

Literatur

- Bauer, J. (2006): Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneuronen. Hamburg.
- Berger, P./Luckmann, T. (1990): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt am Main.
- Csikszentmihalyi, M. (1999): Lebe gut! Wie Sie das Beste aus Ihrem Leben machen. Stuttgart.
- Erdheim, M. (1984): Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Eine Einführung in den ethnopschoanalytischen Prozess, Frankfurt am Main.
- Foucault, M. (1983): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I, Frankfurt am Main.
- Grimm, J./Grimm, W. (2003): Deutsches Wörterbuch, elektronische Fassung online über: <http://germazope.uni-trier.de/Projects/WBB/woerterbuecher/dwb/vorworte>
- Haken, H./Schiepek, G. (2006): Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten, Göttingen-Bern-Wien-Toronto-Seattle-Oxford-Prag.
- Haken, H. (2004) Synergetik der Gehirnfunktionen. In: Schiepek, G.: Neurobiologie der Psychotherapie, Stuttgart.
- Lakoff, G./Johnson, M. (2004): Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern, 4. Aufl. Heidelberg.
- Lorenzer, A. (1970): Sprachzerstörung und Rekonstruktion, Frankfurt am Main.
- Luhmann, N. (1989): Vertrauen: ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität, 3. Aufl. Stuttgart.
- Parin, P. (1992): Der Widerspruch im Subjekt, Hamburg.
- Rotthaus W (2007) Wozu erziehen? Entwurf einer systemischen Erziehung, 6. Aufl. Dortmund.
- Spitzer, M. (1996): Geist im Netz, Heidelberg-Berlin-Oxford.
- Tomasello, M. (2009) Die Ursprünge der menschlichen Kommunikation. Frankfurt am Main.

Anschrift des Verfassers:

Michael Stiels-Glenn, Kunibertstraße 37, 45657 Recklinghausen

Randbemerkungen

Aggressionen

Der Fußballer soll sie natürlich haben, namentlich der beinharte Verteidiger oder der Abräumer im defensiven Mittelfeld, die Kassiererin im Supermarkt darf sich auf keinen Fall damit erwischen lassen, ihr Vorgesetzter braucht sie schon, zum Beispiel ihr gegenüber, falls sie doch welche zeigen sollte, der Verkäufer benötigt sie auch, gepaart mit Freundlichkeit und sicherem Auftreten, um die Kunden, wie auch immer, vom Produkt zu überzeugen, Politiker gebrauchen sie gezielt gegen die aus der anderen Partei, und wenn das Wahlvolk nicht will wie sie wollen, Werbestrategen, falls der Kunde sich nicht freiwillig überzeugen lässt. Dann gilt es nachzuhelfen, zum Beispiel ihn anzuschreien, zu ohrfeigen oder in die Luft zu schießen.

Aggressionen sind Ausdruck des Klassenkampfes. (Politisch korrekt darf ich mich natürlich nicht so aggressiv ausdrücken, sondern sollte an dieser Stelle von der Situation des Prekariats sprechen.) Wer oben ist, wer zur besseren Einkommensklasse gehört, und vor allem, wer Macht hat, soll sie haben, besser noch, gezielt einsetzen. Wer keinen Einfluss hat, muss sie unterdrücken, sonst folgen Sanktionen. Häufig verlieren Menschen immer wieder ihren Job, nicht etwa, weil es ihnen an Fähigkeiten ermangelt, ihn auszuüben, sondern weil sie sich in den Augen ihrer Vorgesetzten nicht genügend anpassen, und häufig geht es schon lange nicht mehr nur um Anpassungen, wie Beispiele von Kassiererinnen im Supermarkt zeigen, die sich gewerkschaftlich engagierten oder auch nur ein Flaschenpfand nicht angaben, sondern um Unterwerfungen unter das Diktat des Arbeitgebers.

Wer also unten angekommen ist, hat Mengen weise Gründe, Aggressionen zu bilden und wenig Chancen, sie auf legitimen Weg wieder loszuwerden. Aufstauen erweist sich als kein gutes Mittel, denn irgendwann versagt das innere Überdruckventil, und was dann geschieht, können wir uns in den unterschiedlichsten Varianten sowohl in den Abendnachrichten als auch beim anschließenden Tatort vergegenwärtigen. Wer hingegen oben angekommen ist, darf seine Aggressionen nicht nur ausleben, sondern Einfluss nehmen, welche auch in Zukunft erlaubt oder unerlaubt bleiben. Ich denke dabei weniger an Formen körperlicher Gewalt – die sind den untersten Klassen vorbehalten – sondern mehr an Kavaliersdelikte wie Steuerrückzahlung, Geldwäsche und Wettgeschäfte mit Steuergeldern.

Die Konditionierung bezüglich Aggressionen beginnt in der Familie, manchmal auch schon vorher, indem die werdende Mutter dem ganz normalen Alltagsstress ausgesetzt ist, wird in Krabbelstube und Kindergarten fortgesetzt und durchläuft so die üblichen Sozialisationsstufen. Dabei werden die Heranwachsenden ständig mit Doppelbotschaften gequält, indem sie etwas tun sollen, zum Beispiel, sich aggressionsfrei verhalten, die Erwachsenen ihnen aber ständig das Gegenteil vormachen. Oder ihr freier Wille und ihre kreative Spontaneität werden ihnen schon mit drei Jahren ausgetrieben, indem sie Frühenglisch pauken, damit sie besser beim

Abi abschneiden und damit bessere Chancen bei der Karriereplanung haben sollen. Jugendliche Amokläufer wurden häufig zu extremer Anpassung erzogen, normal eben.

In meiner Jugendzeit wurde ein Bestseller von Erich Fromm herumgereicht und heftig diskutiert: Haben oder Sein. In dessen Gefolge beschäftigte ich mich mit einem seiner Hauptwerke: Der Ursprung der menschlichen Destruktivität. Heute wird selten zwischen Aggression (von lat. ‚Vorwärts gehen‘) und Destruktivität unterschieden, eher, welche Formen von Aggression in welchen Gruppierungen hip oder angesagt, welche out sind. An dieser Stelle möchte ich nicht unerwähnt lassen, dass es inzwischen hier und da Projekte zur Streitschlichtung oder zum fairen Umgang miteinander in Kindertagesstätten und Schulen gibt, die mit den Aggression arbeiten und nicht mit ihrer Unterdrückung.

Wir Supervisorinnen und Supervisoren sind der Aufklärung verpflichtet, d. h. auch, Destruktivitäten im Dreieck Supervisanden-Klientel-Institution auf den Grund zu kommen und Wege zu finden, sich in ihrem Dschungel zurecht zu finden. Dabei kann es auch notwendig sein, die politischen Verhältnisse in diesem Zusammenhang zu reflektieren. Coachen wir hingegen nur auf ein vorgegebenes Ziel hin, laufen wir Gefahr, diese Möglichkeit der Aufklärung leichtfertig zu verspielen und uns zu Handlangern unreflektierter Vorgaben und eines zweifelhaften Zeitgeistes zu machen. Praxisreflexion ist doch deshalb häufig nicht erwünscht, weil es ihr eben nicht darum geht, dass der Kunde ein Produkt erwirbt, sondern dass er sich aufklärt. Sage mir Keiner mehr nach diese Bankenkrise, dies sei doch Dasselbe. Und wenn Supervision aber unbedingt ein Produkt sein soll ... Weitere Schlussfolgerungen überlasse ich Ihnen.

RoMa

Rezensionen

Harald Pühl (Hrsg.): Handbuch der Supervision 3, Berlin 2009 (Leutner Verlag), 407 Seiten, 34,80 EUR.

Harald Pühl setzt seine vor Jahren begonnene Reihe „Handbuch der Supervision“ mit Band 3 fort. Die beiden ersten Bände erschienen 1990 und 1994 bei Edition Marhold; dann folgte ein Handbuch, das aber nicht so genannt wurde: „Supervision und Organisationsentwicklung im Jahr 1998 und 2000 bei Leske und Budrich. Und nun kommt Band 3 und darf wieder „Handbuch der Supervision“ heißen.

Das Handbuch 3 verwirrt mich und deshalb versuche ich nachzulesen, was das eigentlich ist, ein Handbuch: Ein Handbuch (griechisch enchiridion) ist eine geordnete Zusammenstellung eines Ausschnitts des menschlichen Wissens und kann als Nachschlagewerk dienen – sagt Wikipedia (was man ja im wissenschaftlichen Kontext eigentlich nicht zitieren darf). Es ist eine Zusammenfassung wesentlicher Erkenntnisse einer Wissenschaft.

Das macht meine Irritation nicht leichter, denn: 100 Seiten sind gefüllt mit 18 Fallbeispielen aus der Praxis, die, wie H. Pühl im Vorwort sagt, bewusst kurz gehalten sind und Einblick geben sollen in den „hohen Stand der Beratungsprofession“. Diese „schwierigen Situationen in der Supervision“ sind keine grundsätzlichen Artikel, sondern knappe Beschreibungen, was denn nun schwierig war und wie es – oft nicht – gelöst wurde. Zum Beispiel Pühls eigener Artikel über eine Lehrsupervision, in der der arme Ausbildungskandidat eine sexuelle Grenzüberschreitung in einem Team vermutet und nicht weiß, wie er damit umgehen soll – und der Lehrsupervisor auch nicht, der weiß nur, dass die Richtlinien der DGSv nicht ausreichen. Ein anderes Beispiel aus der Praxis dagegen ist wichtig: Mario Wernado erklärt, warum es sehr wohl möglich und nützlich sein kann, wenn ein Supervisor gleichzeitig mehrere Teams und die Leitung einer Organisation berät – in seinem Fall einer Klinik, deren Chefarzt er war. Aber es bleibt leider nur als Bericht stehen und wird nicht grundsätzlich diskutiert, wie es in einem Handbuch hätte sein können oder müssen.

Die anderen 300 Seiten sind mit Grundlagenartikeln, mit Artikeln zu Coaching und Organisationsmediation, mit Forschungsfragen und Artikeln zu „Institution Supervision“ gefüllt. Da findet man dann manches wieder, was man schon früher gelesen hat, z. B. Peter Kutter mit dem „Spiegelphänomen“. Aber auch Neues: Zum Beispiel im Artikel von Rudolf Heltzel, der anhand der eigenen Praxis Einblick gibt in Aufwand und Umfang, Veränderungen und Möglichkeiten der Absicherung: Mutmacher für SupervisorInnen, denkbare Wege durchzuspielen und nicht an einem Ideal hängen zu bleiben.

Handbücher geben in der Regel einen Überblick über die grundlegenden Fragen eines Wissensgebietes. Ist Pühl Band 3 ein Handbuch? Ja, aber nur zum kleineren