

International Psychoanalytic University Berlin  
Master Psychologie – Schwerpunkt Klinische Psychologie  
Masterarbeit

## Konstruktion eines Prototyps psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision



Paulina Senf  
Matrikelnummer: 1926  
Datum: 30.09.2015  
Email: paulina.senf@ipu-berlin.de  
Erstgutachter: Dr. Andreas Hamburger  
Zweitgutachter: Dr. Horst Kächele

## Inhaltsverzeichnis

<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>4</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>5</b>
<b>Danksagung.....</b>	<b>6</b>
<b>Zusammenfassung .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Theoretischer Hintergrund .....</b>	<b>9</b>
2.1. Die Anfänge der Supervision .....	9
2.2. Formen der Supervision .....	11
2.3. Gruppen- und Teamsupervision.....	15
2.3.1. Gruppensupervision .....	16
2.3.2. Teamsupervision .....	16
2.3.3. Fallsupervision .....	18
2.4. Psychoanalytisch orientierte Supervision .....	19
2.4.1. Ansätze psychoanalytisch orientierter Supervision.....	20
2.4.2. Widerstand und Abwehr in der Teamsupervision .....	22
2.4.3. Das Unbewusste in der Teamsupervision.....	25
2.4.4. Übertragung und Gegenübertragung in der Teamsupervision.....	27
2.4.5. Spiegelungsprozesse in der Teamsupervision im Sinne der Gruppen- Gegenübertragung .....	29
2.4.6. Gruppendynamik in der Teamsupervision .....	31
2.4.7. Weitere zentrale Merkmale der Teamsupervision .....	33
2.5. Herausforderungen an die Supervision in der Jugendhilfe .....	34
<b>3. Ziele und Forschungsfrage .....</b>	<b>35</b>
<b>4. Methoden.....</b>	<b>36</b>
4.1. Der Psychotherapie Prozess Q-Set (PQS-R-D) .....	36
4.2. Der Supervision Prozess Q-Set (PQS-D-Sup).....	38
4.3. Adhärenzmessung .....	40
4.4. Expertenratings.....	43
4.5. Beobachterratings .....	45
4.5.1. Das Projekt „Psychoanalytische Supervision in der Jugendhilfe“.....	45
4.5.2. Beobachterratings der Supervisionssitzungen.....	47

Feldfunktion geändert	... [1]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [2]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [3]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [4]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [5]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [6]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [7]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [8]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [9]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [10]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [11]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [12]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [13]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [14]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [15]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [16]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [17]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [18]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [19]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [20]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [21]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [22]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [23]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [24]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [25]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [26]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [27]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [28]
Unknown	
Feldfunktion geändert	... [29]

<b>5. Ergebnisse .....</b>	<b>48</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>5.1. Auswertung der Expertenratings .....</b>	<b>48</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>5.2. Prototyp psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision.....</b>	<b>48</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>5.3. Auswertung der Adhärenzmessung .....</b>	<b>48</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>5.3.1. Auswertung der Beobachterratings .....</b>	<b>48</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>5.3.2. Vergleich der Expertenratings mit den Beobachterratings.....</b>	<b>49</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>6. Diskussion .....</b>	<b>49</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>7. Fazit und Ausblick .....</b>	<b>56</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>Quellen und Literaturverzeichnis.....</b>	<b>58</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>Erklärung .....</b>	<b>61</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>Danksagung.....</b>	<b>62</b>	Unknown Feldfunktion geändert
<b>Anhang .....</b>	<b>63</b>	Unknown Feldfunktion geändert
		Office 2004 Test Driv..., 26.10.2015 21:02 Gelöscht: 60
		Unknown Feldfunktion geändert
		Office 2004 Test Driv..., 26.10.2015 21:02 Gelöscht: 61
		Unknown Feldfunktion geändert
		Office 2004 Test Driv..., 26.10.2015 21:02 Gelöscht: 62

## Tabellenverzeichnis

## Abbildungsverzeichnis

Titelbild: Soraya Hamzavi-Luyeh: Abenddämmerung, o.J.  
<http://www.artoffer.com/Soraya-Hamzavi-Luyeh/Abenddaemmerung-Abstraktes-Menschen-Gruppe/252669> (Stand: 02.09.2015)

## Danksagung

Mein besonderer Dank geht an die Experten, die sich die Zeit genommen haben, um mit ihrer Expertise einen Beitrag zu meiner Arbeit zu leisten. Ihnen ist das inhaltliche Zustandekommen dieser Arbeit zu verdanken ist. Vielen Dank an:

Sonke Behnsen, Michael Buchholz, Andreas Hamburger, Angelika Heußner, Pieter Hutz, Ronny Jahn, Horst Kächele, Marga Löwer-Hirsch, Jobst Pohlmann und Wolfgang Weigand.

Weiterhin möchte ich meinem Betreuer Andreas Hamburger und dem Team des Projekts danken für den gedanklichen Austausch und kreativen Input zu dieser Arbeit.

Mein besonderer Dank geht an meine Familie für die Unterstützung und Rücksichtnahme, während der arbeitsintensiven Zeit.

*„Nach unserer Überzeugung gibt es kein größeres und wirksameres Mittel zu wechselseitiger Bildung als das Zusammenarbeiten.“*

Johann Wolfgang von Goethe

## Zusammenfassung

Mithilfe eines Expertengremiums wurde ein Prototyp psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision erstellt. Methodisch wurde das Instrument Supervision Prozess Q-Set (PQS-D-Sup), eine modifizierte Version des Psychotherapie Prozess Q-Set (PQS-D-R), verwendet. Dieser Prototyp wurde anschließend verwendet, um das Ausmaß abzuschätzen, inwieweit in angewandter psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision tatsächlich verfahrenstreu gearbeitet wird. Durch quantitative und qualitative Auswertungen der Expertenratings und statistische Vergleiche mit den Beobachterratings aus dem Feld erfolgte die Adhärenzmessung.

## 1. Einleitung

In der vorliegenden Arbeit wird die Konstruktion eines Prototyps der psychoanalytischen fallzentrierten Teamsupervision thematisiert. Durch diesen zu entwickelnden Prototyp soll die Adhärenz (Verfahrenstreue) in der praktischen Anwendung im Feld, anhand von bereits transkribierten Supervisionssitzungen, überprüft werden. Wenn unter dem Deckmantel psychoanalytischer Supervision gearbeitet wird, so ist es zu hinterfragen, inwieweit auch tatsächlich psychoanalytische Supervision angewandt wird. Zwar ist das Feld der Supervision bereits Gegenstand der aktuellen Literatur und derzeitigen Forschung, doch die spezifische Form der psychoanalytischen fallzentrierten Teamsupervision ist bisher nicht gesättigt erforscht und umfassend in der Abgrenzung zu anderen Formen der Supervision definiert worden. Es handelt sich um einen Ansatz, welcher zwar in der Praxis bereits Anwendung findet, jedoch in der theoretischen Fachliteratur bisweilen nicht ausreichend repräsentiert ist – dementsprechend liegt bisher keine einheitliche Supervisionsliteratur vor. Außerdem besteht weiterhin ein immenser Forschungsbedarf in der Evaluation angewandter psychoanalytischer Supervision (Hechler, 2005).

Vorerst gilt es einige Fragen basierend auf der bisherigen Literatur zu klären. Was bedeutet psychoanalytische fallzentrierte Teamsupervision? Welche Kerncharakteristika beschreiben die Methoden psychoanalytischer Teamsupervision? Welche Eigenschaften bringt der Supervisor in dieser Form der Arbeit idealerweise mit? Wel-

paulina 2.9.2015 14:01

**Kommentar [1]:** AH: Zusätzlich Abstract auf Englisch wäre wünschenswert

paulina 2.9.2015 15:28

**Kommentar [2]:** muss ich im Abstract schon zitieren?

paulina 1.9.2015 13:05

**Kommentar [3]:** Ergebnis kurz mit hinzufügen

paulina 1.9.2015 13:05

**Kommentar [4]:** Zitat



che Kerncharakteristika beschreiben die Supervisionsgruppe? Und wie gestaltet sich idealerweise die Interaktion und Atmosphäre zwischen Supervisor und Supervisionsgruppe?

Um diesen Fragen nachzugehen, wird innerhalb der vorliegenden Arbeit das Instrument Supervision Prozess Q-Set (PQS-D-Sup, Kalisch, in Druck) angewandt, welches auf dem Psychotherapie Prozess Q-Set (PQS-D-R) von Enrico E. Jones (2000) aufbaut. Durch die qualitative und quantitative Auswertung von Expertenratings mithilfe des PQS-D-Sup wird eine theoretische Grundlage für die Konstruktion des Prototyps psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision geschaffen. Anschließend werden die durch das PQS-D-Sup bereits eingeschätzten Sitzungen (Beobachterratings) aus dem Projekt „Psychoanalytische Supervision in der Jugendhilfe“ mit den Expertenratings verglichen und quantitativ mithilfe des Statistikprogramms SPSS ausgewertet. Es wird in einem letzten Schritt überprüft werden, inwiefern sich der theoretisch erstellte Prototyp (Expertenratings) in der praktischen Anwendung (Beobachterratings) widerspiegelt. In den Ergebnissen wird sich zeigen, wo es Überschneidungen gibt und wo sich womöglich Theorie und Praxis unterscheiden. Dies wird in einer abschließenden Diskussion thematisiert werden.

## 2. Theoretischer Hintergrund

### 2.1. Die Anfänge der Supervision

Die Entwicklungsgeschichte der Supervision lässt sich aufgrund von unterschiedlichen Strömungen nur schwer chronologisch und geographisch betrachten, da bestimmte Entwicklungen oft sogar zeitgleich stattgefunden haben. Das Resultat der heutigen Supervisionsliteratur ist somit genährt aus einer mehrdimensionalen Betrachtung unterschiedlicher Einflüsse. Dies könnte unter anderem einer der Gründe sein, weshalb bis heute ein teilweise mehrdeutiger Supervisionsbegriff benutzt wird und es unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten zum Erlernen des Berufes des Supervisors gibt. Im Folgenden wird ein kurzer historischer Abriss gegeben, um einen Bezugsrahmen für die psychoanalytische Teamsupervision zu liefern. Hierzu wird der Fokus auf die Bedeutung der Kontrollanalyse in der Psychotherapeutenausbildung,

die Entwicklung der Balint-Gruppenarbeit und die Supervision als berufsbezogene Beratung, sowie die enge Verknüpfung zwischen Sozialarbeit und Supervision gelegt.

In den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts wurde die Kontrollanalyse am Berliner Psychoanalytischen Institut erstmals durchgeführt. Diese Ausbildungssupervision wird bis heute dazu genutzt, dass Ausbildungskandidaten ihre ersten Fälle, mit einem erfahrenen Experten, dem Kontrollanalytiker, besprechen können und von seiner Expertise lernen können (Rappe-Giesecke, 2009, S. 2). Die Bezeichnung Kontrollanalytiker wurde im Laufe der Entwicklung durch den Begriff Supervisor ersetzt. Eine detailliertere Beschreibung findet sich im Unterkapitel 2.2.

Ein weiterer Meilenstein in der Entwicklung von Supervision bildet das sogenannte Modell der Balint-Gruppe. In den 40er Jahren hatte der ungarische [Psychoanalytiker Balint](#) eine Methode bereitgestellt, mit der er das Ziel verfolgte, dass Ärzte mithilfe von berufsbezogener Selbsterfahrung trainiert werden können, ihre eigene Person in die Arzt-Patient-Beziehung mit einzubringen und dadurch ein ganzheitlicher medizinischer Ansatz verfolgt werden könnte (Rappe-Giesecke, 2009, S. 3). Das Modell der Balint-Gruppe wird ebenfalls im Kapitel 2.4.1 vertieft dargestellt.

Die Supervision, als eine Form der berufsbezogenen Beratung, wurde erstmalig in den 60er Jahren in den USA angewandt (Rappe-Giesecke, 2009, S. 2). Hierbei ist es wichtig zu betonen, dass sich gegen Ende des letzten Jahrhunderts die Unterscheidung in eine administrative und fachlich beratende Funktion der Supervision durchgesetzt hat (Rappe-Giesecke, 2009, S. 2). Besonders das Verständnis des administrativen Supervisors beherrscht noch heute im Profitbereich die Aufgaben des Supervisors in einer Managementfunktion, indem er die Zielerreichung von Einzelnen und Gruppen steuert und die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter optimiert (Rappe-Giesecke, 2009, S. 2). Die Weiterentwicklung dieser Tendenzen können in der Sozialarbeit, besonders im Sinne des „social casework“ entdeckt werden, wo sich der Schwerpunkt der administrativen Kontrolle auf eine therapeutisch-pädagogische Funktion verlagert hat (Hechler, 2005, S. 43).

Durch verschiedene Entwicklungen wurde die Supervision vom Einzelsetting auf das Gruppensetting erweitert. Die gruppendynamischen Prozesse ermöglichten den

Office 2004 Test Drive-..., 7.9.2015 15:02  
Gelöscht: Arzt

Supervisoren der 60er und 70er eine neue Bandbreite an Arbeitstechniken, doch erkannten sie zusätzlich den Einflussfaktor organisationaler Strukturen innerhalb der Institutionen. Besonders in den 80er Jahren kam es zu einer sich etablierenden Beratung von Organisationen, wobei neben Individuum und Gruppe, auch institutionelle Rahmenbedingungen mitberücksichtigt wurden (Rappe-Giesecke, 2009, S. 3). Dennoch lässt sich laut Rappe-Giesecke (2009, S. 3) die Supervision von der Organisationberatung insofern abgrenzen, als dass es sich bei letztgenannter Form um die Veränderung von sozialen Subsystemen handelt. In der Supervision steht die Veränderung des Individuums bzw. der Gruppe im Vordergrund. Die Befähigung zur individuellen und sozialen Selbstreflexion einzelner Personen und Gruppen stellt das übergeordnete Ziel dar, sowie darauf aufbauend das berufliche und methodische Handeln besser einschätzen zu können und dementsprechend langfristig zu optimieren.

## 2.2. Formen der Supervision

Innerhalb der letzten Jahrzehnte haben sich unterschiedliche Formen der Supervision herausgebildet. In diesem Unterkapitel wird ein kurzer Überblick über die aktuell angewandten Supervisionsvarianten gegeben.

### *Ausbildungssupervision*

Im Rahmen der Ausbildung zum Psychotherapeuten müssen die Kandidaten verpflichtend an Supervision teilnehmen. Der Supervisor ist als Experte seiner Profession tätig und leitet und kontrolliert die praktische Arbeit der Supervisanden an. Dabei nutzen die erfahrenen Experten, die hier als Supervisoren tätig werden, sowohl ihre langjährige Erfahrung im Beruf, als auch Methoden der Supervision, besonders der Fallsupervision (Rappe-Giesecke, 2009, S. 7).

Ein Ziel ist es, die Auszubildenden dabei zu unterstützen, ihre eigene professionelle Identität zu etablieren, wobei der Supervisor auch als Berater fungiert. Unsicherheiten und auftretende Probleme bei der Behandlung erster Fälle können in dieser Variante inhaltliche Themen der Supervision sein (Rappe-Giesecke, 2009, S. 8).

Weiterhin können Übertragungsprozesse des Patienten und Gegenübertragungsprozesse des werdenden Psychoanalytikers dazu beitragen, dass der Ausbildungskandidat in der Kontrollanalyse zur Reflexion angehalten wird und lernt mit bestimmten Mechanismen in der Praxis umzugehen, indem diese Wechselbeziehungen durchgearbeitet werden (Hechler, 2005, S. 26).

Es geht also primär darum, psychoanalytische Expertise an den werdenden Analytiker weiterzugeben und sowohl in der Funktion der Kontrolle, als auch in der Funktion der Anleitung zu fungieren (Hechler, 2005, S. 21).

Der Supervisor arbeitet somit in diesem Kontext immanent als Kontrollanalytiker und bewegt sich innerhalb möglicher Grenzen seines Methoden- und Erfahrungsspektrums. Fachkompetente Supervisoren therapeutischer Verfahren können demzufolge im Rahmen von Organisationen oder berufsbegleitender Supervision nur eingeschränkt tätig werden, da ihnen meist die Expertise bezüglich bestimmter Organisationsstrukturen fehlt, weshalb diese Formen, inklusive ihrer Aufgaben, in den folgenden Kapiteln beschrieben werden sollen (Rappe-Giesecke, 2009, S. 9).

#### *Administrative Supervision*

Als eine der ersten Supervisionsformen ist hier die unternehmensinterne Führungskraft als Supervisor tätig. Besonders im Nicht-Profitbereich fand diese Form Nutzen, um auf der einen Seite die Arbeit zu kontrollieren und auf der anderen Seite die Mitarbeiter bei der Arbeit zu begleiten. Die Fähigkeiten, welche durch Zusatzqualifikationen von den Führungskräften erworben wurden, beziehen sich gleichermaßen auf die Beratung, als auch die Führung von Mitarbeitern. Da die Führungskraft sowohl das Unternehmen repräsentiert, als auch die Interessen der Mitarbeiter und des Klientel berücksichtigen muss, kann es zu einer Rollenspannung kommen (Rappe-Giesecke, 2009, S. 5). Diese Widersprüche zu erkennen und effektive Beratung anbieten zu können, gilt als eine der Herausforderungen für die doppelte Rollenverteilung des Supervisors beziehungsweise der Führungskraft bezüglich dieser spezifischen Form der Supervision.

### *Supervision in der Sozialarbeit*

Die Veränderungsprozesse, welche durch die Entwicklung und Etablierung der Sozialarbeit als eigenständige Berufsgruppe, ausgelöst wurden, beziehen sich vermehrt auf das Bedürfnis einer pädagogisch-therapeutischen Funktion der Supervision. Die administrative Kontrolle verschwindet aus dieser Perspektive vornehmlich in den Hintergrund (Hechler, 2005, S. 41).

Gerade der amerikanische Ansatz des „social casework“ (Hechler, 2005, S. 41) spielt in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle. Psychodynamische Konzepte, wie Übertragung und Gegenübertragung, flossen ebenso in die Arbeit mit ein, wie auch die damit verbundene direkte Fallarbeit und die Auseinandersetzung mit dem Sozialarbeiter als Person und dessen Einbringung in die Arbeit. Durch die historischen Ereignisse der zwei Weltkriege fanden die Entwicklungen vorwiegend in den USA und einigen europäischen Ländern statt, aber erst wesentlich später gab es vergleichbare Tendenzen in Deutschland. Ab den 60er Jahren fand in der sogenannten „soziologisierenden Phase“ eine Bewegung statt, die ihre Hauptaufgabe in der Veränderung der Gesellschaft sah, anstelle der Anpassung an bestehende Strukturen (Hechler, 2005, S. 42). Supervision war in diesem Zusammenhang ebenfalls ein Mittel um diese Veränderungen voranzutreiben und stellte Methoden diesbezüglich zur Verfügung. In Deutschland herrscht noch heute eine enge Verknüpfung mit Supervision und sozialer Arbeit. Supervision wird nach wie vor besonders im Nicht-Profitbereich angewandt (Steinhardt, 2005, S. 21).

### *Supervision im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen*

Besonders bei Veränderungsprozessen in der Organisationsentwicklung kann Supervision einen großen Gewinn bringen. In der personenbezogenen Supervisionsarbeit können formelle oder strukturelle Veränderungen in Zusammenarbeit mit dem einzelnen betroffenen Mitarbeiter gemeinsam nachvollziehbar durchgearbeitet werden, sodass der Mitarbeiter diese schließlich verinnerlicht (Rappe-Giesecke, 2009, S. 7). Häufig kommt es außerdem zu Umstrukturierungen innerhalb einer Organisation, wobei die Mitarbeiter durch Supervision sinnvoll begleitet werden können. Die Perspektive der Supervision richtet sich somit auf die effektive Umsetzung von Maß-

nahmen mit gezieltem Fokus auf die Mitarbeiter (Rappe-Giesecke, 2009, S. 7). Einzelsupervision kann unter anderem auch im Sinne der Berufs- und Karriereplanung eingesetzt werden.

Zusammenfassend sollte jedoch immer beachtet werden, dass Supervision in die Organisationsentwicklungsprozesse eingebettet werden sollte, was umfangreiche Kenntnisse aller Informationen bei den Supervisoren voraussetzt (Rappe-Giesecke, 2009, S. 7).

### *Berufsbegleitende Supervision*

Berufsbegleitende Supervision kann sowohl im Einzelsetting, als auch im Gruppen-setting, wie der Teamsupervision stattfinden. In der berufsbegleitenden Supervision kann je nach Setting dementsprechend mit dem einzelnen Supervisanden, mit der gesamten Kooperation oder rollenbezogen gearbeitet werden (Rappe-Giesecke, 2009, S. 7). Ein Beispiel für eine Subgruppe des Unternehmens, wäre die Arbeit mit einer untergeordneten Arbeits- oder Projektgruppe (Rappe-Giesecke, 2009, S. 7).

In der kundenbezogenen Supervision steht die Fachkompetenz hinsichtlich der Arbeit mit dem Klienten oder Kunden im Mittelpunkt, wobei die professionellen Beziehungen besonders fokussiert werden. Die Supervisanden sollen sich selbst besser einschätzen lernen, also ihre Wirkung auf Klienten (Selbstwahrnehmung), aber auch die Wirkung der Klienten auf sie (Fremdwahrnehmung) optimieren. Beispielsweise ist diese Form der Supervision für Krankenschwestern oder Ärzte relevant, da mentale Modelle im Umgang mit Klienten das Handeln beeinflussen können und eine adäquate Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten des professionellen Umgangs eine verbesserte Arbeitsgrundlage bieten kann (Rappe-Giesecke, 2009, S. 8).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass diese Form Anwendung findet, wenn es notwendig ist, sich vermehrt auf die Klienten zu konzentrieren oder die Mitarbeiter ihren Umgang mit den Klienten verbessern sollen und die Effektivität der Erreichung der primären Arbeitsaufgabe optimiert werden soll (Rappe-Giesecke, 2009, S. 9).

Kooperationsbezogene Supervision wiederum dient auf der einen Seite ebenfalls der Optimierung der Arbeit mit dem Klienten, aber auch der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit. Konflikte zwischen Mitarbeitern können dazu führen, dass die Qualität der Arbeit negativ beeinflusst wird. Um dem entgegenzuwirken kann Supervision als ein hilfreiches Mittel eingesetzt werden, um die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern, Kollegen und Führungskräften zu stärken und damit auch die Effektivität der Arbeit (Rappe-Giesecke, 2009, S. 9). Themen in diesem Zusammenhang können zum einen die Kommunikation sein, aber auch das wertschätzende Klima oder die Klärung der Aufgabenverteilung. Sowohl den einzelnen Mitarbeitern, als auch den Teams und der Organisation sollten klar definierte Aufgaben zugewiesen werden, welche reflektiert, kommuniziert und transparent offengelegt werden sollten, um die Kooperation untereinander zu optimieren (Rappe-Giesecke, 2009, S. 9).

Die rollenbezogene Supervision wird im Einzelsetting durchgeführt. Die Frage nach den Erwartungen des Mitarbeiters, aber auch des Kooperationspartners und der sich daraus ergebenden Rolle der Person in einer Organisation und ihrer Passung, leitet die Supervision in diesem Kontext an (Rappe-Giesecke, 2009, S. 10).

Im folgenden soll vertieft auf die Gruppen- und Teamsupervision eingegangen werden, da hier der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit liegt.

### 2.3. Gruppen- und Teamsupervision

Die verschiedenen Formen der Supervision können zusätzlich in unterschiedlichen Settings ausgeführt werden. Hiermit sind laut Heberle (1995, S. 30) sowohl die äußeren Rahmenbedingungen, als auch die inneren Voraussetzungen gemeint. Äußere Strukturelemente bilden beispielsweise die Vereinbarungen über Ort, Raum, Frequenz und Gruppengröße. Verbunden mit dem äußeren Setting werden inhaltliche Voraussetzungen unmittelbar mitbeeinflusst. Im Rahmen dieser Arbeit ist die Gruppen-, Team- und Fallsupervision von besonderem Interesse, weshalb ausschließlich hierauf ein ausgeprägter Fokus gelegt werden soll.

### 2.3.1. Gruppensupervision

Bei der Gruppensupervision handelt es sich um frei zusammengesetzte Gruppen, wobei die Mitglieder aus unterschiedlichen Feldern sich ausschließlich im Rahmen der Supervision zu einer Gruppe formieren (Gaertner, 1999, S. 205). Dieser Umstand hat einige Auswirkungen, die in der supervisorischen Arbeit beachtet werden sollten (Gaertner, 1999, S. 205). Die verschiedenen Bereiche, in denen die Mitglieder arbeiten, stellen unterschiedliche Bedingungen und Herausforderungen an die Mitarbeiter. Außerdem verfügen die Teilnehmer über unterschiedliche Qualifikationsvoraussetzungen. Die gemeinsame Supervision kann aufgrund der variantenreichen Randbedingungen der einzelnen Mitglieder von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst werden. Bei der Besprechung von spezifischen Fällen kennt nur der einzelne Mitarbeiter seinen Klienten, wodurch die intersubjektive Wahrnehmung nicht überprüft werden kann (Gaertner, 1999, S. 207). Die konkreten berufsbezogenen Probleme des Einzelnen weisen daher eher Parallelen auf der Metaebene zu anderen Mitgliedern auf, indem typische Interaktionen aus einer subjektiven Perspektive in der Gruppe durchgearbeitet werden und sich Mitglieder in der Schilderung möglicherweise wiedererkennen können (Gaertner, 1999, S. 207). Deshalb wird in der Fallarbeit unter diesen Voraussetzungen häufig auf einen Prototyp einer Falldarstellung, welcher aus Erfahrungswissen und theoretischen Annahmen konstruiert wird, zurückgegriffen (Gaertner, 1999, S. 207).

### 2.3.2. Teamsupervision

Pollak (1995, S. 54) definiert ein Team, als eine „Gruppe mit einem gemeinsamen Arbeitsfeld“. Forster (1981, S. 144) geht in seiner Definition darüber hinaus und versteht unter einem Team: „eine kleine funktionsgegliederte Arbeitsgruppe mit gemeinsamer Zielsetzung, relativ intensiven wechselseitigen Beziehungen, einem ausgeprägten Gemeinschaftsgeist, sowie einem relativ starken Gruppenzusammenhalt unter den Mitgliedern und damit einer spezifischen Arbeitsform“. Die Betonung der Beziehungen innerhalb eines Teams wird in der Supervision aufgegriffen. Besonders im psychosozialen Sektor hat die Bedeutung der Teamsupervision und die multiprofessionelle Zusammenarbeit stark zugenommen (Becker, 1995, S. 80). Die Bereit-



schaft die arbeitsbezogene Kommunikation zu erlernen und zu verbessern, aber auch professionelles Selbstbewusstsein zu erlangen, können fundamentale Ziele der Teamsupervision darstellen (Becker, 1995, S. 81). Gerade wenn Störungen oder Probleme in diesen Bereichen auftreten, die die Effektivität der Arbeit beeinschränken, fördert dies die Nachfrage nach Supervision (Becker, 1995, S. 81).

Grundsätzlich lassen sich laut Heberle (1995, S. 30) unterschiedliche Ebenen der Teamsupervision identifizieren. Die Fallarbeit bezieht sich vorrangig auf die Ebene der *Beziehungen zwischen dem Team und seinen Klienten*. Besonders in der Fallarbeit bedeutet dies beispielsweise, dass alle Teammitglieder den „Fall“ kennen und mehr oder weniger mit ihm arbeiten, anders als bei Gruppen aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen (Heberle, 1995, S. 31). Teamkonflikte lassen sich dagegen auf der zweiten Ebene, die Ebene der *Beziehungen zwischen den einzelnen Teammitgliedern*, verorten. Die *Beziehung des Teams zu Personen und Gruppen innerhalb der Institution* bildet die dritte Kategorie. Die primäre Aufgabe des Supervisors ist es die Führung zu übernehmen und zwischen den Ebenen unterscheiden zu können. Er sollte in der Lage sein, differenzieren zu können, ob es sich um Reaktionen der Mitglieder auf einen Fallbericht handelt, um gruppeninterne Konflikte untereinander oder um eine Problematik zwischen dem Team und der Institution (Möller, 2012, S. 50). Dabei kann es natürlich auch zu Wechselwirkungen kommen und die Ebenen können sich überlappen. Daher ist es eine unerlässliche Kompetenz des Supervisors bei diesem Setting Gruppenprozesse adäquat wahrnehmen zu können (Möller, 2012, S. 50). Auch Rappe-Giesecke (2009, S. 102) weist darauf hin, dass die Selbsterfahrung beispielsweise sowohl in professionellen Beziehungen zu Klienten thematisiert werden kann, aber auch im internen Rahmen innerhalb des Teams. Ein Wechsel der Ebenen, also beispielsweise zwischen Institutionsanalyse, Selbstthematization und Fallarbeit sollte vom Supervisor angesprochen und im Zweifel reguliert werden, so dass eine ständige Abweichung vom Programm verhindert beziehungsweise modelliert und integriert werden kann (Rappe-Giesecke, 2009, S. 103).

Da im Rahmen dieser Arbeit das Augenmerk auf fallzentrierte Teamsupervision gerichtet ist, soll im folgenden Unterkapitel die Fallsupervision aufgegriffen und genauer betrachtet werden.

paulina 2.9.2015 17:17

**Kommentar [5]:** -In einem Satz: Selbstthematization beschreiben (Rappe-Giesecke, 2009, S. 105) und Institutionsanalyse beschreiben (Rappe-Giesecke, 2009, S. 105)

### 2.3.3. Fallsupervision

Fallsupervision bezieht sich genuin auf die Ebene der Beziehungen zwischen dem Team und seinen Klienten (Heberle, 1995, S. 30). In der Fallarbeit geht es darum, den Umgang zwischen dem Team und den Klienten zu verbessern und professionelle Kompetenzen zu erlangen (Rappe-Giesecke, 2009, S. 102).

In der Fallsupervision gibt es typischerweise einen Falleinbringer und die Gruppe. Jedes Team besteht somit aus einzelnen Mitgliedern, wo jeder gesondert ganz unterschiedliche Erfahrungen mit dem betroffenen Klienten macht (Becker, 1995, S. 83). Ziel ist es durch die gemeinsame Bearbeitung und Besprechung eines Falles in der Supervisionssitzung auf beiden Seiten dazulernen. Zum einen berichtet der Falleinbringer seine subjektive Perspektive auf den Klienten, zum anderen können die anderen Gruppenmitglieder die Erzählung wahrnehmen und mit dem eigenen professionellen Vorgehen und Verhalten in Verbindung bringen (Rappe-Giesecke, 2009, S. 102). Aus den einzelnen Erfahrungen wird durch einen kommunikativen Prozess ein Gesamtbild des Klienten erarbeitet. Die Integration der Teilaspekte der Wahrnehmungen und Erzählungen über einen Fall bedeutet, dass jedes Teammitglied im Austausch in der Fallsupervision gleichberechtigt ist und die hierarchischen Ebenen einer Organisation in diesem Zustand der supervisorischen Arbeit im Hintergrund bleiben (Becker, 1995, S. 83). Durch die Ermöglichung des Zulassens freier Assoziationen, kann der kreativen Zusammenarbeit der Gruppe ein Raum gegeben werden, wo jeder sich einbringen können sollte (Becker, 1995, S. 83). Formale und informelle Machtverhältnisse kommen idealerweise in dem Moment erst wieder zum tragen, wenn es darum geht konkrete Entscheidungen bezüglich eines Falles zu treffen und zu handeln (Becker, 1995, S. 84). Damit konstatiert Becker (1995, S. 84) zwei Zustände eines Teams: die horizontale, egalitäre Gruppe und die vertikale, hierarchische Organisation einer Gruppe. Becker (1995, S. 84) sieht eine Hauptaufgabe der Fallsupervision darin den Teammitgliedern bewusst werden zu lassen, dass sie zwischen diesen Ebenen permanent wechseln.

In der psychoanalytisch orientierten Fallsupervision kann es dazu kommen, dass die Teammitglieder sich unbewusst in den infantilen Objektbeziehungen des Klienten verstrickt haben. Die Aufgabe des Supervisors kann sein, an dieser Stelle die Ver-

strickungen aufzudecken und das Team wieder handlungsfähig werden zu lassen. Generell kann ein Hauptziel der Supervision darin liegen die Wahrnehmung und Handlungsspielraum bezogen auf einen Fall zu erweitern und den Beteiligten zugänglich zu machen.

Weiterführend wird auf die psychoanalytische orientierte Supervision eingegangen. Es werden verschiedenste Ansätze präsentiert. Außerdem sollen die Methoden und das Handwerkszeug psychoanalytisch orientierter Teamsupervision vorgestellt werden. Da es sich in dieser Arbeit um fallzentrierte Supervision handelt, wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Fallsupervision an einzelnen Stellen gelegt und vor dem Hintergrund bisheriger Ansätze beleuchtet.

## 2.4. Psychoanalytisch orientierte Supervision

Psychoanalytisch orientierte Supervision verbindet Elemente und Methoden aus der Psychoanalyse und der Supervision, was dazu führt, dass eine Vielzahl von Konzepten, Einfluss auf die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte dieser Arbeitsmethode genommen haben. Trotz der unterschiedlichen Betrachtungsweisen lassen sich einige zentrale Merkmale als gemeinsamer Nenner herauskristallisieren.

Grundlegend gilt es zu beachten, dass es eine Differenzierung gibt zwischen der individuellen Lebenspraxis und der Berufspraxis der Supervisanden. Hechler (2005, S. 297) betont hiermit, dass psychoanalytisch orientierte Supervision, als berufsbegleitende Beratung, sich auf Themen der Berufspraxis und die Fälle der Supervisanden beziehen sollte, während die Lebenspraxis kategorial der Psychotherapie zuzuordnen wäre. Auch Steinhardt (2005, S. 191) betont, dass es das Alleinstellungsmerkmal der Supervision sei, dass institutionelle Aspekte mit in die Supervision einbezogen werden.

Auf der anderen Seite lassen sich nichtsdestotrotz einige Unterschiede klar identifizieren. So konnte beispielsweise keine einheitliche Stellungnahme in der Literatur gefunden werden, wenn es sich um die Frage der Aufgabe psychoanalytisch orientierter Supervision handelt. Während einige Supervisoren die Annahme vertreten, dass es sich bei der Supervision um einen Verstehensprozess unbewusster Dynamiken in Problem- und Krisensituationen handelt, sehen andere Supervisoren die Auf-

gabe der Arbeit darin Lösungsstrategien zu erarbeiten und umzusetzen (Steinhardt, 2005, S. 111).

#### 2.4.1. Ansätze psychoanalytisch orientierter Supervision

Zu den Ursprüngen und wichtigsten Ansätzen der modernen psychoanalytischen Supervision zählt die Balint-Gruppenarbeit, auf welche an dieser Stelle vertieft eingegangen werden soll, um erste psychoanalytische Aspekte der psychoanalytisch orientierten Supervision zu veranschaulichen. Im darauffolgenden werden verschiedene neuere psychoanalytische Ansätze und Ideen aufgegriffen und wesentliche Konzepte und Charakteristika psychoanalytisch orientierter Supervision vorgestellt.

##### *Balint-Gruppenarbeit*

Die Balint-Gruppenarbeit entwickelte sich aus dem Gedanken heraus, ein Fortbildungsprojekt für Sozialarbeiter in England zu konzeptualisieren, mit der Intention die Sozialarbeiter hinsichtlich der Wahrnehmung unbewusster Prozesse zu sensibilisieren und diese für ihre Arbeit nutzbar zu machen (Hechler, 2005, S. 27). Dabei stand das Aufarbeiten der Gegenübertragung der Sozialarbeiter durch das Anwenden von Techniken aus der Gruppenarbeit primär im Vordergrund (vgl. Hechler, 2005, S. 27). Die Balint-Gruppenarbeit wurde in den folgenden Jahren stetig weiterentwickelt. Ziel der Balint-Gruppenarbeit war unter anderem, dass Allgemeinärzte in ihrer praktischen Arbeit die Einflüsse therapeutischer Wirkmechanismen auf psychische Symptome verstehen lernen, anstelle sich ausschließlich auf organische Befunde zu konzentrieren (Hechler, 2005, S. 28). Diese durch die Seminare neu erlernten Kompetenzen, wie beispielsweise „Zuhören“ und „Fragen“ (Hechler, 2005, S. 29), können in die Beziehung zwischen Arzt und Patient eingebracht werden und zur Genesung beitragen. Ein weiteres Ziel ist die Vermittlung der Fähigkeit Gegenübertragungsreaktionen für die Behandlung des Patienten zu nutzen und diese nicht als störend zu empfinden. Auch ein ganzheitlicher Ansatz, also das Einbeziehen des Patienten als Person, anstelle des Patienten als Krankheit, soll in der Balint-Gruppenarbeit erlernt werden (Hechler, 2005, S. 31). Diese Herangehensweisen, als Ausschnitt eines breiten Spektrums weiterer Ziele der Balint-Gruppenarbeit und die Vermittlung neuer

Paulina 2.9.2015 17:19

**Kommentar [6]:** Welche ursprünglichen Ansätze außer Balint????

Kompetenzen soll vor dem Hintergrund einer Erweiterung des diagnostischen Prozesses verstanden werden.

Die Methoden der Balint-Gruppenarbeit bestehen aus drei wesentlichen Aspekten. Dazu zählen der Bericht des Arztes und die Diskussion des Falles in der Gruppe, sowie die methodische und inhaltliche Anleitung durch den Gruppenleiter. In gruppendynamischen Settings wird somit die Methode der Selbsterfahrung ermöglicht, wodurch genannte Ziele umgesetzt und erreicht werden sollen (Hechler, 2005, S. 31).

Die Anwendung der Balint-Gruppenmethode findet heutzutage nicht nur mit Allgemeinärzten statt, sondern auch mit Ärzten in Krankenhäusern. Auch wurde diese Form der Arbeit auf andere Berufsgruppen, besonders im sozialen Bereich, auf helfende und beratende Berufe, übertragen (Hechler, 2005, S. 37). Diese Erweiterung des Anwendungsbereiches ging einher mit einer Modifizierung der Methoden. Folglich beschreibt Rappe-Giesecke (2009) die Balint-Gruppenarbeit definitorisch als eine Form der Gruppensupervision. Mitarbeiter unterschiedlicher Berufsgruppen werden durch einen psychoanalytisch-psychotherapeutischen Seminarleiter geschult und erlernen das Analysieren verschiedener interaktiver Prozesse bezüglich der Helfer-Klient-Beziehung, um diese in ihrer Arbeit anzuwenden. Das Erlernen neuer Kompetenzen und die professionalisierte Rolle im Umgang mit Klienten bilden die primären Ziele der Balint-Gruppenarbeit.

#### *Neuere psychoanalytische Supervisionsansätze*

Häufig wird Supervision im psychosozialen Sektor mit dem Arbeitsauftrag angefragt, eine Optimierung der Behandlung und Betreuung von Klienten zu erreichen, also die bereits beschriebene erste Ebene *Beziehungen zwischen dem Team und seinen Klienten* nach Heberle (1995, S. 30) zu verbessern. Dennoch geschieht es nicht selten, dass Konflikte im Team diesen ursprünglichen Arbeitsauftrag überdecken und zum zentralen Thema in der Teamsupervision werden (Möller, 2012, S. 49). Somit kann es zu einem Ineinandergreifen und Vermischen der ersten, zweiten (*Beziehungen zwischen den einzelnen Teammitgliedern*) und dritten Ebene (*Beziehung des Teams zu Personen und Gruppen innerhalb der Institution*) kommen, was den primären Ar-

beitsauftrag behindern kann. Da dies unumgängliche Prozesse in der Teamsupervision darstellen, ist es in neueren psychoanalytischen Supervisionsansätzen üblich, diese Beziehungsprozesse als Gesamtgeschehen zu begreifen und nutzbar zu machen. Aufgabe des Supervisors ist das Erkennen der sich überlappenden Ebenen und das Durchschauen der Gruppendynamik, um mit ihrem latenten Sinngehalt arbeiten zu können (Möller, 2012, S. 50). Um dies erkennen zu können, soll der Supervisor freie Assoziationen der Mitarbeiter zulassen und durch seine gleichschwebende Aufmerksamkeit den vom Team gewählten Themen Raum geben. Führung übernimmt der Supervisor an der Stelle, wo er einzelne Themen filtert und den Zugang zu unbewussten Dynamiken ermöglicht (Möller, 2012, S. 51).

Besonders psychoanalytische Ansätze fokussieren die unbewussten Gruppendynamiken innerhalb von Teams und die psychodynamischen Methoden, diese aufzudecken und mit ihnen zu arbeiten, weshalb auf das Unbewusste in einem gesonderten Kapitel eingegangen werden soll. Auch wurden in bisherigen psychoanalytischen Ansätzen die Abwehr, Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse, sowie Spiegelphänomene fokussiert, weshalb auch aktuelle psychoanalytisch orientierte Supervisionsansätze diese Prozesse aufgreifen. Die Integration der einzelnen Phänomene stellt einen übergeordneten Rahmen psychoanalytisch orientierter Supervisionsansätze dar, weshalb für die einzelnen psychodynamischen Prozesse gesonderte Unterkapitel innerhalb dieser Arbeit vorgesehen sind.

#### 2.4.2. Widerstand und Abwehr in der Teamsupervision

Pollak (1995, S. 66) bemerkt, dass gerade zu Beginn der Supervision Widerstände auftreten können, er deutet diese als einen „klassischen Widerstand gegen das Unbewusste“. Die tiefe Auseinandersetzung mit Fällen oder mit den Beziehungen innerhalb des Teams, kann Angst hervorrufen und von den Teammitgliedern durch psychosoziale Abwehrmechanismen ferngehalten werden (Pollak, 1995, S. 66). Die Angst kann laut Lohmer & Möller (2014, S. 31) daraus entstehen, dass jedes Team eine *primäre Aufgabe* zu lösen hat, welche als institutionell abgesteckte Arbeitsaufgabe zu verstehen ist, wie beispielsweise der professionelle Umgang mit einem problematischen Klienten im sozialen Sektor. Das spezifische Risiko, welches mit einer Aufgabe einhergeht, könnte ein Gefahrenmoment oder ein bestimmtes Dilemma

sein, was das Scheitern einer Aufgabe begünstigen könnte (Lohmer & Möller, 2014, S. 31). Das Risiko kann Angst erzeugen, welche nur dadurch gemindert werden kann, wenn das Team durch bestimmte Strukturen und einen offenen Umgang die Angst konfrontiert. Gelingt dies nicht, so können psychosoziale Abwehrmechanismen aktiv werden (Lohmer & Möller, 2014, S. 31). Sowohl Spaltung, Projektion, projektive Identifizierung, Verleugnung und Rationalisierung können gruppensystemisch das ganze soziale System betreffen. Lohmer & Möller (2014, S. 31) nennen als Beispiele Verantwortungsdiffusion und Entscheidungsverzögerungen in einem Team. In der Fallsupervision ist dies im Umgang mit einem Klienten leicht vorstellbar, indem die Mitarbeiter die Verantwortung von sich weisen oder eine Entscheidung über einen Klienten vertagt wird. Lohmer & Möller (2014) nehmen außerdem auf die Abspaltung von Emotionen Bezug und der Wahrnehmung von Bedrohung. Als Resultat ist es in der Fallsupervision denkbar, dass die emotionale Beziehung zum Klienten möglicherweise schwächer wird oder es zu einem Mangel an professionellem Engagement für einen Klienten kommt. Die Angst könnte dadurch gemindert werden oder weniger spürbar, weshalb die Abwehr offensichtlich wirkt. In der Folge könnten allerdings auch negative Konsequenzen für den Klienten auftreten, indem es zu dysfunktionalen Beziehungen kommen könnte. Die primäre Aufgabe, die Angst und das Risiko sollten in der Supervision thematisiert werden, sodass die Beziehungen zum Klienten oder auch innerhalb des Teams funktional bleiben und der professionelle Handlungsspielraum der Mitarbeiter nicht durch die Abwehr eingeschränkt wird.

Graf-Deserno & Deserno (1998, S. 18) sehen ein weiteres Risiko aus Sicht der Supervisanden darin, dass innerhalb der Supervision bisher private Gedanken und Verhaltensweisen hervorgebracht und veröffentlicht werden könnten. Dies könnte eine Bedrohung der beruflichen Identität darstellen, was innerpsychische Widerstände hervorrufen kann. Auch können Supervisanden Scham- und Schuldgefühle empfinden, welche sie hemmen, bestimmte Themen offen anzusprechen (Lohmer & Möller, 2014, S. 144). Supervisanden gehen somit mit einer Ambivalenz in die Supervision. Auf der einen Seite könnten sie ihre beruflichen Kompetenzen mithilfe des Supervisors verbessern wollen und auf der anderen Seite könnten latente Inhalte zu Tage treten. Veränderung wird somit zur gleichen Zeit als Ziel formuliert und unbewusst abgewehrt, denn: „Dem Wunsch nach Einsicht und Veränderung steht derjenige, etwas zu verdecken und beim Erreichten zu verharren, entgegen.“ (Graf-Deserno

& Deserno, 1998, S. 18). Lohmer & Möller (2014, S. 106) stellen die Notwendigkeit zur Veränderung der Überbewertung der scheinbaren Stabilität gegenüber und pointieren den daraus resultierenden Konflikt. Das Erkennen des Nutzens von Veränderung, muss die Angst vor Veränderung und damit die einhergehende Abwehr überwinden, sodass eine gemeinsame Entwicklungsphase eingeleitet werden kann (Lohmer & Möller, 2014, S. 107).

Das Container-Contained-Modell von Bion wurde von Möller (2012) auf die Supervision übertragen und angepasst. Da es sich mit Widerständen und Abwehr von Ängsten befasst, wird es an dieser Stelle eingeführt, um einen möglichen Umgang mit der Thematik innerhalb der Supervision herauszustellen. Möllers Interpretation des Bionschen Modells nach, wird die Grundidee verfolgt, dass die Supervisanden mit ihren spezifischen Problemen und Ängsten an den Supervisor herantreten können. Dieser nimmt die Anliegen in sich auf, transformiert sie und verändert dadurch die Situation und die Beziehungspartner. Die entlastende Funktion des Supervisors wird dadurch spürbar, dass er das „Nicht-verstehbare, das Frustrierende, das Hineinprojizierte, das Zweifelnde, Schmerzhaftes, Bedürftige“ (Möller, 2012, S. 47) verstehbar macht und portioniert, um es an die Supervisanden zurückzugeben. Der Prozess wird durch die Supervisanden ausgelöst und die Aufgabe des Supervisors ist die gemeinsame Arbeit durch Fragen, Beobachtungen und Hypothesenbildung zu ermöglichen und umzusetzen. Dafür wird ein intimer Raum vorausgesetzt, sowie die Objektkonstanz des Supervisors und ausreichend Zeit für die Veränderungsprozesse (Möller, 2012, S. 47). Innerhalb der Teamsupervision kann es zu kollektiven Abwehr- und Widerstandsprozessen kommen. Hierzu identifiziert Bion drei kollektive Widerstandsmuster: die *abhängige Gruppe* ist auf der Suche nach Schutz, welche sie im Supervisor findet; die *Kampf-Flucht-Gruppe* kämpft ähnlich wie in einem paranoiden System gegen etwas oder jemanden an; während bei der *Paarbildung* einzelne Gruppenmitglieder auf der Hoffnung nach etwas Neuem und aus Angst vor dem Alten sich zu Gemeinschaften verbünden (Möller, 2012, S. 48). Die Bewusstmachung und Auseinandersetzung mit den Abwehrmechanismen der Supervisanden bilden eine zentrale Aufgabe des Supervisionsprozesses. Die Gefahr einer Infantilisierung oder auch die Verantwortungsabgabe durch die Supervisanden charakterisieren die hohen Anforderungen an den Supervisor (Möller, 2012, S. 48).

Paulina 2.9.2015 17:19

**Kommentar [7]:** AH: Von Bion gibt es keine Supervisionstheorie. Wenn Sie sich hier auf Möller beziehen wollen, sollten Sie deutlich machen dass Bions Gruppenmodell hier auf Supervision übertragen wird. Näher am original als bei Möller finden Sie das in:

Lazar, R. A. (1998). Das Individuum, das Unbewusste und die Organisation. Ein Bion-Tavistock-Modell von Beratung und Supervision in Organisationen. *Eckes-Lapp, R. u. J. Körner (Hrsg.): Psychoanalyse im sozialen Feld. Giessen (Psychosozial)*, 263-292.



Die Widerstände und die kollektiven Abwehrmechanismen gilt es innerhalb der Supervision durcharbeiten, um die Teammitglieder für das dahinterliegende Unbewusste, welches nicht nur in Form von Ängsten und Risiken auftreten kann, zu sensibilisieren (Pollak, S. 68).

### 2.4.3. Das Unbewusste in der Teamsupervision

Eine Grundannahme aller Ansätze von psychoanalytisch orientierter Supervision ist, dass dynamisch unbewusste Prozesse den Arbeitsprozess beeinflussen (Steinhardt, 2005, S. 110). Eine Definition der Teamsupervision nach Becker (1995, S. 9) bezeichnet die Supervision als eine Intervention, welche die „unbewussten Arbeitsbeziehungen in einem professionellen Team zum Gegenstand hat“. Deshalb wird insbesondere den Beziehungen innerhalb eines Teams Aufmerksamkeit geschenkt und ein gezielter Fokus gelegt, da sich gerade in diesen Dynamiken unbewusste psychische Prozesse abspielen und sichtbar werden können (Heberle, 1995, S. 30). Generell kann diesbezüglich der Umgang mit den Klienten, als auch die Beziehung zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten betroffen sein, aber auch die Konfrontation und Auseinandersetzung mit den Beziehungen und Strukturen innerhalb einer Organisation (Steinhardt, 2005, S. 110).

Pollak (1995, S. 54) präzisiert in diesem Zusammenhang den Begriff des Unbewussten, indem er es auf „das Unbewusste der Gruppenmitglieder bezieht, soweit es das gemeinsame Arbeitsfeld und die Beziehungen innerhalb dieses Arbeitsfeldes betrifft“. Die Beziehung zum Klienten kann durch Störungen der Kommunikation beeinträchtigt sein, aber auch durch berufsspezifische Ängste und Konflikte (Pollak, 1995, S. 54). Die berufliche Identität beinhaltet unter anderem unbewusste berufliche Strategien der Wahrnehmung, des Verhaltens und Handelns (Pollak, 1995, S. 55). Gerade in diesen Bereichen kann es jedoch zu Störungen und Konflikten kommen, da unterschiedliche Mitarbeiter verschiedene Strategien versuchen zu verfolgen. Pollak (1995, S. 55) nennt als Beispiel, dass Mitarbeiter X möglicherweise bevorzugt die Problematik zuerst verstehen will, während Mitarbeiter Y eher zu aktivem Handeln tendiert. Beide Mitarbeiter beziehen aus diesen Vorgehensweisen ihre berufliche Identität. Diese Mechanismen bewusst werden zu lassen, kann ein Aspekt der Supervision sein.

Pollak (1995, S. 55) thematisiert die gemeinsame Team-Geschichte als weiteren Einflussfaktor unbewusster Prozesse in der Teamsupervision. Als Beispiel führt er die Gründungszeit an, welche zum Beispiel durch Mitarbeiter verherrlicht sein könnte. Besonders Mitarbeiter dieser Zeit könnten heroisiert werden oder sich zu jüngeren Mitarbeitern abgrenzen, da sie sich selbst als Ursprung ansehen. Besonders personelle Veränderungen bekommen in diesem Kontext meist eine enorme Bedeutung, da sich das Team möglicherweise neu finden muss (Pollak, 1995, S. 55). Der Supervisor sollte ein klares Bild des latenten Beziehungsgefüges erkennen können. Dazu zählen sämtliche zwischenmenschliche sozialpsychologische Verhaltensweisen innerhalb des Arbeitsteams, wie beispielsweise unausgesprochene Konflikte unter den Mitarbeitern, Neidverhalten und informelle Machtverhältnisse, die möglicherweise unbewusst aktiv sind und bisher nicht aufgedeckt und gelöst wurden (Möller, 2012, S. 50).

Die Position eines Teams innerhalb einer Organisation kann etwa zu Auseinandersetzung mit übergeordneten Hierarchieebenen oder zu rivalisierendem Verhalten gegenüber anderen Teams führen (Pollak, 1995, S. 56). Die unbewussten Phantasien und Vorstellungen, die Teams von sich haben, tragen dazu bei, dass bei Nicht-Eintreten oder zumindest in der Wahrnehmung, Konflikte entstehen können. Eine solche Phantasie könnte sein, dass ein Team sich als das beste Team wahrnimmt oder sich in einer Außenseiterposition fühlt (Pollak, 1995, S. 56). Übertragen von Teams auf einzelne Mitglieder der Gruppe ist es vorstellbar, dass diese unbewussten Ängste und Konflikte auch auf einer individuellen Ebene stattfinden. Phantasien aus individuellen Familienerfahrungen können Mitarbeiter unbewusst motivieren nach Anerkennung und Bestätigung zu streben oder Machtkämpfe auszutragen (Möller, 2012, S. 52). Individuelle und kollektive Prozesse können einander wechselseitig beeinflussen und stehen in einigen Fällen stark miteinander im Zusammenhang.

Zusammenfassend unterscheidet Möller (2012, S. 51) jedoch grundsätzlich die folgenden Quellen des Gruppenunbewussten:

- die berufsspezifische Sozialisation
- die Teamgeschichte
- der Teammythos und Teamphantasien

- das kollektive Sinngebilde und Glaubensgrundsätze
- die Stellung des Teams innerhalb des institutionellen Umfeldes

Aus den unbewussten Quellen der Gruppendynamiken entsteht in einem Team häufig ein sogenannter Gruppenkodex, woran sich die Mitarbeiter halten. Kommt es zu Neueinstellungen, lernen die neuen Mitarbeiter schnell die unausgesprochenen Regeln und Tabus kennen (Möller, 2012, S. 52). Das Aufdecken und Aufarbeiten des Unbewussten wird durch freie Assoziationen und das Verstehen bestimmter Szenen, welche in der supervisorischen Arbeit hervorgebracht werden, zu einer Ressource für kreative Lösungen in der Teamsupervision (Lohmer & Möller, 2014, S. 53). Gerade die unbewussten Gruppendynamiken können sich in Übertragungs- und Gegenübertragungsprozessen wiederfinden, welche wichtige methodische Bestandteile der psychoanalytisch orientierten Teamsupervision darstellen.

#### 2.4.4. Übertragung und Gegenübertragung in der Teamsupervision

Übertragungen in der Teamsupervision treten meist in Form von „spontanen Übertragungen“ (Möller, 2012, S. 199) auf. Dabei kann es sowohl zu Übertragungen auf Vorgesetzte, Klienten, Teammitglieder und auf den Supervisor selbst kommen. Bei sogenannte *Arbeitsfeldübertragungen* handelt es sich primär um Übertragungen auf Personen aus dem Arbeitsfeld (Möller, 2012, S. 299).

Möller (2012) sieht in den Übertragungen fehlgeschlagene Versuche Probleme zu lösen, welche aufgrund von überfordernden Beziehungserfahrungen initiiert wurden. Der dahinterliegende unbewusste Impuls könnte die Klärung der Beziehungsmuster sein, welche möglicherweise aus der Adoleszenz stammen könnten. Gerade die Geschwisterbeziehungen und Ereignisse aus der Adoleszenz, wie beispielsweise aus der Schulzeit oder der Umgang mit Leistung, können durch Übertragungen im Arbeitsfeld reaktualisiert werden (Möller, 2012, S. 300). Die Erwartungen an die Institution, die Vorgesetzten, Kollegen und Klienten nähren sich unbewusst aus bereits gemachten Erfahrungen des eigenen Lebens. Durch die Rollenzuweisung der Position des Mitarbeiters und die Art der Kommunikation können bestimmte Übertragungen, je nach Grundvoraussetzungen, begünstigt werden. Möller (2012, S. 300) betont, dass die supervisorische Übertragungsarbeit nicht als Fokus gesetzt

wird, aber als unumgängliches Nebenprodukt ein überaus wichtiger Bestandteil psychoanalytischer supervisorischer Arbeit ist.

Sie unterscheidet weiterhin drei Ebenen der Übertragungs-Gegenübertragungs-Beziehung zwischen den Supervisanden eines Teams und dem Supervisor (Möller, 2012, S. 52 ff.):

1. private Übertragungen der Teammitglieder auf den Supervisor bzw. des Supervisors auf die Teammitglieder
2. Übertragungen des Teams auf den Supervisor bzw. die Gegenübertragung des Supervisors auf das Team
3. Gegenübertragung des Teams auf den Klienten, die in der Supervision zu Tage tritt und die Gegenübertragung zweiter Ordnung des Supervisors darauf

Bei der ersten Ebene, der privaten Übertragungen, handelt es sich um außerberufliche Übertragungen, welche nicht im Rahmen der Supervision behandelt werden sollten. Auf der zweiten Ebene wird das Team als eine Gruppe verstanden, wobei die bereits ausgeführten Gruppenprozesse eine zentrale Rolle spielen. Die dritte Ebene tritt besonders in der Fallsupervision auf. Die Beziehung zwischen dem Team und dem Klienten wird auf die Supervisionssitzung übertragen. Die Reinszenierung der Beziehung zum Klienten im supervisorischen Setting lassen die Affekte und Konflikte förmlich spürbar werden (Möller, 2012, S. 53). Dieser Prozess der Transposition ermöglicht es die Beziehung zwischen Team und Klient auf die Beziehung zwischen Team und Supervisor zu übertragen und dadurch zu analysieren und gemeinsam zu verstehen (vgl. Pollak, 1995, S. 70). Pollak (1995, S. 70) nennt als Beispiel eine Supervisionssitzung in der sich das Team über einen Patienten austauscht, der bei den Mitarbeitern Aggression und Ablehnung auslöst. Während der Supervisionssitzung identifiziert sich das Team jedoch mit diesem Patienten und beginnt den Supervisor mit denselben Affekten zu konfrontieren, wie sie selbst in der Arbeit mit dem Patienten erleben. Der Supervisor, so Pollak (1995, S. 70), identifiziert sich innerhalb der Supervision mit dem Team, weshalb er nun seine Reaktion auf das Team als transponierte Identifikation erkennen kann. Im Fallbeispiel fühlt sich der Supervisor hilflos und ohnmächtig gegenüber dem Team. Die in ihm aufsteigende Wut ist der Schuld gewidmet, da er sich nun über sich ärgert Hilflosigkeit zu empfinden. Der Supervisor macht sich nun diese Gegenübertragung zweiter Ordnung zunutze und benennt sei-

ne eben erlebten Gefühle gegenüber dem Team. Die Annahme ist, dass das Team häufig ähnliche Gefühle gegenüber dem Patienten spürt, wie der Supervisor in der Reaktion auf das Team (Pollak, 1995, S. 70).

Die Dynamik des Klienten kann im Rahmen der Teamsupervision reinszeniert werden, indem bestimmte Konstellationen innerhalb des Teams hervorgerufen werden, weshalb die Fallsupervision einen enormen Beitrag zum Verständnis und der Klärung von kundenbezogenen Prozessen haben kann (Pollak, 1995, S. 72). Während es sich in der therapeutischen Situation, bei der Analyse der Übertragungs-Gegenübertragungsprozesse um die Lebensgeschichte des Analysanden handelt, handelt es sich in der Supervision, bei der Analyse der transponierten Gegenübertragung des Teams und die Gegenübertragung zweiter Ordnung um das Verständnis der Lebensgeschichte des Klienten oder um die Aufdeckung der unbewussten Teamstrukturen (Pollak, 1995, S. 74).

#### 2.4.5. Spiegelungsprozesse in der Teamsupervision im Sinne der Gruppen-Gegenübertragung

Freud (1912) nutzt in seinem Aufsatz „Ratschläge für den Arzt bei der psychoanalytischen Behandlung“ zum ersten Mal die Metapher einer Spiegelplatte für den behandelnden Arzt: „Der Arzt soll undurchsichtig für den Analysierten sein und wie eine Spiegelplatte nichts anderes zeigen als was ihm gezeigt wird.“. Darauf aufbauend, jedoch deutlich abgewandelt und modifiziert beschreibt Kutter (1990, S. 294) das Spiegelphänomen im gruppenanalytischen Kontext, als die Möglichkeit, dass das einzelne Gruppenmitglied sich in anderen Gruppenmitgliedern spiegeln kann. Jedes einzelne Gruppenmitglied kann hiernach einen unterschiedlichen Spiegel repräsentieren. Innerhalb der Supervision kann jedes Gruppenmitglied einen Spiegel darstellen, während im therapeutischen Setting ursprünglich der Analytiker als Spiegel dient (Kutter, 1990, S. 294). Da Spiegelung eng verbunden mit den Konzepten der Übertragung und Gegenübertragung, wird an dieser Stelle der Spiegelungsbegriff in der Supervision als Spezialfall der Gruppen-Gegenübertragung verwendet. Die Klient-Supervisand-Beziehung kann sich in der Gruppe mit verteilten Rollen neu inszenieren.

Bei dem direkten Spiegelphänomen ist laut Kutter (1990, S. 294) in der Supervision in Gruppen die Spiegelung der unbewussten Dynamik des einzelnen Falles in der Gruppe gemeint. Kutter (1990, S. 294) geht soweit zu sagen, dass Supervision nur dann erfolgreich ist, wenn die Spiegelung der entscheidenden emotionalen Beziehung in der Supervision stattgefunden hat. In der Gegenübertragung erster Ordnung handelt es sich um das direkte Spiegelphänomen, wobei sich die Psychodynamik des Falles in der Behandlungssituation am Supervisanden spiegelt. In der Gegenübertragung zweiter Ordnung, welche auch ein direktes Spiegelphänomen darstellt, spiegelt sich die berichtete Psychodynamik in der Supervisions-Situation am Supervisor (Kutter, 1990, S. 295). Somit kann der Supervisand ein Spiegel des Falles sein oder der Supervisand wird zum Symptomträger des Falles, den der Supervisor wiederum spiegelt. Die grundsätzliche Unterscheidung, zwischen der ursprünglichen Arbeitssituation mit dem Fall und der Supervisionssituation, ist in der psychoanalytischen Fallsupervision ausschlaggebend für die Bearbeitung der Grundkonflikte und die Analyse bestimmter Wirkmechanismen.

Kutter (1990, S. 296) bemerkt, dass sich schon während der Berichterstattung in der Supervision eine unbewusste Interaktion zwischen Supervisor und Supervisand beziehungsweise Berichterstatter des Falles abzeichnet. Die Struktur kann sich, wie bereits beschrieben, in der Beziehung durch Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse spiegeln. Die unbewusste Ebene kann dann durch die Analyse und bestimmte psychoanalytische Methoden auf der Arbeitsebene in der Supervision beobachtbar gemacht werden. Auf dieser Ebene können Supervisanden und Supervisor „das gespiegelte Interaktionsmuster, an dem sie beide zunächst unbewusst teilgenommen haben, nunmehr aus eher distanzierter Position beobachten“ (Kutter, 1990, S. 296).

Das indirekte Spiegelphänomen zeigt sich dadurch, dass eigene ungelöste Anteile der Supervisanden oder auch des Supervisors sich in der Dynamik zum Fall spiegeln können (Kutter, 1990, S. 297). So könnte man sich vorstellen, dass ein Fall mit der Abnabelung vom Elternhaus beschäftigt ist und in der Zusammenarbeit mit diesem Fall besondere Schwierigkeiten für einen Supervisanden aufgetreten sind. Erst durch die Supervision könnte möglicherweise aufgedeckt werden, dass die eigene unbewusste Problematik des Supervisanden, mit der nicht vollzogenen eigenen Ab-

lösung vom Elternhaus, sich im Fall spiegelt. Die blinden Flecken der Supervisanden in ihrer eigenen Persönlichkeit, können die Wahrnehmung eines Falles im Sinne einer Störung verzerren. Somit spiegelt sich nicht nur direkt der Fall, sondern auch indirekt der Supervisand in der Fallsupervision. Genauso können sich in der Supervision auch die unbewussten Gruppenkonflikte widerspiegeln. Unter den Fallbeispielen, die Kutter (1990, S. 299) zur Veranschaulichung präsentiert, befindet sich ein Beispiel aus der Supervisionserfahrung in einem Krankenhaus. Wut sei ein Gefühl, welches dem ärztlichen Ethos entgegensteht. Die Ärzte versuchten die Wut durch extrem freundliches und übereifriges Verhalten abzuwehren. In einem weiteren Beispiel beschreibt Kutter (1990, S. 299) das Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit, welches bei Ärzten aufgetreten war, nachdem sie extrem schwierige oder unheilbare Patienten in der Supervision vorstellten. Besonders das Bedürfnis nach Macht, könnte theoretisch bei dem Beruf der Ärzte ausgeprägt sein und die Auseinandersetzung mit der Machtlosigkeit, könnte als indirektes Spiegelphänomen in Erscheinung treten.

Kutter (1990, S. 298) plädiert dafür, die indirekten Spiegelphänomene in Form der Auseinandersetzung mit einem einzelnen Supervisanden beziehungsweise die unbewussten Gruppenkonflikte in der Supervision zu thematisieren, sobald sie die fallbezogene Arbeit zu hindern scheinen.

#### 2.4.6. Gruppendynamik in der Teamsupervision

Da es sich in der Supervision unter anderem genuin um gruppendynamische Prozesse handelt, ist es zentral diese Aspekte aufzugreifen und vor dem Hintergrund psychoanalytisch orientierter Teamsupervision zu betrachten. Hierfür wird besonders der analytische Ansatz nach Foulkes herangezogen, da es sich um ein Modell handelt, mit dem man die Rolle der Gruppe in der psychoanalytischen Supervision gut erfassen kann.

##### Analytische Gruppenarbeit nach Foulkes

Die analytische Gruppenarbeit nach Foulkes bezieht sich auf gruppendynamische Aspekte aus der Psychoanalyse. Somit handelt es sich bei diesem Ansatz grundsätzlich um die Wechselwirkungen zwischen dem einzelnen Mitglied und der Gruppe. Jedes Individuum strebt danach, seine Erfahrungen aus der Herkunftsfamilie bei-

paulina 2.9.2015 14:51

**Kommentar [8]:** AH: Sie können sich zusätzlich auch auf einen Artikel von mir beziehen, der zwar bisher nur auf Serbisch publiziert ist, den ich Ihnen aber auf Englisch zur Verfügung stellen kann.

spielsweise, also der Primärgruppe, in zukünftigen Gruppen zu reaktualisieren (Möller, 2012, S. 45). Dabei spielen verschiedene Einflussfaktoren eine bedeutende Rolle, wodurch die verinnerlichte Gruppenmatrix des Einzelnen sich in die Gruppenstruktur einfügt. Sowohl Übertragungsprozesse, als auch Interaktionsstile und institutionelle Rahmenbedingungen beeinflussen das vielschichtige Geschehen (Möller, 2012, S. 45). Foulkes betrachtet Gruppenprozesse auf verschiedenen Ebenen (Heigl, 2001, S. 330). Auf der primordialen Ebene verortet er tiefliegende ursprüngliche und unbewusste Phantasien der Gruppenmitglieder, während auf der Körperebene die Gruppe als ein Körper verstanden wird, mit seinen Gruppenmitgliedern als Körperteile (Heigl, 2001, S. 330). Auf der Projektionsebene kann es zu Verschmelzungs- und Abgrenzungsthematiken kommen, indem Teilobjekte und Teile des Selbst der einzelnen Mitglieder in die Gruppendynamik einwirken (Heigl, 2001, S. 330). Auf der Übertragungsebene werden Familiensituationen und frühkindliche Erfahrungen der einzelnen Mitglieder reaktualisiert und kommuniziert. Die aktuelle Ebene beschreibt die Gruppe als Repräsentanz der Gesellschaft und der Öffentlichkeit, wodurch die Realität des Gruppengeschehens betrachtet werden kann (Heigl, 2001, S. 330). Durch eine gemeinsame Arbeit der Gruppe und des Leiters können neue Erfahrungen generiert werden und die Struktur kann modifiziert und optimiert werden (Möller, 2012, S. 45). Hierbei kann die Persönlichkeit der Mitglieder, als auch die Interaktion und Kommunikation untereinander aus der sozialen Situation heraus fokussiert werden. Die gruppendynamische Komponente wirkt laut Möller (2012, S. 45) aus unterschiedlichen Gründen. Die Gruppenmitglieder erleben durch die gemeinsame Arbeit neue Möglichkeiten der Wahrnehmung der Situation und Kommunikation, wodurch neue Sozialisationserfahrungen ermöglicht werden. Außerdem können durch das Wahrnehmen anderer Mitglieder eigene Anteile in dessen Verhalten wiedererkannt werden. Durch die Arbeit mit und in der Gruppe werden automatisch bestimmte latente intra- und interpersonelle Konflikte aktiviert und aufgedeckt. Durch den Austausch und die Kommunikation, bezüglich der Schwierigkeiten anderer, können zusätzlich Parallelen zu dem eigenen Verhalten gezogen werden, welche das Verstehen und die Bearbeitung der eigenen Schwierigkeiten vorantreibt (Möller, 2012, S. 46).



## 2.4.7. Weitere zentrale Merkmale der Teamsupervision

Nach Pollak (1995, S. 75) müssen einige entscheidende Voraussetzungen erfüllt sein, sodass psychoanalytisch orientierte Teamsupervision stattfinden kann. Neben der Regelmäßigkeit der Treffen, der Vertraulichkeit untereinander und der Motivation der Mitglieder, nennt Pollak (1995, S. 75) die Entscheidungsabstinenz auf Seiten des Supervisors. Der Supervisor sollte sich nicht zu stark einbinden lassen, wenn ein Team Entscheidungen, Empfehlungen und Ratschläge erwünscht. Vielmehr geht es um den Raum, der in der Supervision gegeben werden sollte, sodass sich unbewusste Prozesse entfalten können (Pollak, 1995, S. 75). Die Rolle des Supervisors sollte sich primär auf das Verständnis und die objektivierend-distanzierte Beobachtung fokussieren. Lohmer & Möller (2014, S. 142) warnen jedoch davor, „die Macht- und Einflussmöglichkeiten der Supervisorin zu verschleiern oder gar zu leugnen“. Ihrer Meinung nach ist es eine unumgängliche Begleiterscheinung, dass der Supervisor durch seine Leit- und Führungsposition Einfluss auf die Konfliktodynamik nimmt. Zentral bleibt jedoch, dass der Supervisor nicht Teil des Teams sein sollte, im Sinne, dass er Handlungsmöglichkeiten vorgibt oder gar Entscheidungen trifft, um möglicherweise eigene narzisstische Tendenzen auf Kosten des Teams zu befriedigen (Lohmer & Möller, 2014, S. 142). Eine Verstrickung in die Teamdynamik könnte die Gefahr bergen, dem Team zu stark Verantwortung abzunehmen, oder zum „kritischen Über-Ich der Institution“ (Lohmer & Möller, 2014, S. 143) zu werden.

### Systemisch-psychoanalytischer Ansatz nach Bauriedl

Bauriedl (2001) hingegen beschreibt psychoanalytische Supervision ebenfalls eher als ein nicht-direktives Verfahren, wobei es vielmehr darum geht Szenen in der Supervision wahrzunehmen und zu verstehen, weshalb der Fokus vermehrt auf der Beziehungsebene anzusiedeln sei. Durch den beziehungsanalytischen Ansatz können Veränderungsprozesse adäquat wahrgenommen werden und durch die Inszenierung einer Szene in der supervisorischen Situation verstehbar werden.

paulina 2.9.2015 17:23

**Kommentar [9]:** Alternative Überschriften: Haltung des Supervisors, Zentrale Merkmale des Supervisors, Weiterführende Merkmale der SV

paulina 1.9.2015 15:29

**Kommentar [10]:** -der Supervisor als Lehrer (Lohmer und Möller)  
-der Supervisor als Leiter (Lohmer und Möller)  
-Szenisches Verstehen (Inszenierung einer Szene, eines Konflikts)  
-(Projektive Identifikation und Reinszenierung vertiefen?!)

paulina 2.9.2015 15:03

**Kommentar [11]:** nachschauen und beschreiben

paulina 2.9.2015 16:45

**Kommentar [12]:** Bauriedl „Auch ohne Couch“ S. 317

paulina 2.9.2015 15:04

**Kommentar [13]:** Hier im Sinne AH integrieren im Sinne der Haltung des Supervisors

paulina 2.9.2015 15:06

**Kommentar [14]:** AH: Das ist nicht ganz zutreffend beschrieben. Da ich diesen systemisch-psychoanalytisch Ansatz für wichtig halte, schlage ich vor Sie schauen ihn sich nochmal an und behandeln ihn als einen der im Folgenden (2.4.1) zu behandelnden Ansätze.

## 2.5. Herausforderungen an die Supervision in der Jugendhilfe

Da innerhalb dieser Arbeit ein gesonderter Fokus in der späteren Auswertung der Beobachterratings auf psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision in der Jugendhilfe gelegt wird, soll an dieser Stelle kurz ein theoretischer Rahmen gegeben werden, welche thematischen Herausforderungen in dieser spezifischen Form der Supervision beachtet werden sollten. Im Vordergrund steht die Weiterentwicklung der Qualität der Fachkompetenzen der Supervisanden in der pädagogischen Arbeit, die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern, die Auseinandersetzung mit neuen oder besonderen Anforderungen im Kontakt mit den Jugendlichen, das Integrieren veränderter Realitäten und die Bewältigung der Herausforderungen eines sich bewegenden Marktes (DGSv, 2006).

Besonders in der Kinder- und Jugendhilfe sind die Mitarbeiter mit einem Klientel konfrontiert, was selbst, aufgrund gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen, stets mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert ist und sich reaktiv mitverändert. Dies kann zu Verhaltensauffälligkeiten, wie einer erhöhten Gewaltbereitschaft oder anderen Auswirkungen führen, womit die Familien überfordert sein können, weswegen institutionelle Hilfsangebote vermehrt in Anspruch genommen wurden. Die Mitarbeiter müssen dementsprechend über besondere fachliche Kenntnisse verfügen und diesen Anforderungen gerecht werden, wobei gerade in der Kinder- und Jugendhilfe finanzielle Ressourcen knapper werden (DGSv, 2006). Daran anlehnend handelt es sich um einen Markt, wo die Teilverantwortung für Förderung und Finanzierungen durch Kunden, wie dem Jugendamt oder den Eltern, auch bei den Mitarbeitern liegt, im Sinne ihres Engagements und ihrer Bereitschaft institutionelle Konzepte umzusetzen und sich den neuen Herausforderungen der Branche zu stellen (DGSv, 2006). Neben der ökonomischen Mitverantwortung werden die Mitarbeiter auch mit der rechtlichen und sozialen Verantwortung gegenüber den Kindern und Jugendlichen konfrontiert. Ihre Aufgabe besteht darin, Lebensbedingungen zu schaffen oder zu ermöglichen, sodass die Kinder und Jugendlichen sich körperlich und seelisch gut entwickeln können. Der elterliche Eigenbeitrag wird auf der einen Seite durch die Hilfsangebote unterstützt, aber auch kontrolliert. Mitarbeiter der Kinder- und Jugendhilfe müssen in der Arbeit, nicht selten auch um die mangelnde Bindung zu den Eltern zu kompensieren, eine tragfähige Beziehung zu ihrem Klientel aufbau-

en (DGSv, 2006). Besonders die Beziehungsdynamik zwischen Mitarbeitern und Klientel, kann in der Supervision zentrales Thema sein. Das Testen von Grenzen und Macht durch die Kinder und Jugendlichen erfordert bei den Mitarbeitern ein gesundes Maß an persönlicher Autorität (DGSv, 2006), welche bei Mangel und Schwierigkeiten durch die Reflexion in der Supervision thematisiert werden kann. Als letzter Punkt sei der eigene Umgang der Mitarbeiter mit den Fällen erwähnt. Das eigene subjektive Erleben und die seelische Verfasstheit der Mitarbeiter kann durch die Konfrontation mit den individuellen Lebensgeschichten der Kinder und Jugendlichen eine Herausforderung für die Mitarbeiter darstellen, was eine gesunde Haltung durch die Reflexion in der Supervision als Schwerpunkt sinnvoll erscheinen lässt (DGSv, 2006). Supervision kann die Mitarbeiter in den genannten Bereichen unterstützen:

Supervision fördert die Sicherung und Weiterentwicklung dieses Repertoires, sie unterstützt das „training on the job“. Supervisand/innen bringen ihre Kenntnisse und Erfahrungen in Fallbesprechungen ein; sie lernen Fachwissen zu reflektieren, ihre Sozialkompetenzen zum Fallverstehen und zur Lösungsfindung zu nutzen. Im geschützten Raum finden sie neue Wege, aber auch ‚blinde Flecken‘ und eventuellen Lernbedarf. (DGSv, 2006, S. 6)

### 3. Ziele und Forschungsfrage

Das primäre Ziel ist die Konstruktion eines Prototyps psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision. Um diesen Prototyp empirisch zu erstellen, werden Fachexperten mit jahrelanger, professioneller Erfahrung einbezogen. Die daraus resultierende Forschungsfrage, die sich weiterhin ergibt ist, ob im Feld, also in der Anwendung psychoanalytischer Supervision in der Jugendhilfe, tatsächlich verfahrenstreu gearbeitet wird. Hierzu wird die Adhärenzmessung mittels einer statistischen Auswertung der Expertenratings durchgeführt. Inwiefern spiegeln sich die theoriebasierten Expertenratings in den empirischen Beobachterratings der tatsächlich durchgeführten Supervisionssitzungen wieder?

## 4. Methoden

### 4.1. Der Psychotherapie Prozess Q-Set (PQS-R-D)

Der Psychotherapie Prozess Q-Set (PQS-R-D) von Enrico E. Jones ([Jones 2000](#); Albani et al., 2008) wurde als therapiemethodenübergreifendes Instrument der Psychotherapieprozessforschung entwickelt. Es soll ermöglichen, dass die Patient-Therapeut-Interaktion systematisch eingeschätzt werden kann, wobei eine standardisierte Sprache und Bewertungsprozedur eingesetzt wird, was quantitative Analysen zulässt ([Albani et al.](#), S.42). Durch das Q-Sort [werden](#), ganze Therapiesitzungen und nicht nur einzelne Ausschnitte oder Aspekte betrachtet werden, wodurch umfangreiche Elemente des Therapieprozesses herauskristallisiert werden können (ebd., S.42). Dazu werden Items in Form von Karteikarten mit allgemeinen Formulierungen über den Therapieprozess verwendet und vom Rater in eine Reihenfolge gebracht. Die Items sollen bestimmten Kategorien zugeordnet werden. Die neun Kategorien reichen vom Pol extrem charakteristisch über neutral bzw. nicht relevant bis zum Pol extrem uncharakteristisch (siehe Tabelle 1). Um eine Normalverteilung der Items zu erreichen, muss jede Kategorie mit einer bestimmten Anzahl von Items abgedeckt sein (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1** Kategorie, Anzahl der Items und Bezeichnung der Kategorie (zitiert nach Jones, 2008, S.43)

Kategorie	Anzahl der Items	Bezeichnung der Kategorie
9	5	extrem charakteristisch oder zutreffend
8	8	ziemlich charakteristisch oder zutreffend
7	12	einigermaßen charakteristisch oder zutreffend
6	16	ein wenig charakteristisch oder zutreffend
5	18	relativ neutral oder unwichtig
4	16	ein wenig uncharakteristisch oder nicht zutreffend
3	12	einigermaßen uncharakteristisch oder nicht zutreffend
2	8	ziemlich uncharakteristisch oder nicht zutreffend
1	5	extrem uncharakteristisch oder nicht zutreffend

Office 2004 Test Drive-..., 7.9.2015 15:09

Gelöscht: ebd

Office 2004 Test Drive-..., 7.9.2015 15:10

Gelöscht: können

Die Reduktion der Items auf 100 und die Zuordnung dieser Items zu den Kategorien, mit einer bestimmten Anzahl von Items je Kategorie ist im Sinne der Standardisierung, Forschungsökonomie und der Vergleichbarkeit. Somit kann sowohl ein breites Spektrum an Prozessen erfasst werden und dennoch wird eine Handhabbarkeit gewährleistet.

Im Folgenden sollen die Items des PQS-R-D genauer beschrieben werden, um einen Überblick über die inhaltliche und formale Struktur der 100 Items zu gewinnen. Das PQS-R-D enthält durchgehend Items, die therapeutische Prozesse charakterisieren sollen. Hierzu kann auf eine Gruppierung der Items zurückgegriffen werden, welche die unterschiedlichen Aspekte der therapeutischen Prozesse verdeutlicht (Albani et al., 2008, S. 83).

1. Patient- oder Therapeuten Items
2. Patient-Therapeut-Interaktions-Items
3. Items, die das Verhalten des Therapeuten beschreiben
4. Items, die das Verhalten des Patienten beschreiben
5. Items, die den Patienten beschreiben
6. Items, die die affektiven Erfahrungen des Patienten beschreiben
7. Items, die therapeutische Interventionen beschreiben
8. Inhalts-Items
9. Hohe Inferenz-Items

Ablon und Jones (2011) konnten in ihrer Übersichtsarbeit für das Psychotherapie Q-Set eine enorme Wichtigkeit für die Psychotherapieforschung feststellen. Es handelt sich um ein sehr robustes und dennoch hochsensitives Messgerät (Ablon & Jones, 2011). Unabhängige Beobachterratings von Psychotherapiesitzungen, welche entweder audiographiert oder transkribiert vorlagen, konnten eine hohe Validität und Reliabilität aufweisen. Die Beobachterübereinstimmungen, also die Interraterreliabilitäten, konnten über verschiedene Studien hinweg, Alpha-Koeffizienten zwischen .83 und .89 je Beobachterpaar erreichen und Reliabilitätsanalysen für einzelne Items konnten ebenfalls mittlere (.50) bis hohe (.95) Werte aufzeigen (Ablon & Jones, 2011).

Ablon und Jones (1998) haben mithilfe eines Expertengremiums Prototypen psychodynamischer und kognitiv-verhaltenstherapeutischer Psychotherapie erstellen können. Dazu wurde jedes Mitglied des Expertengremiums (psychodynamische Experten: N=11; kognitiv-verhaltenstherapeutische Experten: N=10) gebeten, die 100 Items des Psychotherapie Q-Sort den Kategorien 1 (extrem uncharakteristisch) bis 9 (extrem charakteristisch) zuzuordnen. Dabei sollten sie die Items danach bewerten, wie charakteristisch beziehungsweise uncharakteristisch sie jene für eine idealtypische Psychotherapiesitzung, gemäß nach ihren theoretischen Prinzipien und Erfahrungswissen, hielten. Die Ergebnisse konnten zeigen, dass kognitiv-verhaltenstherapeutisch orientierte Expertenratings hauptsächlich auf einen Faktor luden, während psychodynamisch orientierte Expertenratings überwiegend auf einen anderen Faktor luden (Ablon & Jones, 1998). Die Anwendung der Prototypen auf tatsächlich durchgeführte Psychotherapiesitzungen, mittels externer Beobachterratings, konnten in einem darauffolgenden Schritt zeigen, dass spezifische psychotherapeutische Techniken als Prädiktoren für den Therapieerfolg festgestellt werden konnten. Die Ergebnisse konnten zeigen, dass die psychodynamische Kurzzeittherapie die stärksten Korrelationen zum Prototypen des psychodynamischen Therapieprozesses aufweisen konnten, obwohl auch Bestandteile des Prototypen des kognitiv-verhaltenstherapeutischen Therapieprozesses festgestellt werden konnten. In der kognitiven Verhaltenstherapie wurden positive Korrelationen zum kognitiv-verhaltenstherapeutischen Prototyp identifiziert, während zum psychodynamischen Prototyp negative Korrelationen bestanden. Der Prototyp des psychodynamischen Therapieprozesses konnte in beiden Therapiemethoden einen positiven Behandlungserfolg voraussagen (Hau et al., 2015).

#### 4.2. Der Supervision Prozess Q-Set (PQS-D-Sup)

Der Supervision Prozess Q-Set (PQS-D-Sup) folgt derselben Vorgehensweise wie das bereits beschriebene PQS-R-D. Allerdings wurden die Items umformuliert und an den Supervisionsprozess sowie an das Teamsetting sprachlich und inhaltlich angepasst. Zusätzlich wurde das Manual überprüft und angepasst. Das PQS-D-Sup-Manual, welches im Anhang komplett einzusehen ist, ist dementsprechend eine mo-

Paulina 1.9.2015 15:36

Kommentar [15]: Zitat?

difizierte Variante des Manuals zum PQS-D-R von E. Jones – Deutsche Variante (ZITAT).

Durch dieses Forschungsinstrument wurde das Ziel verfolgt, anstelle von therapeutischen Prozessen, Supervisionsprozesse zu beschreiben und zu klassifizieren. Die konzeptuelle Vorgehensweise folgt dem Ziel ein Inventar bereitzustellen, welches bedeutungsvolle Aspekte der Supervision beinhaltet und erfassen kann. Dabei wurde Wert darauf gelegt, dass das Instrument theorieneutral bleibt, wodurch unterschiedliche Ausrichtungen von Supervisionsansätzen miteinander vergleichbar werden und verschiedenste Interaktionsmöglichkeiten in der Supervision erfasst werden können. Hierdurch könnten sowohl vergleichende Studien in der Supervisionsforschung erhoben werden, als auch prä-post-Studien (Kalisch et al., 2015).

Supervisionsprozesse werden im Rahmen dieses Verfahrens als interpersonelle Prozesse verstanden. Die Übertragung vom Einzelsetting auf das Gruppensetting ermöglicht nun die Bewertung der supervisorischen Gruppenprozesse. Zwecks der Handhabbarkeit und Übertragbarkeit, wurde in der Modifikation die Gruppe als ein Individuum behandelt. Durch trainierte Rater können supervisorische Prozesse mithilfe des PQS-D-Sup eingeschätzt werden und durch Expertenratings kann ein Prototyp erstellt werden, wodurch eine Adhärenzmessung ermöglicht wird.

In der Arbeit von Kalisch (in Druck) wurden die Items des PQS-D-R auf die Supervision im Rahmen des PQS-D-Sup passend modifiziert. Dementsprechend kann die Gruppierung der 100 Items, wie folgt dargestellt werden:

1. Items, die die Haltung, das Verhalten oder Erleben der Supervisionsgruppe beschreiben
2. Items, die Handlungen und Haltungen des Supervisors widerspiegeln
3. Items, welche die Art der Interaktion der Dyade bzw. die Atmosphäre des Austauschs beschreiben

Wie bereits bei dem Forschungsinstrument PQS-R-D müssen alle 100 Items auch beim PQS-D-Sup den neun Kategorien von 1= extrem uncharakteristisch bis 9= extrem charakteristisch zugeordnet werden, wobei die Anzahl der Besetzung, der neun Kategorien durch die einzelnen Items, eine Normalverteilung bilden sollen (siehe Tabelle 1). Für jedes Item liegt eine kommentierte Erklärung vor, welche die Einschät-

paulina 1.9.2015 15:36

Kommentar [16]: Zitat

zung als charakteristisch versus uncharakteristisch verdeutlicht. Durch diese Beschreibungen soll sichergestellt werden, dass die Interpretation der Bedeutung der Items auf ein Minimum reduziert ist, sodass allen Ratern ein einheitliches Verständnis der einzelnen Items zugrunde liegt. Auch die Kategorie neutral wird bei einigen Items zusätzlich erklärt. Dies ist dadurch zu begründen, dass einige Items der neutralen Kategorien darauf verweisen, dass diese Aspekte des Items bedeutungslos für den supervisorischen Prozess sind, während andere Items als Kontinuum betrachtet werden müssen, wobei neutral dementsprechend als eine mittlere Ausprägung interpretiert werden kann. Eine Platzierung an einem Pol verweist unmittelbar auf das Vorhandensein bzw. Nicht-Vorhandensein des entgegengesetzten Pols. Zum Beispiel bedeutet eine Kategorisierung des Items 7 „Die Supervisionsgruppe ist ängstlich oder angespannt“ am uncharakteristischen Pol, dass die Gruppe ruhig und entspannt wirkt.

#### 4.3. Adhärenzmessung

Im Sinne der Adhärenzmessung wird die Verfahrenstreue eingeschätzt, also der manualgetreue Einsatz von Interventionen. In der Therapieforschung wird die Adhärenz beispielsweise dahingehend untersucht, inwieweit der Therapieerfolg mit der Einhaltung eines bestimmten Theoriekonzepts oder Manuals während der Therapie korreliert und inwieweit der Therapeut die Interventionen kompetent durchgeführt hat (Waltz et al., 1993). Mit anderen Worten beschreibt die Bezeichnung Adhärenz sinngemäß, in welchem Ausmaß ein Therapeut Interventionen und Ansätze anwendet, welche im Behandlungsmanual theoriekonform festgelegt wurden und in welchem Ausmaß er Interventionsverfahren unterlässt, die durch das Manual nicht abgedeckt sind (Waltz et al., 1993). Die Einschätzung therapeutischer Adhärenz und Kompetenz bedeutet für die Supervision die Einschätzung des Supervisors hinsichtlich seiner Verfahrenstreue zum jeweils spezifischem Supervisionsansatz. Die Frage für die Supervision, die sich daraus ergibt, lautet inwieweit die psychoanalytischen Supervisoren tatsächlich psychoanalytisch arbeiten. Wenn psychoanalytische Supervision draufsteht, ist dann auch psychoanalytische drin?

Waltz et al. (1993) geben in ihrem Überblicksartikel Empfehlungen um die Adhärenz und Kompetenz von Psychotherapieprotokollen einzuschätzen. Diese Empfeh-



lungen können auf die Supervision übertragen werden. In einem ersten Schritt raten sie dazu, dass ein niedergeschriebenes Dokument über den Interventionsablauf oder das Verfahren (treatment manual) vorliegen sollte, wodurch die Kompetenz erst einmal definiert werden kann, sodass deutlich wird, wie die Intervention ausgeführt werden sollte (Waltz et al., 1993). Die zweite Empfehlung bezieht sich darauf, dass die Forscher den Prozess genau beschreiben sollten, unter welchen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Einschätzung der Adhärenz und Kompetenz gearbeitet wird. Die Forscher sollten dazu die Intervention und das Instrument genau auf die Forschungsfrage anpassen und diese a priori exakt formulieren (Waltz et al., 1993). Eine dritte Empfehlung legt nahe, dass das Instrument zur Adhärenzmessung vier verschiedene Typen von Items beinhalten sollte, welche in der folgenden Auflistung auf die Supervision angepasst sind (Waltz et al., 1993, S. 624):

1. Items, die Handlungs- und Verhaltensweisen beschreiben, welche essentiell und einzigartig für diese Intervention/Verfahren sind
2. Items, die Handlungs- und Verhaltensweisen beschreiben, die zwar essentiell sind, aber nicht einzigartig für diese Intervention/Verfahren
3. Items, die Handlungs- und Verhaltensweisen beschreiben, die zwar kompatibel sind und demnach nicht unzulässig, aber weder notwendig noch spezifisch für die Intervention/Verfahren sind
4. Items, die Handlungs- und Verhaltensweisen beschreiben, welche gemieden werden sollten und geächtet sind für diese Intervention/Verfahren

Die vierte Empfehlung die Waltz et al. (1993) geben, bezieht sich auf die Einschätzung der Kompetenz. Es sollte deutlich werden, was die Kompetenz beschreibt und wie sie erhoben wird. Also nicht nur die Adhärenz, im Sinne der Verfahrenstreue, sondern auch die Kompetenz der Ausführung einer Intervention. Waltz et al. (1993) nennen als Einflussfaktoren auf die Kompetenz der Ausführung: die Therapieerfahrung, den Schweregrad der Klienten und die Kompetenz der externen Rater, die die Adhärenz messen. Die Ausführungen und Empfehlungen von Waltz et al. (1993) sollen für die Adhärenzmessung psychoanalytischer Supervision im Rahmen dieser Arbeit Anwendung finden.

Um die Adhärenz der psychoanalytischen Supervision zu messen, soll in einem ersten Schritt der Prototyp psychoanalytischer Supervision konstruiert werden.

Zehn Expertenratings des PQS-D-Sup dienen demzufolge als theoretisches Fundament beziehungsweise als niedergeschriebenes Dokument über den idealtypischen Interventionsablauf. Auf dieser Grundlage könnte die Kompetenz messbar werden, welche ein psychoanalytischer Supervisor mitbringen und wonach möglicherweise die Supervision ausgeführt werden sollte. Das Instrument PQS-D-Sup zur Erhebung der Kompetenz und Adhärenz erfüllt die Kriterien der verschiedenen Items, wie bei Waltz et al. (1993). Die 100 Items beinhalten sowohl essentielle und einzigartige Items (Kategorien 9, 8, 7), als auch essentielle, aber nicht einzigartig für die Supervision und kompatibel, aber weder notwendig, noch spezifisch für die Intervention (Kategorien 5, 4, 3) und Items, welche gemieden werden sollten (Kategorie 3,2,1). Die Ergebnisse der Expertenratings werden sowohl quantitativ, als auch qualitativ ausgewertet, sodass ein Ergebnis fachlicher Expertise präsentiert werden kann. Die Beobachterratings psychoanalytischer Supervision basieren ebenfalls auf der Anwendung des PQS-D-Sup. Externe Beobachter haben innerhalb eines Forschungsprojekts (siehe Kapitel 4.5) mittels PQS-D-Sup tatsächlich durchgeführte Supervisions-sitzungen geratet. Durch die Anwendung desselben Verfahrens, PQS-D-Sup, wird eine wissenschaftliche Grundlage geliefert, sodass die Expertenratings statistisch mit den Beobachterratings verglichen und ausgewertet werden können. Die Kompetenz der befragten Experten, also die Supervisionserfahrung, wurde durch die Erhebung eines demographischen Fragebogens erfasst. Die Kompetenz der Supervisoren der tatsächlich durchgeführten Supervisionssitzungen (Beobachterratings) wurde durch die Supervisorenauswahl durch die Projektleitung sichergestellt und konnte innerhalb dieser Arbeit nicht erneut geprüft werden. Die Schwierigkeiten oder der Schweregrad der Klienten, würde innerhalb dieser Adhärenzmessung die Supervisionsgruppen der tatsächlich durchgeführten Supervisionssitzungen der Beobachterratings beschreiben. Dafür konnte kein Maß der Einschätzung innerhalb dieser Arbeit angewandt werden, da es den Rahmen überstiegen hätte. Da auch die Kompetenz der externen Rater einen Einfluss hat, wurden alle Rater in einer Schulung durch eine PQS-Expertin vor den Erhebungen trainiert.

#### 4.4. Expertenratings

Die Auswahl der Experten<sup>1</sup> erfolgte primär über die Dozenten- und Supervisorenlisten der psychoanalytischen Ausbildungsinstitute in Berlin. Einschlusskriterium waren eine psychoanalytische Grundausbildung und/oder eine Supervisionsausbildung. Die Auswahl der Experten basiert auf der beruflichen Erfahrung in der psychoanalytischen Arbeit und in der Supervision. Dabei war es wichtig, dass sich die Supervisionsarbeit nicht im therapeutischen Sinne auf das Einzelsetting mit Ausbildungskandidaten bezieht, sondern die Experten mit Supervisionsgruppen zusammenarbeiten. Die Akquise verlief primär über ein schriftliches Anschreiben, welches im Anhang einzusehen ist, mit der Bitte um eine Teilnahme an einem Expertenrating.

Zur Erfassung der therapeutischen und supervisorischen Erfahrung wurde zusätzlich zum Rating ein Fragebogen erhoben. Der Fragebogen zur therapeutischen Identität (ThAt) wurde von Sandell und Mitarbeitern entwickelt und von Klug, Huber und Kächele ins Deutsche übersetzt (Klug et al., 2002). Zur Anwendung eines Fragebogens im Rahmen dieser Arbeit, wurden Elemente des ThAt verwendet, jedoch teils gekürzt und leicht modifiziert. Somit soll sichergestellt werden, dass die demographischen Daten der Experten miterhoben werden. Neben den Angaben zum persönlichen und beruflichen Hintergrund, wird ebenso die Dauer der beruflichen Erfahrung, als auch die theoretische Orientierung miterhoben.

Insgesamt wurden zehn Expertenratings mithilfe des Instruments PQS-D-Sup durchgeführt, wobei jedoch ein Experte aus der Analyse ausscheiden musste, da das Rating nicht der Normalverteilung entsprach und nicht zu Ende geführt werden konnte. Anstelle eines Ratings, wurde ein Experteninterview durchgeführt, welches in der Diskussion thematisiert wird. Alle Experten waren theoretisch und praktisch hoch erfahren in psychodynamischen Therapierichtungen und/oder Supervision (Jahre

---

<sup>1</sup> Sonke Behnsen, Michael Buchholz, Andreas Hamburger, Angelika Heußner, Pieter Hutz, Ronny Jahn, Horst Kächele, Marga Löwer-Hirsch, Jobst Pohlmann, Wolfgang Weigand

Paulina 1.9.2015 15:42

Kommentar [17]: Wie zitieren?

postgradualer Erfahrung klinischer Erfahrung:  $M=00$ ;  $SD=$ , Jahre postgradualer Erfahrung in Supervision:  $M=00$ ;  $SD=00$ ).

Zu Beginn des Ratings wurde den Experten die Instruktion vorgelegt, welche im Anhang komplett einzusehen ist. Darin wurden die Experten gebeten zunächst alle Items in Ruhe durchzulesen und gegebenenfalls Notizen anzufertigen. Zum Verständnis wurde betont, dass es drei Typen von Items gibt: Items, die die Haltung, das Verhalten oder Erleben der Supervisionsgruppe beschreiben; Items, die Handlungen und Haltungen des Supervisors widerspiegeln und Items, welche die Art der Interaktion der Dyade (Supervisor und Gruppe) bzw. die Atmosphäre des Austauschs beschreiben. Tabelle 1 wurde in die Instruktionen eingebracht, sodass die Experten die Verteilung der Items auf die verschiedenen Kategorien überblicksartig nachvollziehen können. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Verteilung der Items auf diese Weise als schwierig erscheinen könnte, dass jedoch eine Normalverteilung erreicht werden soll, wodurch eine standardisierte statistische Auswertung ermöglicht wird. In einem ersten Schritt wurden die Experten gebeten vorerst drei Haufen zu bilden, wobei diese Vorgehensweise als eine Dreiteilung der neun Kategorien interpretiert werden kann. Dabei handelt es sich um eine eher charakteristische Gruppierung, eine neutrale und eine uncharakteristische Gruppierung (siehe Tabelle 2).

**Tabelle 2** Kategorie, Anzahl der Items und Bezeichnung der Kategorie

Kategorie	Anzahl der Items	Bezeichnung der Kategorie
8	25	ziemlich charakteristisch oder zutreffend
5	50	relativ neutral oder unwichtig
2	25	ziemlich uncharakteristisch oder nicht zutreffend

Innerhalb der Instruktionen wurden die Experten explizit aufgefordert, sich bei der Zuordnung der Items zu den Kategorien an Ihre gesamte psychoanalytisch orientierte fallzentrierte Teamsupervisionserfahrung zu erinnern und aufgrund Ihrer Expertise, so objektiv wie möglich die supervisorischen Prozesse einzuschätzen. In einem darauffolgenden Schritt wurde ein „Feintuning“ vorgenommen. Dazu wurden die Experten gebeten, den ersten Stapel der 25 eher charakteristischen Items nun auf die Kategorien 7,8 und 9 aufzuteilen. Die Experten sollten sich hierfür den Stapel der 25

eher charakteristischen Items vornehmen und versuchen aus diesen Items die 5 *extrem charakteristischen oder zutreffenden Items* zu selektieren. Die verbleibenden 20 Items müssen nun dahingehend untersucht werden, welche 12 Items sie als *einigermaßen charakteristisch oder zutreffend* in die Kategorie 7 einstufen können und die verbleibenden Items verweilen dementsprechend in der Kategorie 8, als *ziemlich charakteristisch oder zutreffend*. Der zweite Stapel der 50 neutralen Items sollte gleichermaßen auf die Kategorien 4,5 und 6 aufgeteilt werden. Die Experten wurden dafür gefragt, welche 16 neutralen Items sie als *ein wenig charakteristisch oder zutreffend* klassifizieren können und welche weiteren 16 Items der verbleibenden 34 Items ihnen als *ein wenig uncharakteristisch oder nicht zutreffend* erscheinen. Die verbleibenden 18 Items sollten in der Kategorie 5 als *relativ neutrale oder unwichtige* Items verbleiben. Der letzte Stapel der 25 ziemlich uncharakteristischen Items sollte nun auf die Kategorien 1,2 und 3 aufgeteilt werden. Die Fragen welche 12 Items den Experten als *einigermaßen uncharakteristisch oder nicht zutreffend* erscheinen und welche 5 Items der verbleibenden 12 Items sie als *extrem uncharakteristisch oder nicht zutreffend* einschätzen, sollte den Experten innerhalb der Instruktionen den Bezugsrahmen vorgeben. Die übrig gebliebenen 8 Items bleiben auf dem Stapel der Kategorie 2 *ziemlich uncharakteristisch oder nicht zutreffend* liegen. In einem letzten Instruktionsschritt wurden die Experten aufgefordert ihr Ergebnis zu überprüfen und anschließend gebeten, die jeweils fünf Items der Kategorie 9 (*extrem charakteristisch oder zutreffend*) und 1 (*extrem uncharakteristisch oder nicht zutreffend*) mit je einem verbalen Kommentar zu versehen, warum sie diese Items für besonders prototypisch bzw. nicht prototypisch hielten. Dadurch soll zusätzlich zur quantitativen Auswertung ein qualitativer Zugang zu den Daten ermöglicht werden.

#### 4.5. Beobachterratings

##### 4.5.1. Das Projekt „Psychoanalytische Supervision in der Jugendhilfe“

Die Beobachterratings stammen aus dem Projekt „Psychoanalytische Supervision in der Jugendhilfe“. Das Projekt wurde gegründet, um psychoanalytische Supervisions-

gruppen an Einrichtungen des Martinswerk Dorlar und der Inneren Mission Bayern (Jugendhilfeverbund München) zur Unterstützung in der Arbeit der Jugendhilfe für die Dauer von zwei Jahren zu etablieren und diese wissenschaftlich zu untersuchen. Das Projekt wird durch die Kooperation der Forschergruppen der International Psychoanalytic University (IPU Berlin) und der Ludwig-Maximilians-Universität München begleitet. Es wurden insgesamt 26 Gruppen von 8 psychoanalytischen Supervisoren supervidiert. In den Gruppen waren unterschiedlich viele Mitarbeiter, da die Anzahl der Supervisanden nicht konstant war, welche mit Kindern und Jugendlichen zusammenarbeiteten. Die Supervisionssitzungen fanden im dreiwöchigen Rhythmus statt.

Die Ziele des Projekts können wie folgt dargestellt werden. In den Einrichtungen soll unter anderem das frühe Erkennen der Gefahr ansteigender Gewaltbereitschaft der Jugendlichen sensibilisiert und der Umgang mit schwierigen Jugendlichen thematisiert werden. Außerdem bildet die Verbesserung der Bewältigungsstrategien von unbewussten Gegenübertragungsreaktionen der Mitarbeiter einen Schwerpunkt. Ein übergeordnetes Ziel der psychoanalytischen Supervision in diesem Projekt ist die Differenzierung der Wahrnehmungsfähigkeit der Mitarbeiter und die Erweiterung des Handlungsspielraums in der Arbeit mit den Jugendlichen. Demzufolge konnten in Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber (Innere Mission München und Feldkirchen) und den kooperierenden Forschergruppen drei zentrale Ziele vereinbart werden (Hamburger, 2011):

1. sozio-emotionale Fähigkeiten bei den supervidierten Sozialpädagogen verbessern und damit arbeitsbezogene Belastungen vermindern
2. die Beziehung zwischen den supervidierten Sozialarbeitern und den von ihnen betreuten Jugendlichen verbessern
3. die erreichten Effekte nachhaltig, also auch nach Abschluss der Supervision bewirken (Katamnesezeitraum von einem Jahr)

Die Ziele wurden an dieser Stelle ausführlich dargestellt, da sich die Frage stellt, warum psychoanalytische fallzentrierte Teamsupervision die adäquate Methode ist, um diese Ziele zu erreichen und ob in der Praxis tatsächlich psychoanalytische Supervision angewandt werden konnte.

Paulina 2.9.2015 14:04

**Kommentar [18]:** Stimmen die Ziele so? Dies ist übernommen aus der Projektskizze, Frau Kalisch meinte einiges habe sich geändert? (hat AH nicht beantwortet)

Die Evaluation des Projektes wurde sowohl quantitativ, als auch qualitativ durchgeführt. Zur quantitativen Auswertung wurden sowohl Prä-, als auch Posttests erhoben, sowie Gruppenvergleiche durch verschiedene Testungen zu insgesamt fünf Messzeitpunkten, bzw. 7 Messzeitpunkten bei einigen Gruppen, da die Supervision in diesen Gruppen noch ein Jahr verlängert wurde. Somit konnte der Supervisionserfolg bei den Supervisanden (Mitarbeitern) gemessen werden, aber auch die Auswirkung auf die Jugendlichen des Projekts und die Beziehung zwischen beiden Kohorten. Die empirische Auswertung verschiedener Fragebögen, die sich beispielsweise auf das Erleben einzelner Supervisionssitzungen bezogen, dient der Feststellung der Zufriedenheit und der Erhebung der gemachten Erfahrungen, sowie der Erfassung der Effekte der Supervision.

Innerhalb der qualitativen Evaluation wurden die analytischen Sitzungen audiographiert und einzelne Fallgeschichten mithilfe von transkribierten Sitzungen untersucht. Außerdem wurden semistrukturierte Interviews durchgeführt, um die Supervisionsverläufe genauer zu betrachten. Psychoanalytische Einzelinterviews mit den Jugendlichen wurden herangezogen, um die Forschungsergebnisse qualitativ detaillierter zu interpretieren.

Die Durchführung der Adhärenzmessung, welche einen Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit bildet, kann vor dem Hintergrund der Evaluation des gesamten Projekts gesehen werden.

#### 4.5.2. Beobachterratings der Supervisionssitzungen

Derzeit liegen 30 aufgezeichnete und transkribierte Supervisionssitzungen aus dem Projekt „Psychoanalytische Supervision in der Jugendhilfe“ vor, die retrospektiv innerhalb einer Teilstudie von externen geschulten Beobachtern durch das PQS-D-Sup geratet wurden (Kalisch, in Druck). Dabei wurde jede einzelne Sitzung von zwei unabhängigen Ratern bewertet.

paulina 2.9.2015 14:05

**Kommentar [19]:** Was kann ich hierzu noch sagen? Ich habe kaum mehr Material zu den Beobachterratings (hat AH nicht beantwortet)

## 5. Ergebnisse

### 5.1. Auswertung der Expertenratings

Zur Messung der Interraterreliabilität der Expertenratings wurde Cronbachs Alpha verwendet.

Um die Struktur der einzelnen Expertenratings zu erkennen, sowie Ähnlichkeiten und Unterschiede zu extrahieren, wurden statistische Methoden der Auswertung verwendet. Da alle 100 Items von den Experten geratet wurden, lagen schließlich normalverteilte Ratings des PQS-D-Sup vor.

Es wurde eine lineare Regression gerechnet, um den Beitrag jedes einzelnen Items zu dem Faktor zu ermitteln. Faktorenwerte repräsentieren die gewichtete Summe der einzelnen Items. Die Items mit den höchsten Faktorsummen definieren den Faktor am meisten und die Items mit den niedrigsten Faktorsummen bilden den entsprechenden Gegenpol, also definieren den Faktor am wenigsten. Es wurden nur die 20 Items mit den höchsten Faktorwerten in die folgende Beschreibung des Prototyps einbezogen, sowie die 20 Items mit den niedrigsten Faktorwerten.

### 5.2. Prototyp psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision

### 5.3. Auswertung der Adhärenzmessung

#### 5.3.1. Auswertung der Beobachterratings

Da zwei externe Rater je Supervisionssitzung geratet haben, wurden die Mittelwerte der Ratings genutzt, um nur einen Wert pro Item je Supervisionssitzung in die Analysen eingehen zu lassen. Die Interraterreliabilitäten lagen zwischen .XY und .XY mit einer durchschnittlichen Reliabilität von .XY.

paulina 25.8.2015 13:46

**Kommentar [20]:** • Ablon und Jones hatten zwei Faktoren, da sie verhaltenstherapeutische mit psychodynamischer Therapie verglichen haben...  
• Macht eine Faktorenanalyse bei mir überhaupt Sinn, so wie ich es versucht habe im Text zu beschreiben???

paulina 2.9.2015 13:47

**Kommentar [21]:** AH: Interrater-Reliabilität, Raterschulung

paulina 1.9.2015 15:51

**Kommentar [22]:** (RELIABILITÄTEN ANGEBEN)

paulina 2.9.2015 13:48

**Kommentar [23]:** AH: Darüber hatten wir ja schon per email korrespondiert. Ich bin auch nicht der Meinung dass wir eine FA brauchen, weil wir keine zwei Cluster unterscheiden. Zitat Ablon 2011: „Specifically, Ablon and Jones first gathered panels of experts in psychodynamic and cognitive-behavioral therapy, respectively, and asked them to use the PQS to describe the process of an ideal session that adhered to their theoretical principles. Cluster analysis was then used to determine whether the panels of experts had distinct views of therapy process. Regression scores were calculated to determine the degree to which each individual item of the PQS contributed to the experts' view of ideal therapy process. Each factor arr... [30]

paulina 1.9.2015 15:52

**Kommentar [24]:** -Ablon und Jones hatten zwei Faktoren, da sie verhaltenstherapeutische mit psychodynamischer Therapie verglichen haben... [31]

paulina 25.8.2015 13:46

**Kommentar [25]:** •Was kann ich zusätzlich mit den Beobachterratings beschreiben oder analysieren?  
•Mittelwerte und Standardabweichungen angeben

paulina 2.9.2015 13:49

**Kommentar [26]:** AH: Ich schlage vor, Sie bilden erst aufgrund der Expertenratings den Prototyp, dann testen Sie ihn an den 30 Beobachterratings: (1) Beschreiben Sie, wie viele der gerateten Sitzungen dem Prototyp genau od... [32]

paulina 1.9.2015 15:53

**Kommentar [27]:** -Was kann ich zusätzlich mit den Beobachterratings beschreiben oder analysieren?  
-Mittelwerte und Standardabweichungen angeben [33]



### 5.3.2. Vergleich der Expertenratings mit den Beobachterratings

Die Beobachterratings von jeder Supervisionssitzung wurden mit dem expertenbasierten Prototyp fallzentrierter Teamsupervision korreliert. Die Korrelationen mit dem Prototyp wurden transformiert in Z-Werte. Die Z-Werte repräsentieren den Grad der Korrelation zwischen einer Supervisionssitzung und dem erstellten Prototyp.

## 6. Diskussion

Gibt es nur theoretisch oder auch praktisch eine reine psychoanalytische Supervision? Oder handelt es sich nicht vielmehr um psychoanalytisch orientierte Supervision, welche beeinflusst ist von der Anwendung und Weiterentwicklung psychoanalytischer Konzepte (vgl. Steinhardt, S. 189).

Es wurde innerhalb dieser Arbeit geprüft, inwiefern Supervisoren, die angeben psychoanalytisch orientiert zu arbeiten, tatsächlich psychoanalytische Theoriekonzepte in ihre Arbeit integrieren. Und wenn sie dies tun, so ist die Frage, welche Konzepte aus der Psychoanalyse sich auf die Supervision nicht nur theoretisch sondern auch praktisch anwenden lassen. Durch die Anwendung eines therapiemethodenübergreifenden Instruments konnten Aspekte aus unterschiedlichen theoretischen Supervisionsansätzen gegebenenfalls mitberücksichtigt werden. Spätestens in den Beobachterratings konnte gezeigt werden, dass in den einzelnen tatsächlich durchgeführten Supervisionssitzungen nicht immer die prototypische psychoanalytisch orientierte Supervision Anwendung fand, wie sie in der Literatur vertreten wird oder durch die Experten als Idealvorstellung geratet wurde. Selbst die befragten Experten gaben überwiegend in der Nachbesprechung an, dass es sich ja bei dem Rating um eine Wunschvorstellung handele, in der Realität der Supervisionsarbeit jedoch häufig unterschiedliche Konzepte und Theorien Einfluss fänden.

Diese Arbeit verfolgte in der Konzipierung dennoch einen explorativen Zugang zur Erforschung der psychoanalytischen Supervisionslandschaft, indem durch ein sehr variables und breites Instrument psychoanalytisch arbeitende Supervisoren gebeten wurden, aufgrund ihrer jahrelangen Erfahrung und Expertise, die Charakteristika der psychoanalytisch orientierten Supervisionsarbeit einzuschätzen. Durch die

paulina 1.9.2015 13:09

**Kommentar [28]:** •In den Ergebnissen wird sich zeigen, wo es Überschneidungen gibt und wo sich womöglich Theorie und Praxis unterscheiden.

paulina 1.9.2015 15:53

**Kommentar [29]:** -Korrelationsanalyse???

-Muss ich überhaupt etwas in Z-Werte transformieren?

-Was meinen Sie genau mit "Korrelationsanalyse???" ? Welche Frage stellt sich Ihnen? Z-Werte: Das kommt auf Ihr Design an. Die Transformation in Z-Werte dient dazu Werte vergleichbar zu machen, zu standardisieren. Das benötigen wir, wenn wir z.B. Werte von zwei unterschiedlichen Tests zu einem Konstrukt miteinander Vergleichen wollen.

paulina 2.9.2015 13:49

**Kommentar [30]:** Wie lang darf die Diskussion maximal sein? AH: 5-7 Seiten

paulina 1.9.2015 15:56

**Kommentar [31]:** -Inwiefern unterscheiden sich Theorie und Praxis? Kann der theoretische Korpus uneingeschränkt angewandt werden? Siehe Steinhardt (2005, S. 193)

-War das drin, was draufstand?

-Wie praxisrelevant bzgl. Arbeitsalltag ist die Supervision

Möglichkeit der quantitativen und qualitativen Auswertung der Expertenratings, war es möglich einen Prototyp psychoanalytischer fallzentrierter Teamsupervision hervorbringen. Dieser Zugang zur Expertise der erfahrenen Supervisoren basierte auf der Leitidee Theorie und Praxis miteinander in Verbindung zu setzen. Die Supervisionsliteratur hat in den vergangenen Jahrzehnten eine Vielzahl theoretischer Konzepte hervorgebracht, welche innerhalb dieser Arbeit im Theorieteil abgesteckt wurden. In der Praxis arbeitende Supervisoren hingegen lieferten darüberhinaus durch die Expertenratings einen weiterführenden praktischen und theoretischen Zugang zur psychoanalytisch orientierten Supervisionsarbeit. Durch die Einbeziehung der Beobachterratings von tatsächlichen Supervisionssitzungen aus dem Feld, konnte eine zusätzliche Perspektive mitberücksichtigt werden, die stückchenweit die Realität der Praxis widerspiegelt.

Eine weitere Frage, die diskutiert werden sollte, ist die Frage, inwiefern das PQS-D-Sup generell ein effektives Instrument darstellt, um Supervisionsprozesse zu erfassen. Das PQS-D-Sup basiert auf therapeutischen Interaktionen in einer Dyade zwischen Patient und Therapeut. Die Modifikation, die Supervisionsgruppe wie ein Individuum zu behandeln, stößt gerade bei gruppodynamischen Prozessen an Grenzen, da diese nur bedingt abgebildet werden können. Eine Idee wäre, ein eigenständiges Messinstrument für die Supervision zu konstruieren. Auch ist die derzeitige Formulierung der therapeutischen Beziehung in den Itemformulierungen, wie beispielsweise bei Item XY „“, irreführend, da es sich womöglich eher um eine supervisorische Beziehung handelt, wobei andere Aspekte zum Tragen kämen, als in der therapeutischen Beziehung.

Ein weiterführender Zugang zur Diskussion stellt ein Experteninterview dar. Ein Experte konnte das Rating nicht beenden und gilt somit als Dropout (Experte 10), da er in der methodischen Vorgehensweise Kritikpunkte sah. Um dennoch einen Zugang zu seinem Expertenwissen zu integrieren, wurde das Rating vorzeitig abgebrochen und anstelle dessen ein Experteninterview durchgeführt. An dieser Stelle sollen inhaltlich relevante Punkte dieses Gesprächs in die Diskussion aufgenommen werden, um einer zusätzlichen Perspektive Raum zu geben. Laut diesem Experten ist eine überwiegende Anzahl der Items für eine bestimmte Situation charakteristisch und wichtig. Die Zuordnung zu neutralen oder uncharakteristischen Items konnte er

paulina 2.9.2015 13:50

**Kommentar [32]:** AH: Präziser formulieren

paulina 2.9.2015 13:53

**Kommentar [33]:** AH: Welche?

paulina 2.9.2015 17:36

**Kommentar [34]:** Item einfügen

bei der Mehrheit der Items nicht vertreten und besonders kritisierte er die erzwungene Normalverteilung der Items. Wie häufig der Inhalt eines Items vorkommen würde, käme auf die Situation an. Als Beispiel nannte er die Arbeit mit depressiven Patienten und das Item 74: „Es geht humorvoll zu.“, welches seiner Meinung nach in diesem situationsspezifischen Kontext eine besonders wichtige Bedeutung zugeschrieben werden könne. Als Begründung sieht er eine mögliche Befreiung der Supervisanden, wenn diese zum ersten Mal lachen würden, was vor diesem Hintergrund als sehr zentral und wichtig einzustufen wäre. Dieser Experte charakterisiert alle Items somit als richtig beziehungsweise falsch, wenn sie nicht an die Situation, den Fall oder an die Szene gebunden werden, welche zu besprechen ist. Es fiel ihm schwer, eine Generalisierung der Items vorzunehmen und sie gegebenenfalls als charakteristisch beziehungsweise uncharakteristisch zu klassifizieren, solange es in einem kontextfreien Raum geschehen sollte, unabhängig von einer relevanten Situation. Die Items hätten seiner Meinung nach alle eine hohe Bedeutung für spezifische Situationen, in der eine Szene oder ein Konflikt stattfindet, weswegen eine pauschale Generalisierung unzulänglich sei. Somit könne ein Item in einer Situation eine enorme Bedeutung erlangen, während demselben Item in einer anderen Situation gar keine Bedeutung beigemessen werden könne. Weiterhin führt er sein Beispiel aus, indem er das Item 74: „Es geht humorvoll zu.“ vor dem Kontext eines Todesfalles innerhalb einer Gruppe betrachtet. Vor diesem Hintergrund würde der Humor möglicherweise an dieser Stelle weit wegrücken, wenn es jedoch nach einer gewissen Zeit wieder humorvoller zugeht, so könnte man das Lachen nach dem Weinen, eventuell als Gelingen einer Trauerphase interpretieren, als Zeichen der Erleichterung. Was am Anfang oder in der zentralen Situation des Trauerns gar keinen Raum findet, kriegt am Ende eines Prozesses wieder Luft. Nach der Auffassung des Experten ist es eine Tatsache, dass es sich bei der Supervision immer um einen Prozess handele. Dieser Prozess sei immer gebunden an das momentan bestimmende Objekt, an die Personen, die mit diesem Objekt in Verbindung stehen und an die Wünsche, Interessen und Ziele, die sich daraus ergeben. Dabei gelte es zu berücksichtigen, dass sich die Prozesse verändern können, auch wenn sie mit einer bestimmten Kontinuität verbunden seien. Als weiteres Beispiel nennt er das Item 52: „Die Supervisionsgruppe verlässt sich darauf, dass der Supervisor die Probleme der Gruppe löst.“. Laut dem Experten käme es gerade zu Beginn einer Supervision häufig zu der Vorstellung der

Supervisor könne die Probleme der Gruppe lösen. Erst durch Reflexion und während des Prozesses kämen die Supervisanden zur Einsicht, selbst die Probleme lösen zu können. Durch die Ausführung dieses Beispiels wies der Experte abermals auf den prozesshaften Charakter der Supervision hin.

Die Modifikation und Formulierung der Items weisen an einigen Stellen auf sprachliche und inhaltliche Schwierigkeiten hin. So bemängelte Experte 10, dass die sprachliche Formulierung der therapeutischen Beziehung in den Items irrtümlich sei und es sich in der Supervision um supervisorische Beziehungen handle. Seine Begründung basierte auf der Argumentation, dass bei einer supervisorischen Beziehung ein drittes Objekt beachtet werden müsse. In der Therapie sei der Patient das Objekt. Das dritte Objekt in der Supervision sei das berufliche Feld, indem der Supervisand beziehungsweise die Gruppe der Supervisanden arbeiten. Es gehe eben nicht primär um das seelische Gleichgewicht oder die seelische Befindlichkeit des Supervisanden, sondern um die Erledigung der Arbeitsaufgabe. Dafür spiele zwar das seelische Gleichgewicht der Supervisanden eine ganz zentrale Rolle und sei eng verknüpft mit der erfolgreichen Erledigung der Arbeitsaufgabe, doch sei der Fokus schließlich im Arbeitsfeld zu verorten. Durch die alleinige Herstellung eines inneren Gleichgewichts sei die Arbeitsaufgabe noch lange nicht erledigt, weshalb diese in die supervisorische Arbeit zu integrieren sei. In der Supervision seien vier Wahrnehmungsperspektiven von Bedeutung: jene der personenzentrierten Faktoren der Supervisanden; die Rolle, welche der Supervisand inne hat; die Organisation, in der der Supervisand arbeitet und der Klient, um den es geht. Die spezifische Umweltsituation, die gesellschaftliche Lage und die zentrale Sinnfrage bilden den einbettenden Kontext einer Perspektive.

Hinsichtlich des Bewussten und Unbewussten vertritt dieser Experte die Auffassung, dass das Unbewusste direkt in der Supervision nicht bearbeitet werden könne. Die Aufgabe der Supervision sei es, die Supervisanden für das Unbewusste zu sensibilisieren. Im Gegensatz zur Therapie, könne die Supervision bestimmte Interventionen nicht leisten. Veranschaulichend nennt er das Beispiel des Angstphänomens, welches in der therapeutischen Arbeit besprochen, untersucht und zurückgebunden werde auf die Vergangenheit des Patienten. In der supervisorischen Arbeit wäre dies nicht die Aufgabe. Die Supervision könne aber den betroffenen Supervisanden sen-

paulina 2.9.2015 13:55

**Kommentar [35]:** AH: in all diesen Zweifelsfällen kann man im PQS-D-Supervision 4,5, oder 6 raten. Das hat er nicht verstanden.

sibilisieren für seine mögliche Angst. Die Frage nach der Bearbeitung kollektiv unbewusster Phänomene beantwortete dieser Experte anhand eines literarischen Werkes von Thomas Mann *Der Zauberberg*. Die unbewussten Prozesse seien anschaulich und bildhaft beschrieben. Sie seien metaphorisch unter dem Sanatorium auf dem Berg verborgen. Es würde sich um einen Ort handeln, der mit Tod und Angst konfrontiert sei und indem Menschen leben, die an Tuberkulose erkrankten und nur eine gewisse Chance hätten zu überleben. Im Alltag versuchen die Beteiligten das Sanatorium als Hotel zu inszenieren, einem schönen Ort, wo es darum ginge, die Erkrankten gut fühlen zu lassen. Der Experte versucht anhand dieses Beispiels, die Diskrepanz zwischen äußerer Wirklichkeit und unbewusster Wirklichkeit zu verdeutlichen. Er pointiert hierbei, wie die unbewussten Kräfte, das kollektiv Unbewusste, in diesem Sanatorium wirken, obwohl nie oder nur ganz verschlüsselt darüber geredet werde. Die Realität des kollektivem Unbewussten spiele somit in Organisationen eine enorme Rolle. Weiterhin verweist er auf die institutionelle Gegenübertragung, welche von Wellendorf, geprägt wurde, als ein Prozess, der sich mit der Idee befasse, was eine Institution im Mitarbeiter für Affekte auslöse. Diese Gefühle und Reaktionen solle der Supervisor in der Arbeit nutzbar machen. Es stelle einen Unterschied dar, ob man in einer Kirche, in einer Bank oder in einer Institution mit Suchterkrankten arbeite. Auf die Frage, welche fünf Charakteristika der Experte vor dem Hintergrund seiner Expertise benennen würde, die die psychoanalytische fallzentrierte Teamsupervision beschreiben würden, antwortet er:

1. Unbewusste Themen: das Entdecken, das Wahrnehmen unbewusster Themen, verdrängter Konflikte. Das Ansprechen dessen was nicht unmittelbar sichtbar sei oder sogar verborgen sei.
2. Alle bedeutsamen Konflikte ernst zu nehmen. Denn im Konflikt würde das Problem sichtbar werden. Den Konflikt verstehen. Mit Konflikt sei auch die Szene gemeint. Die Szene verstehen. Vor allem in den spannungsreichen oder konflikthaften Zuständen. Die Wahrnehmung erweitern im Sinne von Mitscherlich.
3. Widerstand: Der Widerstand ist der erste Hinweis, das man sich dem Grundkonflikt nähere. Dort wo sich der Widerstand zeigt, sei man nahe am Konflikt. Widerstand im Sinne der Abwehr könne auch gesund sein. Die gesunde Abwehr, wehre etwas ab, was man nicht verkraften würde, wenn man damit kon-

frontiert würde. Gesunde Abwehr als lebenswichtig, da man sich nicht allen Lebenssituationen stellt, wenn sie einen überfordern würden. Die Kräfte der Gruppe könnten nicht ausreichen, sodass die gesunde Abwehr einsetzt.

4. Übertragung und Gegenübertragung: Die Übertragung und Gegenübertragung müsse analysiert werden, wodurch man zu den unbewussten Dimensionen gelange, aber auch um deutlich zu machen, dass das was als realer Konflikt durch das Team definiert würde, gar nicht das eigentliche Problem sei, sondern andere Wirklichkeiten.
5. Triangulierung: Der Supervisor solle Triangulation herstellen. Weil es in vielen Teams so sei, dass der Konflikt Alltagsgeschäft wäre. In einem Team kommt es zu Friktionen, weil zum Beispiel zwei Untergruppen sich reiben. Durch die Triangulation würde der Supervisor zum Dritten im Geschehen werden. Er nähme die Rolle des Dritten ein. Der Dritte kann sowohl eingeschlossen oder ausgeschlossen sein. Der Supervisor solle die Triangulierung herstellen, sonst kann der Konflikt nicht aufgelöst werden. Sonst sage A etwas und B sage etwas. Das Dritte ist entscheidend in der Beziehungsdynamik.
6. Zugewandte Konfrontation. Supervision brauche die Konfrontation. Die Konfrontation solle nicht destruktiv oder übermäßig affekthaft sein. Der Supervisor versuche deutlich zu machen, dass er auch mit dem Konfrontierten identifiziert sei, das der Supervisor ihn verstehen kann. Das Gesagte solle dem Konfrontierten helfen, daher zugewandt.

Es könne laut dem Experten passieren, dass sich der Supervisor in der Fallbearbeitung in die Szene verwickle. Plötzlich könne er eine Seite einnehmen oder mitagieren. Dies sieht er nicht als Problem. Es würde erst problematisch, wenn der Supervisor dies nicht bemerke. Verwicklung sei sogar eine gute Voraussetzung, da erst in diesem Moment die Gefühlslagen der Betroffenen nachvollziehbar werden würden. Die Affekte werden an der eigenen Person des Supervisors spürbar. Die Distanz muss wie in der Gegenübertragung wieder geschaffen werden. Der Supervisor muss es schaffen, sich wieder zu entwickeln. Es sei keine Qualität, wenn der Supervisor nicht mitagiere. Das Mitagieren ließe den Supervisor teilhaben an den Affekten der Betroffenen. Dennoch sei die Abstinenz wesentlich. Wer sich verwickelt, müsse sich auch wieder herauswickeln. An der Stelle sei die Leistung des Supervisors. Warum käme es zur Verwicklung? In der Gruppe müsse die Distanz im Sinne der Abstinenz

wieder hergestellt werden. Die begrenzte Selbstöffnung des Supervisors könne hierbei hilfreich sein, wenn dadurch die Herauswicklung ersichtlich werden würde. Im Sinne der Supervision stelle der Supervisor ein Modell für die Supervisanden dar, wodurch Lernprozesse ermöglicht würden. Die selektive Authentizität oder selektive Abstinenz sei an dieser Stelle wichtig, wo das, was der Supervisor sagt dem Klienten nicht schadet. Man würde das zurückhalten, was für die Situation schädlich sei, oder was den Supervisor mehr befreien würde als den Supervisanden. Abstinenz sollte nicht die Unfähigkeit sein, keine Beziehung aufbauen zu können. Die reale Beziehung zum Supervisanden dürfe die Arbeitsbeziehung nicht stören. Abstinenz sei eine innere Haltung, also das nicht zu tun, was den Supervisor selbst befreien würde und nicht den Supervisanden. Teil des Systems zu sein, verwickelt zu sein, könne in dem Moment aufgehoben werden, wenn der Supervisor sich wieder herauswickeln könne.

Kritische Stimmen werden besonders dahingehend laut, wenn es darum geht, ob das Instrument PQS-D-Sup für die Erhebung eines Prototyp adäquat ist. Für die Bewertung einer Situation oder einer einzelnen Supervisionssitzung mag das Instrument geeignet sein. Durch die Vielzahl der Items, die eine bestimmte Szene beschreiben, lassen sich generalisierte Aussagen jedoch schwer treffen. Zu unterschiedlichen Zeitpunkten innerhalb einer Supervision, können unterschiedliche Items relevant sein, welche zu einem anderen Zeitpunkt gar keine Relevanz haben. Situationsspezifisch und prozessspezifisch lässt sich das Instrument vermutlich besser anwenden, als in der allumfassenden Beurteilung prototypischer Supervision. Die Frage der Passung zwischen Supervision, Supervisor und Supervisand ist auch dahingehend entscheidend mit wem ich in welcher Situation Supervision durchführe. Handelt es sich um Lehrer oder Mediziner. Aus welchen Organisationen kommen die Supervisanden? Welchen biographischen Hintergrund bringen die Supervisanden mit? Wer zahlt die Supervision? Unter verschiedenen Bedingungen spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Die Auseinandersetzung mit dem Supervisor oder bestimmte Supervisionsprozesse spielen je nach Bedingungen eine unterschiedliche Rolle, im Sinne der Relativität.

Das Fazit und der Ausblick dieser Arbeit berücksichtigt sozusagen, neben der theoretischen wissenschaftlichen Supervisionsliteratur, die Einschätzung der idealtypischen psychoanalytischen Supervisionsarbeit durch erfahrene Experten und die

Beobachtung durchgeführter Supervisionssitzungen aus der Praxis durch Beobachterratings. In der Diskussion besprochene Themen werden im abschließenden Kapitel Berücksichtigung finden.

## 7. Fazit und Ausblick

Gerade die unterschiedlichen Zugänge zur Profession des Supervisors legen keinen einheitlichen und theoriekonformen Ausbildungsweg für angehende Supervisoren zugrunde. Einige Experten hatten eine analytische Grundausbildung, jedoch keine zusätzliche Supervisionsausbildung im Anschluss absolviert, andere Experten hatten eine psychologische oder medizinische Grundausbildung oder kamen aus anderen Bereichen, wie der Soziologie und absolvierten im Anschluss eine zusätzliche Supervisionsausbildung. Gerade hier gibt es in der Literatur und in der Praxis eine Kontroverse zwischen ausgebildeten Supervisoren, die beispielsweise beim Dachverband der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) eingetragen sind und Psychoanalytikern, die qualifizierte Supervision anbieten, jedoch keine Supervisionsausbildung nachweisen können. Allein aus dem Grund der unterschiedlichen Ausbildungswege und Zugangsvoraussetzungen, hin bis zur Anerkennung als Supervisor in qualifizierten Verbänden, lag die Vermutung nahe, dass eine Methodenvielfalt in der supervisorischen Arbeit vorzufinden ist. Interessant wären weiterführende Studien, welche noch umfangreichere Stichprobe von Experten erheben und die im Feld arbeitenden Supervisoren untersuchen. Auch wäre eine noch umfangreichere Anzahl von ausgewerteten Supervisionssitzungen interessant. Besonders der verbale Kommentar der Experten der jeweils fünf extrem charakteristischen beziehungsweise uncharakteristischen Items war sehr aufschlussreich für die qualitative Auswertung und Konstruktion eines Prototyps. Dennoch wurde innerhalb dieser Arbeit versucht die psychoanalytischen Theorien und Ansätze in der Supervision wiederzufinden. Ein weiterführender Ansatz zur Forschung wäre ein noch unvoreingenommenerer Blickwinkel, indem die Experten nicht nach der Idealvorstellung befragt werden, sondern nach der Realität. Also eine Konstruktion eines Prototyps der Supervision, der beispielsweise einen integrierten Ansatz verfolgt. Wie arbeiten die Supervisoren tatsächlich, unabhängig ihrer theoretischen Ausbildungen. Die Begründung hierfür liegt in der Erläuterung einer Expertin, welche die Auffassung vertrat, dass sich im Feld

paulina 2.9.2015 13:57

**Kommentar [36]:** AH: Ich nehme an, das werden sie noch schreiben?



die unterschiedlichen Konzepte und Theorien vermischen würden. Ein systemisch ausgebildeter Supervisor käme nicht drum herum die Beziehungsdynamiken mit zu berücksichtigen und psychodynamisch orientierte Supervisoren müssen gezwungenermaßen das System in ihrer Supervision als Einflussfaktor in ihre Arbeit integrieren.

Demnach wäre ein wichtiger Aspekt der Supervisionsforschung vergleichende Studien zwischen verschiedenen Supervisionsansätzen zu untersuchen oder die Integration verschiedener Ansätze. Nicht nur psychoanalytisch orientierte Supervisionsansätze könnten weitergehend untersucht werden, sondern auch verhaltenstherapeutische oder systemische Ansätze. Ein Vergleich verschiedener Ansätze durch die Exploration im Feld, könnte Aufschluss darüber geben, was tatsächlich in der Praxis Anwendung findet. Inwiefern sich die unterschiedlichen Schulen der Methoden anderer Schulen bedienen und welche integrierten Modelle möglicherweise erfolgsversprechend sind und bereits vielfach schon Anwendung in der Praxis finden.

Jedes einzelne Item des PQS-D-Sup könnte mit einer weiterführenden Arbeit untersucht werden.

## Quellen und Literaturverzeichnis

Ablon, J., & Jones, E. (1998). How expert clinicians' prototypes of an ideal treatment correlate with outcome in psychodynamic and cognitive-behavioral therapy. *Psychotherapy Research*, 8(1), 71-83.

Ablon, J. S., & Jones, E. E. (2005). On analytic process. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 53(2), 541.

Ablon, J. S., Levy, R. A., & Smith-Hansen, L. (2011). The contributions of the Psychotherapy Process Q-set to psychotherapy research. *Psychotherapy Research*, 14(1), 14-48.

Albani C, Blaser G, Jacobs U, Jones EE, Geyer M, Kächele H (2000). Die Methode des "Psychotherapie-Prozeß Q-Sort". Zeitschrift für Klinische Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie 48: 151-171

Albani, C., Ablon, J. S., Levy, R. A., Mertens, W., & Kächele, H. (2008). *Der „Psychotherapie Prozess Q-Set“ von Enrico E. Jones. Deutsche Version und Anwendungen*. Ulm: Verlag Ulmer Textbank.

Bauriedl, T. (2001). Szenische Veränderungsprozesse in der Supervision - Ursachen und Wirkmechanismen aus beziehungsanalytischer Sicht. In B. Oberhoff & U. Beumer (Hrsg.), *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision* (S. 27-48). Münster: Votum.

Becker, H. (1995). *Psychoanalytische Teamsupervision*. Göttingen; Zürich: Vandenhoeck & Ruprecht.

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (2006). *Supervision in der Kinder- und Jugendhilfe. Informationen für Mitarbeiter/innen, Führungskräfte und Auftraggeber*. Köln: Preuss GmbH.

Forster, J. (1981). Teamarbeit – sachliche, personelle und strukturelle Aspekte einer Kooperationsform. In W. Grundwald & W. Lilge (Hrsg.), *Kooperation und Konkurrenz in Organisationen*. Bern, Stuttgart: Haupt.

Gaertner, A. (1999). *Gruppensupervision: theoriegeschichtliche und fallanalytische Untersuchungen*. Tübingen: Edition diskord.

Graf-Deserno, S. & Deserno, H. (1998). *Entwicklungschancen in der Institution. Psychoanalytische Teamsupervision*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag

Hamburger, A. (2011). *Projektskizze Psychoanalytische Fallsupervision in der stationären und ambulanten Jugendhilfe*. Unveröffentlichtes Forschungsmanuskript, IPU Berlin GmbH.

Hau, C., Huber, D., Klug, G., Benecke, C., & Löffler-Stastka, H. (2015). Vergleich therapeutenspezifischer Wirkfaktoren im psychoanalytischen, psychoanalytisch orientierten und kognitiv-verhaltenstherapeutischen Therapieprozess der Depression. *Psychotherapie Forum*, 20 (1-2), 38-46.

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: E

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: C

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: P

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: I

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: T

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: C

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: O

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:19

Gelöscht: P

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:20

Gelöscht: C

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:20

Gelöscht: B

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:20

Gelöscht: T

paulina 2.9.2015 15:47

Kommentar [37]: DGSv als Abkürzung wie zitieren?

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:48

Gelöscht: Freud, S. (1912). Ratschläge für den Arzt bei der psychoanalytischen Behandlung. Gesammelte Werke: VIII, 376-387.

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:18

Gelöscht: .

Heberle, B. (1995). Zur Funktion des Settings in der psychoanalytischen Teamsupervision. In H. Becker (Hrsg.), *Psychoanalytische Teamsupervision* (S.26-50). Göttingen; Zürich: Vandenhoeck und Ruprecht.

Hechler, O. (2005). *Psychoanalytische Supervision sozialpädagogischer Praxis: Eine empirische Untersuchung über die Arbeitsweise fallzentrierter Teamsupervision*. Frankfurt/Main: Brandes & Apsel.

Heigl-Evers, A., & Ott, J. (2001). Entwicklung und Konzepte der psychoanalytischen Gruppenpsychotherapie. In V. Tschuschke (Hrsg.), *Praxis der Gruppenpsychotherapie* (S. 328-34). Stuttgart: Thieme.

Jones, E.E. (2000). *Therapeutic Action: A Guide to Psychoanalytic Therapy*. Jason Aronson, Northvale, New Jersey.

Kalisch, C. (in Druck). *Adhärenzmessung in der psychoanalytischen Supervision*. International Psychoanalytic University Berlin.

Kalisch, C., Erhardt, I. & Hamburger, A. (2015). *PQS-D-Supervision Auswertungsmanual*. Unveröffentlichtes Forschungsmanuskript, International Psychoanalytic University Berlin

Klug, G, Huber, D & Kächele, H (2002). Sandell et al. *Psychotherapeutische Identität (ThAt) – Ein Fragebogen zu Ausbildung, Erfahrung, Stil und Werten*. Zu erhalten über: [horst.kaechele@ipu-berlin.de](mailto:horst.kaechele@ipu-berlin.de).

Kutter, P. (1990). Das direkte und indirekte Spiegelphänomen. In H. Pühl (Hrsg.), *Handbuch der Supervision. Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation*. (S.291-301). Berlin: Leutner.

Lohmer, M., & Möller, H. (2014). Psychoanalyse in Organisationen. *Einführung in die psychodynamische Organisationsberatung*. Stuttgart: Kohlhammer.

Möller, H. (2012). *Was ist gute Supervision. Grundlagen–Merkmale–Methoden*. Kassel: Klett-Cotta.

Pollak, T. (1995). Zu Methodik und Technik psychoanalytischer Teamsupervision. In H. Becker (Hrsg.), *Psychoanalytische Teamsupervision* (S.xx-xx). Göttingen; Zürich: Vandenhoeck und Ruprecht.

Rappe-Giesecke, K. (2009). *Supervision für Gruppen und Teams*. Heidelberg: Springer-Verlag.

Steinhardt, K. (2005). *Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Waltz, J., Addis, M. E., Koerner, K., & Jacobson, N. S. (1993). Testing the integrity of a psychotherapy protocol: assessment of adherence and competence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(4), 620-630.

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:21  
Formatiert: Schriftart:Kursiv

paulina 23.8.2015 16:54  
Kommentar [38]: Ist Frau Kalischs Arbeit so korrekt zitiert?

paulina 2.9.2015 17:41  
Kommentar [39]: Ingrid Erhardt fragen, ob richtig zitiert

Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:18  
Gelöscht: c  
Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:18  
Gelöscht: c  
Office 2004 Test Drive..., 10.9.2015 11:18  
Gelöscht: p



## Erklärung

Name: Paulina Senf

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende schriftliche Ausarbeitung selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt wurden.

Datum: 30.09.2015

Unterschrift:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Senf', written in a cursive style.

## Danksagung

Mein besonderer Dank geht an die Experten, die sich die Zeit genommen haben, um mit ihrer Expertise einen Beitrag zu meiner Arbeit zu leisten. Ihnen ist das inhaltliche Zustandekommen dieser Arbeit zu verdanken ist. Vielen Dank an:

Sonke Behnsen, Michael Buchholz, Andreas Hamburger, Angelika Heußner, Pieter Hutz, Ronny Jahn, Horst Kächele, Marga Löwer-Hirsch, Jobst Pohlmann und Wolfgang Weigand.

Weiterhin möchte ich meinem Betreuer Andreas Hamburger und dem Team des Projekts danken für den gedanklichen Austausch und kreativen Input zu dieser Arbeit.

Mein besonderer Dank geht an meine Familie für die Unterstützung und Rücksichtnahme, während der arbeitsintensiven Zeit.

## Anhang

Anhang: Anschreiben an die Experten

Anhang: Demographischer Fragebogen

Anhang: Instruktion der Experten

Anhang: Karteikarten

Anhang: Verbaler Kommentar zu den extrem charakteristischen/uncharakteristischen Items

**Tabelle 1 Experte A: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

Die 5 Items der Kategorie 9	Verbaler Kommentar
32. Die Supervisions-Gruppe gewinnt ein neues Verständnis oder Einsicht.	Wichtigstes Ziel der Arbeit.
36. Der Supervisor weist auf Abwehrmechanismen der Supervisions-Gruppe hin, zum Beispiel Ungeschehenmachen, Verleugnung.	Psychoanalytisch relevantes Zwischenziel.
81. Der Supervisor betont die Gefühle der Supervisions-Gruppe, um ihr zu helfen, diese intensiver zu erleben.	Emotionales Lernen fördern
85. Der Supervisor ermuntert die Supervisions-Gruppe, neue Verhaltensweisen im Umgang mit anderen auszuprobieren.	Learning!
99. Der Supervisor hinterfragt die Sichtweise der Supervisions-Gruppe (vs. bestätigt die Wahrnehmungen der SV-Gruppe).	Umlernen!
Die 5 Items der Kategorie 1	Verbaler Kommentar
10. Die Supervisions-Gruppe strebt größere Nähe mit dem SV an.	Dafür wird der Supervisor nicht bezahlt!
24. Die emotionalen Konflikte des Supervisors	Sollten sie nicht!

paulina 2.9.2015 14:07

**Kommentar [40]:** Kann ich die Tabellen so in den Hauptteil mit reinnehmen, oder soll der Prototyp lieber als Fließtext geschrieben werden und Tabellen so wie jetzt im Anhang? (hat AH nicht beantwortet)

stören die Beziehung.	
29. Die Supervisions-Gruppe spricht davon, dass sie Trennung oder Distanz will.	Keine Bindungssituation/Therapiesituation.
53. Die Supervisions-Gruppe ist damit beschäftigt, was der Supervisor von ihr denkt.	Die Gruppe hat andere Aufgaben!
71. Die SV-Gruppe klagt sich selbst an, äußert Scham oder Schuld.	Reine Zeitverschwendung.

**Tabelle 2 Experte B: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

Die 5 Items der Kategorie 9	Verbaler Kommentar
20. Die Supervisions-Gruppe provoziert, testet die Grenzen der therapeutischen Beziehung.	Der psychoanalytisch orientierte Supervisor schafft einen Raum zur Verfügung, der Provokationen und Testen von Macht, Führung und Intimität begünstigt, indem er keine klare Führung übernimmt und paradoxerweise genau dabei führt.
36. Der SV weist auf Abwehrmechanismen der SV-Gruppe hin, zum Beispiel Ungeschehenmachen, Verleugnung.	Der Supervisor ist in der Lage den latenten Sinn von verbalen/körperlichen Äußerungen sichtbar zu machen und gegebenenfalls als Abwehrmechanismus zu verstehen.
50. Der SV lenkt die Aufmerksamkeit auf Gefühle, die die SV Gruppe für inakzeptabel hält (zum Beispiel Wut, Neid oder Aufregung).	Der Supervisor zeigt mit seinem Tun, wie die Thematisierung unangenehmer, tabuisierter Gefühle möglich ist. Er erschwert es der Gruppe, die Verdrängung aufrecht zu erhalten.
82. Der SV benennt das Verhalten der SV-Gruppe in der Stunde auf eine Art und Weise, die bisher nicht explizit wahrgenommene Aspekte dieses Verhaltens deutlich werden lässt.	Der Supervisor ist in der Lage die Spannung zwischen latentem und manifestem Sinn einer Szene auf einfache, prägnante Art und Weise auf den Punkt zu bringen.
100. Der SV stellt Verbindungen zwischen der	Der Supervisor ist in der Lage Spiegelphänome-



therapeutischen Beziehung und anderen Beziehungen der SV-Gruppe her.	ne wahrzunehmen und vor allem für die Supervisanden verfügbar zu machen.
<b>Die 5 Items der Kategorie 1</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
17. Der SV kontrolliert die Interaktion aktiv (zum Beispiel strukturiert und/oder führt neue Themen ein).	Der Supervisor ist gerade nicht darauf bedacht, die Interaktion zu kontrollieren, da sich in der „unkontrollierten“ Interaktion für die Supervision relevante Szenen zeigen.
27. SV gibt explizit Ratschläge und Anleitungen (vs. weigert sich, dies zu tun, selbst er dazu gedrängt wird)	Der Supervisor hält sich mit Ratschlägen und Anleitungen zurück, da es in der Regel nicht um das Ratio, sondern um nicht besprechbare Beziehungsdynamiken geht, die in der Supervision besprechbar gemacht werden sollen und immer nur mehr oder weniger angemessen bewältigt werden können.
66. Der SV beruhigt die SV-Gruppe. (Als uncharakteristisch einordnen, wenn der SV dazu tendiert, die Gruppe nicht explizit zu beruhigen.)	Im überspitzten Sinne ist der Supervisor zum Zwecke des Verstehens gerade nicht für die Beruhigung, sondern vielmehr für die „kontrollierte“ Beunruhigung der Supervisions-Gruppe verantwortlich.
30. Die Diskussion ist um kognitive Themen zentriert, d.h. Gedanken oder Überzeugungen.	Es geht weniger um strukturiertes Planen und Organisieren, um richtig oder falsch, sondern den vermeintlich unstrukturierten konsequenzlosen Austausch über Handlungsmotive, Wünsche, Ängste und Hoffnungen.
89. Der SV stärkt die Abwehr.	Der Supervisor vermag es zwischen angemessener und unangemessener Abwehr zu unterscheiden. Er unterstützt die Supervisions-Gruppe dabei unangemessene Abwehrformen zu hinterfragen und gegebenenfalls in angemessene zu transformieren.

Tabelle 3 Experte C: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items

<b>Die 5 charakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
36. Der SV weist auf Abwehrmechanismen der	Am Beispiel der Vorgänge in der Gruppe werden

SV-Gruppe hin, zum Beispiel Ungeschehenmachen, Verleugnung.	Vorgänge zwischen Supervisor und Supervisanden zugänglicher.
68. Reale versus phantasierte Bedeutungen von Erfahrungen werden unterschieden.	Die Trennung von Realität und Phantasie spielt im supervisorischen Ablauf eine ebenso große Rolle, wie im therapeutischen Umfeld.
75. Unterbrechungen und Störungen in der Supervision oder das Supervisionsende werden thematisiert.	Der Rahmen für die Supervision ist wichtig und somit zugänglicher für den Rahmen innerhalb des therapeutischen Umfelds.
82. Der SV benennt das Verhalten der SV-Gruppe in der Stunde auf eine Art und Weise, die bisher nicht explizit wahrgenommene Aspekte dieses Verhaltens deutlich werden lässt.	Der Hinweis auf unbewusste Vorgänge in der Supervisionsgruppe zeigt die Wichtigkeit für den therapeutischen Umgang mit schwer wahrnehmbaren Aspekten.
98. Die therapeutische Beziehung ist ein Fokus des Gesprächs.	Die Interaktion in der Supervisionsgruppe gibt deutlichere Hinweise auf die Interaktion zwischen Supervisor und Supervisanden, als die Inhalte selbst.
<b>Die 5 uncharakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
21. Therapeutische Selbstöffnung	Die therapeutische Selbstöffnung würde ablenken von der Interaktion in der Supervisionsgruppe.
30. Die Diskussion ist um kognitive Themen zentriert, d.h. Gedanken oder Überzeugungen.	Kognitive Themen würden ablenken von den wirksameren gefühlhaften Abläufen zwischen Supervisor und Supervisanden.
51. Der Supervisor verhält sich herablassend oder behandelt die Supervisionsgruppe von oben herab.	Herablassung und die Behandlung von oben herab wäre eine Missachtung der Supervisionsgruppe.
52. Die Supervisionsgruppe verlässt sich darauf, dass der Supervisor die Probleme der Gruppe löst.	Der Supervisor sollte nicht den Eindruck erwecken, dass er die Probleme löst. Er würde die Supervisionsgruppe daran hindern eigenständig zu agieren.
77. Der Supervisor ist taktlos.	Taktlosigkeit wäre eine Missachtung der Supervisionsgruppe und der Probleme, die sie mitbringt.

**Tabelle 4 Experte D: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

Die 5 charakteristischsten Items	Verbaler Kommentar
32. Die SV-Gruppe gewinnt ein neues Verständnis oder Einsicht.	Das Ziel psychoanalytischer Supervision.
35. Das Selbstbild ist ein Fokus des Gesprächs.	Das Selbstbild ist Gegenstand von Einsicht und Verständnis.
36. Der SV weist auf Abwehrmechanismen der SV-Gruppe hin, zum Beispiel Ungeschehenmachen, Verleugnung.	Klassisches psychoanalytisches Ziel.
64. Liebes- oder romantische Beziehungen werden besprochen.	In Bezug auf Patienten, die in der Fallsupervision vorgestellt werden, ist dies ein klassisches Ziel psychoanalytischen Widerstands- und Übertragungsarbeit.
98. Die therapeutische Beziehung ist ein Fokus des Gesprächs.	Klassisches Ziel der Erkenntnisgewinnung der psychoanalytischen Supervision.
Die 5 uncharakteristischsten Items	Verbaler Kommentar
37. Der SV verhält sich "lehrerhaft".	Klassischer Fehler in der psychoanalytischen Interaktion.
44. Die SV-Gruppe ist wachsam und misstrauisch (vs. vertrauensvoll und sicher).	Mit einer solchen Gruppe (misstrauisch) sollte man eher keine psychoanalytische Supervision machen.
59. Die SV-Gruppe fühlt sich unzulänglich und unterlegen (vs. effektiv und überlegen).	Eher Resultate schlechter Arbeit.
77. Der SV ist taktlos.	Kardinalfehler.
89. Der SV stärkt die Abwehr.	Kontraziel jeder psychoanalytischen Arbeit.

**Tabelle 5 Experte E: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

Die 5 charakteristischsten Items	Verbaler Kommentar
36. Der SV weist auf Abwehrmechanismen der	Es handelt sich hierbei, um eine Prozessvariable,

SV-Gruppe hin, zum Beispiel Ungeschehenmachen, Verleugnung.	um Einsicht in Schwierigkeiten zu erlangen ohne dabei zu belehren. Als psychoanalytische Methode, um die Supervisionsgruppe in die Lage zu versetzen, Schwierigkeiten im Fall zu entdecken.
62. Der SV benennt ein sich in der Erfahrung oder dem Verhalten der SV-Gruppe wiederholendes Thema.	Wiederholungen markieren potentiell neurotische Konfliktanteile.
93. Der SV ist neutral.	Neutralität ist zentral.
98. Die therapeutische Beziehung ist ein Fokus des Gesprächs.	Die therapeutische Beziehung bzw. die supervisorische Beziehung im Sinne der Übertragungsbeziehung ist ein Hauptwerkzeug der psychoanalytischen Supervision.
100. Der SV stellt Verbindungen zwischen der therapeutischen Beziehung und anderen Beziehungen der SV-Gruppe her.	Ziel der Hinweise dieser Beziehungen ist die Übersetzung der Supervisions-Beziehungserfahrungen in die Arbeitsfeld-Beziehungserfahrungen mit den Mitteln der Übertragung.
<b>Die 5 uncharakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
17. Der SV kontrolliert die Interaktion aktiv (zum Beispiel strukturiert und/oder führt neue Themen ein).	Oft wird dies gewünscht, jedoch immer wieder als Widerstand gedeutet.
21. Therapeutische Selbstöffnung.	Abstinenz ist auch in Supervisionsbeziehungen hilfreich.
37. Der SV verhält sich "lehrerhaft".	Lehrerallüren und Supervision vertragen sich nicht miteinander und widersprechen der Neutralität.
52. Die SV-Gruppe verlässt sich darauf, dass der SV die Probleme der Gruppe löst.	Die positive Entwicklung einer Supervisionsgruppe kann man daran erkennen, inwieweit sich die Problemlösungserwartungen an den Supervisor hin zur Suche nach Verständnis und Einsicht in der Supervisionsgruppe verschiebt.
66. Der SV beruhigt die SV-Gruppe. (Als uncharakteristisch einordnen, wenn der SV dazu ten-	Beruhigung hilft nicht oder ist hinderlich.

diert, die Gruppe nicht explizit zu beruhigen.)	
---	--

**Tabelle 6 Experte F: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

<b>Die 5 charakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
2. Der Supervisor lenkt die Aufmerksamkeit auf das nonverbale Verhalten der Mitglieder der Supervisionsgruppe, zum Beispiel auf die Körperhaltung oder Gesten.	Das Non-Verbale, alles Szenische, drückt das Verhalten aller Beteiligten aus – also die horizontale Dimension des Unbewussten im Moment der Supervision (Szenische Interaktion). Buchholz hat dies eindrücklich beschrieben.
24. Die emotionalen Konflikte des SV stören die Beziehung.	Die Aufgabe des Supervisors besteht darin, die eigenen inneren unbewussten Konflikte zu erkennen und ihre Wirkungsweise auf einer Fallbeurteilung einschätzen zu können und diese hinsichtlich des Fallverstehens nutzbar zu machen.
32. Die SV-Gruppe gewinnt ein neues Verständnis oder Einsicht.	Der ganze Supervisionsprozess ist ein Entwicklungsprozess. Das Verständnis des einzelnen Falles entwickelt die grundsätzliche Verstehensfähigkeit eines Teams (für den Fall, wie für die Teams selber).
67. Der SV interpretiert verdrängte oder unbewusste Wünsche, Gefühle oder Überzeugungen.	Der Arbeitsprozess wird von unbewussten Wünschen, Gefühlen und Überzeugungen wesentlich geprägt. Die Supervision ist der Prozess der Entschlüsselung dieser Prägungen.
69. Die aktuelle oder kurz zurückliegende Ausgangssituation der SV-Gruppe wird besprochen.	Der Prozess des Unterscheidens von realen und phantasierten Bedeutungen ist deshalb so wichtig, um einer Supervisionsgruppe den Zugang zur Realität zu ermöglichen und sie vor illusionären Verkennungen zu bewahren (Projektion).
<b>Die 5 uncharakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
9. Der SV ist distanziert, unbeteiligt (vs. empfänglich und affektiv involviert).	Der distanzierte Supervisor ist kalt. Wenn er kalt ist, dann kann er sich auf die ständige Präsenz von Wünschen, Ängsten, Hemmungen, Irritationen nicht einstellen. Er kann dann überhaupt nicht arbeiten, sondern nur schematisieren. Der

	unbeteiligte Supervisor verweigert dem Team die Möglichkeit der Verwicklung und die Erkenntnis daraus.
37. Der SV verhält sich "lehrerhaft".	Der lehrerhafte Supervisor schwächt die Ich-/Wir-Funktionen einer Gruppe, weil er entweder mit Über-Ich (Belehrung) oder mit Verwöhnung (Ich-Schwächung) arbeitet.
39. Die Beziehung hat rivalisierenden Charakter.	Der rivalisierende Supervisor kann die Gruppe nicht beherbergen in sich (kein Containment).
51. Der SV verhält sich herablassend oder behandelt die SV-Gruppe von oben herab.	Die entwertete Gruppe kann ihre Wahrnehmungs- und Verstehensfähigkeit nicht entwickeln (oder nur gegen den Widerstand des Supervisors).
77. Der SV ist taktlos.	Die Bedeutung von Takt ist sehr groß. Im Takt fokussieren sich Respekt und Anerkennung.

**Tabelle 7 Experte G: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

Die 5 charakteristischsten Items	Verbaler Kommentar
36. Der SV weist auf Abwehrmechanismen der SV-Gruppe hin, zum Beispiel Ungeschehenmachen, Verleugnung.	Die bewusste Wahrnehmung soll erweitert werden und der Handlungsspielraum dadurch wieder vergrößert werden, indem die unbewusste Dynamik verstehbar gemacht wird.
50. Der SV lenkt die Aufmerksamkeit auf Gefühle, die die SV Gruppe für inakzeptabel hält (zum Beispiel Wut, Neid oder Aufregung).	Ähnlich wie bei Item 36: Wahrnehmungserweiterung, Handlungsspielraum vergrößern, unbewusste Dynamik verstehen. Gerade durch den Schutz des Supervisors können unangenehme Gefühle wahrgenommen, ausgesprochen und verwandelt werden.
79. Der SV spricht eine Veränderung in der Stimmung oder dem Affekt der Mitglieder der SV-Gruppe an.	Evaluierung des Supervisors, ob sich im Prozess des Besprechens etwas verändert hat. Überprüfung der Wirksamkeit der Supervision im Prozess.
82. Der SV benennt das Verhalten der SV-	Erweiterung der Selbstwahrnehmung.

Gruppe in der Stunde auf eine Art und Weise, die bisher nicht explizit wahrgenommene Aspekte dieses Verhaltens deutlich werden lässt.	
98. Die therapeutische Beziehung ist ein Fokus des Gesprächs.	Intersubjektive Psychoanalyse – die Beziehung trägt. Wirksamkeit durch Beziehung und Besprechung der Beziehung. Authentischer Kontakt.
<b>Die 5 uncharakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
9. Der SV ist distanziert, unbeteiligt (vs. empfänglich und affektiv involviert).	Beziehung ist das tragende Element.
37. Der SV verhält sich "lehrerhaft".	Verhindert Reflexion. Über-Ich geleitete Instruktion ist nicht gewollt.
51. Der SV verhält sich herablassend oder behandelt die SV-Gruppe von oben herab.	Geht gar nicht hinsichtlich der Beziehung.
77. Der SV ist taktlos.	Geht auch gar nicht hinsichtlich der Beziehung.
93. Der SV ist neutral.	Im Gegensatz zur orthodoxen Psychoanalyse sollte der Supervisor im intersubjektiven Ansatz eine engagierte Abstinenz haben.

**Tabelle 8 Experte H: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items**

<b>Die 5 charakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
32. Die SV-Gruppe gewinnt ein neues Verständnis oder Einsicht.	Dies ist das Kernstück der Arbeit. Es soll etwas Neues für die Supervisionsgruppe entstehen.
67. Der SV interpretiert verdrängte oder unbewusste Wünsche, Gefühle oder Überzeugungen.	Dies beschreibt den Weg zu neuer Einsicht oder Verständnis.
82. Der SV benennt das Verhalten der SV-Gruppe in der Stunde auf eine Art und Weise, die bisher nicht explizit wahrgenommene Aspekte dieses Verhaltens deutlich werden lässt.	Dieses Item beschreibt ebenfalls den Weg zu neuer Einsicht oder Verständnis.
93. Der SV ist neutral.	Gleichschwebende Aufmerksamkeit als Haltung des Supervisors.

98. Die therapeutische Beziehung ist ein Fokus des Gesprächs.	Verknüpfung von Einsicht und Neutralität.
<b>Die 5 uncharakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
24. Die emotionalen Konflikte des SV stören die Beziehung.	Gegenpart zur Neutralität, also eine anti-therapeutische Haltung, die in einer missbrauchenden Beziehung enden kann.
30. Die Diskussion ist um kognitive Themen zentriert, d.h. Gedanken oder Überzeugungen.	Ist nicht das Wesen der Psychoanalyse.
37. Der SV verhält sich "lehrerhaft".	Der Supervisor ist kein Lehrer – nicht das Wesen der psychoanalytischen Supervision. Es wird im Idealfall ein gemeinsames Wissen erarbeitet.
51. Der SV verhält sich herablassend oder behandelt die SV-Gruppe von oben herab.	Widerspricht dem gemeinsamen Entdeckungsgeist.
77. Der Supervisor ist taktlos.	Takt gehört zur Grundausstattung des Supervisors, gleich welcher Schule.

Tabelle 9 Experte I: Verbaler Kommentar zu den gerateten Items

<b>Die 5 charakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>
<b>Die 5 uncharakteristischsten Items</b>	<b>Verbaler Kommentar</b>



--	--