichen Beitrag zur Klärung dieses Streits nicht so intendierte, so hatte ich selbst doch die kritisch-psychologischen Kategorien faktisch mißverstanden als unmittelbare Ratgeber in der Not und sie damit gleichzeitig als Knüppel gegen die anderen eingesetzt (Markard 1988): Die kritisch-psychologischen Kategorien blieben abstrakte, aufgesetzte Ansprüche an mich selbst und die anderen und setzten damit alle, mich selbst und die anderen, unter Druck, weil wir diesen Ansprüchen nicht genügten.

Immerhin hatte die Diskussion über meinen Beitrag geklärt, daß wir alle die Vermittlung von Handlungsgründen und Bedingungen zwar anstreben, aber faktisch nicht geleistet hatten. Aber mit dieser einvernehmlichen Erklärung gaben wir uns zu schnell zufrieden, der Konflikt schien damit beigelegt.

Die Entlastung der Diskussion von den konkreten Problemen des Falls hatte also zur Folge, daß das Verhältnis von Bedingungen und Gründen überhaupt als problematisch thematisiert wurde. Da dieses Verhältnis aber — und dies ist ebenfalls eine Folge der Loslösung vom Fall — als entgegengesetzte Standpunkte der Diskutanten in Erscheinung trat, wurde seine Thematisierung nicht produktiv von uns genutzt.

Wie ungelöst die Kontroverse war und welche Dynamik sie noch barg, zeigte sich daran, daß sie in der gewohnten Heftigkeit und persönlichen Involviertheit wieder aufbrach, als ich in der TPK, der ja auch ehemalige Mitglieder der AG angehören, über die AG berichtete. Dieses erneute Aufbrechen der Kontroverse und die in der TPK gewonnene Erkenntnis, daß jegliche Beschreibungen unserer bisherigen Fallarbeit nur subjektive Standpunkte und nicht standpunktübergreifende Einschätzungen sind, hat uns in dem »neuen« Arbeitskreis, der aus der »alten« Supervisionsgruppe hervorging, dazu veranlaßt, noch einmal über den Prozeß der gegenseitigen Verletzungen zu diskutieren:

Mich ärgert es, wenn die anderen Konflikte oder Probleme mit sog. traditionellen Hypothesen/Erklärungsmustern zu lösen versuchen. Sie ärgert es, wenn ich dasselbe mit kritisch-psychologischen Kategorien tue. Ich greife traditionelle



Erklärungsmuster der anderen an und kritisiere ihre Eingeschränktheit und erkläre die anderen damit für nicht fortschrittlich oder zu wenig nachdenkend, etc. Sie greifen meine ewige Verwendung der gleichen Begriffe, mein dauerndes Herumreiten auf den Bedingungen an.

Es hatte einige Zeit gedauert, bis ich erkannt hatte, daß beides letztlich dieselbe Denk- und Herangehensweise repräsentiert: es ist die von außen herangebrachte Verwendung abstrakter Zusammenhangsannahmen ohne konkrete Untersuchung der Bedingungen und Handlungsgründe der Betroffenen. Dieses vorschnelle aus den unterschiedlichsten Theorien abgeleitete Konstruieren von Zusammenhängen verhindert geradezu die genaue Analyse der Bedingungen und Handlungsgründe der Betroffenen, weil es über ihre Köpfe hinweg, von ihren konkreten Situationen unabhängig, betrieben wird.

Ein Beispiel: Bei unserer Kontroverse »Analyse der Arbeitsbedingungen versus Bearbeitung des Konflikts A – Mutter« bin ich von dem abstrakten Erklärungsmodell ausgegangen: wo Konflikte sind, da sind Interessenunterschiede und folglich muß ich die unterschiedlichen Interessen von uns klären. Damit verlegte ich die Bedingungen des Konflikts in die einzelnen Personen und spielte mich gleichzeitig zum »Meta-Experten« der ganzen Gruppe auf, der die wahre Ursache ihres Konflikts zu kennen glaubte. Dies hat aber den Konflikt nicht geklärt, sondern verschärft – in Richtung Unklärbarkeit und »Unmittelbarkeitsverhaftetheit«. Denn:

1. Es stellte sich heraus, daß die Interessen der Teilnehmer an der Supervision und ihrer Arbeitsweise gar nicht so verschieden waren. Was sollte dann diese Hypothese von den ungeklärten unterschiedlichen Interessen?
2. Die anderen Kollegen fühlten sich von mir angegriffen und unter Druck gesetzt. Sie hatten ja die gleichen Ansprüche an die gemeinsame Supervision und die eigene Arbeit wie ich, hatten sich aber von der Vorstellung befreit, sie direkt und unmittelbar einlösen zu wollen, denn auch sie hatten mit der unmittelbaren Verwendung kritisch-psychologischer Kategorien die Erfahrung gemacht, daß sie damit nicht weiterkamen.
3. Ich fühlte mich dadurch verletzt, daß die Kollegen in der Supervisionsgruppe mir vorwarfen, ich sei noch nicht so weit, daß ich mit den kritisch-psychologischen Kategorien richtig umgehen könnte, weil ich sie als Anspruch vor mir her trüge.

Ich mußte nun in der kollegialen Supervisionsgruppe erfahren, daß ich mich immer da zu einem allwissenden Experten aufspielte, wo ich für ein konkret geschildertes psychisches Phänomen eine für sie weit hergeholte »Erklärung« parat hatte. Ob diese »Erklärung« nun kritisch-psychologisch, psychoanalytisch oder verhaltenstherapeutisch war, änderte daran gar nichts. So verwendete theoretische psychologische Erklärungsmuster versuchen ja, von außen Begründungen für die beobachteten psychischen Phänomene zu geben, indem sie einfach die Begebenheiten unter eine vorgefertigte Erklärung subsumieren. Gerade

diese fremde, aus einer Theorie abgeleitete Begründung negiert dabei völlig die Subjekthaftigkeit der anderen. Mit Recht wehrten sie sich dagegen.

Ich selbst kenne den Widerstand gegen solche mir aufgedrückten, ja selbst in dezenter Form angebotenen Erklärungen der Kollegen. Ich versuchte mich dagegen zu wehren, indem ich diese Theorien »entlarvte« als verkürzte, restriktive, die Bedingungen ausklammernde Erklärungsmuster, ohne aber selber die von mir kritisierte Abstraktheit und Verkürztheit des Theoriebezugs aufheben zu können. Egal, ob ich den Eindruck erwecken wollte oder nicht, durch diese Struktur mußte der Eindruck entstehen, daß ich vorgab, mehr zu wissen als die anderen, besser Bescheid zu wissen, den größeren Durchblick zu haben. Jeder wird hier nachvollziehen können, daß das »Druck macht« und zusätzlich Konkurrenz produziert oder besser, da diese Beziehungen ja nicht allein von mir hergestellt werden: Konkurrenz reproduziert, aufrechterhält.

In dieser Situation reduzierte die kategorische Einvernehmlichkeitserklärung der Richtigkeit der kritisch-psychologischen Kategorien unsere Konkurrenz. Wir stellten uns aber nicht die Aufgabe, wie wir denn diese Kategorien produktiv anwenden könnten.

##### 5. *Die Herstellung der Vermittlung von Bedingungen und Handlungsweisen durch konkrete Fragen*

Wir können die Zusammenhangsannahmen nur selbst hinterfragen: nach den Bedingungen, unter denen sie gültig sind. Sodann können wir prüfen, inwiefern diese Bedingungen auch für den dargestellten Fall zutreffen. Auf diese Weise werden die Bedingungen der anderen Supervisionsteilnehmer thematisiert und in Beziehung zum besprochenen Fall, aber auch zur Supervision insgesamt gebracht.

Für unsere Kontroverse in der »alten« Gruppe konnten wir übriggebliebenen Teilnehmer dies ein Stück weit nachholen: Wir fragten uns, was denn die Bedingungen dafür seien, daß wir uns alle als Experte ausweisen müßten. Zunächst kamen wir auf den »Qualifizierungsdruck«, unter dem wir uns alle in der Arbeit fühlten. Bei näherer Betrachtung verweist dieser Qualifizierungsdruck jedoch auf unsere den jeweiligen Arbeitsplatz übergreifenden Arbeitsbedingungen der psychosozialen Versorgungsstruktur und ihre Auswirkungen auf unsere Supervision: Auch wenn wir es ablehnen, eine traditionelle private Zusatzausbildung zu machen, obwohl wir in sog. »tariflich ungeschützten Arbeitsverhältnissen« beschäftigt sind, d.h. permanent von Arbeitslosigkeit bedroht sind, bzw. neue oder bessere Erwerbsarbeit im psychosozialen Bereich suchen, stehen wir trotzdem unter dem Zwang, die Qualifikation unserer eigenen Arbeit auszuweisen. Wir wollten in der Supervisionsgruppe ein neues, bisher kaum beschriebenes Terrain betreten — die kollegiale Form der Supervision. Das setzte uns unter den Druck, unsere Erfahrungen möglichst schnell anderen zugänglich zu

machen, sie zu veröffentlichen. Unter diesen Bedingungen verstärkte ich den repressiven Druck, dort Qualifikationen/Kompetenzen und Lösungsmöglichkeiten vorzuweisen, wo eigentlich erst einmal aus den kategorialen Zusammenhängen abgeleitete Fragen an die Betroffenen zu stellen sind, um der Vermittlung der Gründe ihrer Handlungsweisen und ihren Bedingungen auf die Spur zu kommen.

Daher möchte ich diesen Beitrag auch mit einigen Fragen beenden, die sich aus dieser Analyse ergeben:

1. Wie kann ich als Falldarsteller meinen Kollegen den Zugang zum Problem des Falls erleichtern? Was behindert mich, meine bisherigen Versuche zur Lösung des Problems, auch wenn sie noch so erfolglos waren, darzustellen?
2. In welchem Zusammenhang stehen das von anderen vorgestellte Problem des Falles und meine Zusammenhangsannahmen dazu mit je meinen Arbeitsbedingungen?
3. Welche Funktion hat die Supervision für die Bewältigung der eigenen Arbeitsbedingungen, wo fördert sie den vermeintlichen Expertenstatus den Kollegen/Klienten gegenüber?
4. Wie verhalten sich die Erwartungen des Falldarstellers und der übrigen Teilnehmer an die Supervision zu den jeweiligen Arbeitsbedingungen und deren unmittelbaren Handlungsmöglichkeiten?
5. Wie können die Betroffenen Kollegen/Klienten in die Arbeitsplatz- bzw. Fallanalyse einbezogen werden?

### *Literaturverzeichnis*

- Dreier, O., 1986: Persönlichkeit und Individualität in psychologischer Theorie und klinischer Praxis. In: Institut für Marxistische Studien u. Forschungen (Hg.): Marxistische Persönlichkeitstheorie. Jahrbuch des IMSF Bd. 10. Frankfurt/M., 256-277
- ders., 1987: Zur Funktionsbestimmung von Supervision in der therapeutischen Arbeit. In: W.Maiers, M.Markard (Hg.): Kritische Psychologie als Subjektwissenschaft. Frankfurt/M., 44-56
- Dreier, O., et al., 1988: Die Bedeutung institutioneller Bedingungen psychologischer Praxis am Beispiel der Therapie. In: J.Dehler, K.Wetzel (Hg.): Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie. Marburg 1988, 81-112
- Holzkamp, K., 1988: Praxis — Funktionskritik eines Begriffs. In: J.Dehler, K.Wetzel (Hg.): Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie, Marburg, 15-48
- Markard, M., 1988: Kategorien, Theorien und Empirie in subjektwissenschaftlicher Forschung. In: J.Dehler, K.Wetzel, (Hg.): Zum Verhältnis von Theorie und Praxis in der Psychologie. Marburg, 49-80
- Schmidbauer, W., 1986, in: H.Pühl, W.Schmidbauer: Supervision und Psychoanalyse. München, 53ff.
- Vathke, H., 1985: Gründe und Funktion von Sprachlosigkeit in der Berufspraxis von Psychologen. In: Forum Kritische Psychologie 16. West-Berlin, 99-108