

Manuela Roth-Vormann

Die Gruppentheorie von S.H. Foulkes für eine supervisorische Praxis

Zusammenfassung

Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der Theorie Foulkes. Nachdem die theoretischen Grundlagen dargelegt wurden, soll gezeigt werden, inwiefern die Theorie Foulkes interessant für die Supervision ist und dort ihre Anwendung finden kann. Bevor Wesentliches der Theorie Norbert Elias für diese Arbeit vorgestellt wird, wird Freuds Begriff der Übertragung im psychoanalytischen Konzept im Folgenden kurz umrissen. Im Anschluss daran findet in einem nächsten Abschnitt der Gedanke der Interdependenz bei Norbert Elias (Figurationstheorie) Platz, um sich dann dem gruppenanalytischen Verstehen des Konzepts Foulkes zu widmen. Der fünfte Absatz wird dem Theorie-Praxis-Transfer gewidmet, bevor abschließende Bemerkungen die Ausarbeitung beenden.

1 Einleitung

In der Teamsupervision begegnen dem Supervisor unterschiedliche Gestalten von Teams. Ähnlich wie in der Gestalttheorie, nach der sich Gruppen nach spezifischen Prinzipien bilden, bilden sich nach S.H. Foulkes Gruppen oder Teams, indem ihre Mitglieder Beziehungsgestalten reproduzieren, die sie aus ihren lebensgeschichtlichen Erfahrungen in der Familie kennen und zutiefst verankert haben. Ihr selbstverständliches So-sein sowie die Bedeutung normierter Symbole vollziehen sie ständig erneut in ihren Kontakten miteinander – wobei auch Änderungen üblich sind. Der verbale als auch der handlungsaktive Austausch verbindet die Teammitglieder als Netzwerk ebenso wie Projektionen oder Abwehrhaltungen. Dabei werden Affekte in jeder Situation des miteinander Umgehens geweckt, so dass Beziehungskonflikte unvermeidbar sind. Letztendlich ist der Mensch nur im Plural denkbar (Norbert Elias) und Kontakt und der Wunsch des Dazugehörens ein menschliches Verlangen. Hier wird Foulkes Grundhaltung, „daß menschliche Psychologie niemals auf das isolierte Individuum beschränkt bleiben darf“ (Foulkes 2016: 185), in der Tradition Norbert Elias deutlich, womit er „die theoretische Trennung von Individuum und Gruppe“ aufhebt (Gröning 2010: 62).

Foulkes entwirft seine Theorie in der Tradition zweier großer Theorien: der Figurationssoziologie Norbert Elias und der Psychoanalyse Sigmund Freuds. Im Sinne Norbert Elias wird der Einzelne nicht losgelöst von anderen Menschen, von Gruppe oder Gesellschaft verstanden, sondern in der Interdependenz mit anderen Akteuren. Unbewusste und bewusste kommunikative Handlungen zeigen sich in Abhängigkeit interdependenter Verflechtungen in Gruppenprozessen. In der Tradition Freuds denkend, wonach das Phänomen der *Übertragung* menschliche Beziehungen begleitet und beeinflusst, macht Foulkes dieses Phänomen für Gruppenprozesse nutzbar. Danach vollziehen sich unbewusst Formen der Übermittlung frühester familiärer, unverbaler und nicht integrierter Sozialisationserfahrungen über unbewusst problematische Sprachhandlungen im sozialen Miteinander. Insofern zeigt sich die Frage nach der

Bedeutung dieser Interdependenzen in der Supervision recht selbstverständlich, da sich mannigfache Verflechtungen in Gruppen/ Teams zeigen, die nicht selten zu Konflikten führen. Diese erweisen sich häufig als Anlass, um Supervision in Teams zu initiieren. In der Supervision kann es dann darum gehen, Sprachmuster in der Gruppe oder im Team auf latente Spannungen und dahinterliegende Motive in der Übertragungssituation zu hinterfragen und zu erkennen. Insofern werden Wiederholung und Widerstand bzw. Abwehrverhalten sowie Übertragungen als diagnostisches Instrumentarium bedeutungsvoll und geben Hinweise, die es in der Folge zu übersetzen und in Sprache zu bringen gilt.

2 Freuds Begriff der Übertragung

Sigmund Freuds psychoanalytischer Begriff der *Übertragung* hängt mit der Entwicklung der Psychoanalyse als Erkenntnismethode seelischer Vorgänge zusammen und versteht sich als unbewusstes Geschehen zwischen Patient und Therapeut (Boeger 2009: 31 f). Jedoch vollzieht sich der Prozess der *Übertragung* nicht allein in der therapeutischen Behandlungsmethode. *Übertragungen* sind in allen menschlichen Beziehungen zu finden und spielen insofern eine wesentliche Rolle im supervisorischen Kontext. Auch zeigen sich Institutionen als Übertragung auslösend (Gröning 2006: 64-65).

Die „Übertragung ist eine Wiederholung, eine Neuauflage einer alten Objektbeziehung.“ (König 1998: 12). Als „Wiederkehr des Verdrängten“ (Freud 1933; Nachdruck 2012) wird auf eine aktuelle Person im Jetzt gefühlsmäßig so reagiert, „[...] als sei sie eine Person aus der Vergangenheit“ (König 1998: 12). Die Reaktion auf die Übertragungsperson ist dann inadäquat und nur im Hinblick auf die sich immer wiederholende Re-inszenierung einer frühen und prägenden Objektbeziehung zu verstehen (Greenson 1973: 163f-165). Selbst wenn die übertragende Person ihre Gefühle in dieser aktuellen Situation wahrnimmt, spürt sie die Unverhältnismäßigkeit ihrer Reaktion nicht. Die *Übertragung* bemüht Mechanismen der *Abwehr* und der *Verschiebung* (ebd.: 163) und die auf Personen in der Vergangenheit bezogenen Abwehrhaltungen (Triebimpulse, Wünsche, Phantasien etc.) verschieben sich immer wieder auf Personen in der Gegenwart - da die eigentlich gemeinte Person nicht konfrontiert werden kann. Auslöser für Übertragungen sind Menschen in bestimmten Situationen oder Rollen, die für den Übertragenden bedeutungsvoll erscheinen (ebd.: 166). Die Übertragung ist sowohl als Widerstand gegen die Erinnerung zu verstehen (ebd.), wie als Zwang zur Wiederholung. Getragen wird die unbewusste und angstbesetzte Wiederholung traumatischer Erlebnisse von der unbewussten Hoffnung, traumatisierende Gefühle, wie der Ohnmacht, in aktuellen Situationen bewältigen zu können (ebd.: 189f).

Die Psychoanalyse zeigt die Bedeutung der frühen Objektbeziehungen im Hinblick auf die innere Objektrepräsentanz (Introjektion) eines Menschen in der eigenen Psyche – d.h., die psychische Struktur eines Menschen entwickelt sich im Kontext bedeutender Beziehungen (König 1995: 23f; 1998: 20f). Spätere Ansätze zeigen, dass neben einer inneren Objektrepräsentanz auch affektvolle Interaktionserfahrungen mit Bezugspersonen in der psychischen Struktur abgebildet werden (Bettighofer 1998: 43). Hier spricht man von Interaktionsrepräsentanzen, welche folgerichtig Interaktions-, Wahrnehmungs- und Kommunikationsmuster bestimmen.

In der Gruppenanalyse vollzieht sich ein Wandel vom Individuum als Mittelpunkt, von dem psychische Prozesse ausgehen (Freuds Ansatz), hin zur Gruppe als Zentrum. Seelische Prozesse gelten als von der Gruppe organisiert (Bosse 2005: 14-15). „Psychoanalyse hat die Bedeutung der frühen Objektbeziehungen und den genetischen Ursprung aller seelischen Krankheiten aus den Konflikten dieser frühen Objektbeziehungen gezeigt. Alle späteren Objektbeziehungen beruhen auf Übertragungen und sind, von der Entwicklung des Einzelnen her gesehen, Wiederholungen der ursprünglichen Objektbeziehungen.“ (Foulkes 2016: 11). Die Überzeugung, dass das Individuum nicht losgelöst von der Gesellschaft gesehen werden kann, übernimmt Foulkes von Norbert Elias.

3 Norbert Elias – Interdependente Beziehungen

In Norbert Elias Zivilisationstheorie wird das Verhältnis zwischen Gesellschaft und Individuen als umfassende Theorie der Menschheitsentwicklung sowohl soziologisch als auch psychologisch und psychoanalytisch im Sinne Freuds dargestellt. Seine Erkenntnis, dass Gesellschaft und Individuum nicht getrennt werden kann, impliziert, dass Triebe der Menschen eingepasst werden und insofern nicht nur biologisch, sondern, als Schicksal des Menschen, soziologischen Charakter haben (Treibel 2008: 18). In Folge dieses langfristigen psychogenetischen¹ Umwandlungsprozesses äußerer Bedingungen zu inneren Zwängen werden das Handeln der Menschen sowie deren Affekte verändert (Elias 1999: 47-48). Es sind also die Verflechtungen der Menschen, die Interdependenzen, die Elias Theorie bestimmen und die Foulkes gruppentheoretisches Konzept maßgeblich beeinflussen. Verflechtungen begreift Elias als „das ganze Verhältnis von Individuum und Gesellschaft“ infolge des ständigen Werdens des Menschen innerhalb einer Gesellschaft (ebd.: 46).

Entsprechend führen mit der Entwicklung der Menschen zunehmende Interdependenzketten zu immer massiverer Selbstüberwachung, so dass aus Fremdzwang zunehmend Selbstzwang erwächst. Soziogenetisch betrachtet heißt das, dass nicht das Außen für Veränderungen sorgt, sondern die Beziehungen, die zwischen den Menschen sind und die sich ändern (Elias 1999: 43). Es geht um den „[Der] Zusammenhang der Funktionen, die die Menschen füreinander haben, er und nichts anderes ist das, was wir Gesellschaft nennen.“ (Elias 1999: Vorwort). Mensch und Gesellschaft befinden sich in einem prozesshaft interdependenten Abhängigkeitsverhältnis, sich gegenseitig beeinflussend. Ihr Verhältnis repräsentiert ihre kollektive Entwicklungsdynamik. Während das Individuum sich selbst allein durch Differenz und Abgrenzung zu anderen als Individuum legitimiert (Ich-Identität), zeigt sich die Wir-Identität in einem gemeinsamen kollektiven Unterbau der Verwobenheit (Elias 1999: 210). Eine Verwobenheit zwischen Sozialem und Psychischem, nämlich „wie sich durch Zuordnungen und Begrenzungen gebildete soziale Figurationen im Fühlen und Denken der Menschen niederschlagen, die sich in diesen sozialen Räumen bewegen – dies bis hin zur individualisierten Selbstsicht heutiger Zeit, die letztlich auch nichts anderes ausdrückt als eine spezifische Form des Eingebundenseins in eine solche soziale Figuration“ (Brandes 2005, 9). Der Begriff der ‚Figuration‘ wird zentral und bezeichnet Muster wechselseitig voneinander abhängiger Interdependenzen (Elias 2014, 151ff). Dabei gestalten sich vorherrschende und erkennbare Interdependenzen in kleinen Figurationen

¹ Psychogenese ist ein Begriff Elias für die individuelle Seite der Entwicklung (vgl. Treibel 2008, 19)

aus der Zugehörigkeit zu größeren, zeitlich gewachsenen Figurationen, so dass Verflechtungen (und Zwänge der Figurationen, die menschliches Verhalten erklären) über das Vorstellbare hinaus wirken (Elias 1993: 267).

Elias Theorie bietet die soziologische Grundlage für die im folgenden dargelegte Gruppenanalyse S.H. Foulkes, der allerdings nicht darlegt, welche Bestandteile kulturell geprägte Gruppengeschehen konkret ausmachen und in der Folge den Machtaspekt, der nach Elias für Veränderung in der Gesellschaft zuständig ist, nicht explizit beschreibt. Foulkes ging es in erster Linie darum, seine gruppensystemische Auffassung von Individuum und Gesellschaft zu assoziieren. Um den Aspekt der Veränderung zu betrachten, lenkt Foulkes die Aufmerksamkeit auf „[...] unterschiedliche Ebenen der Kommunikation mit unterschiedlichen Zeitrhythmen“ (Scholz 2005: 8).

4 S.H. Foulkes – psychoanalytisches Verstehen von Gruppen

S.H. Foulkes (1898-1976), deutscher Psychiater und Psychoanalytiker, ist neben Wilfried R. Bion maßgeblicher Begründer der Gruppenpsychotherapie. Foulkes Arbeiten sind von der Freud'schen Psychoanalyse, der Gestaltpsychologie als auch der Soziologie beeinflusst (Hoffmann 2009: 204; Foulkes 2016: 13-15). Zwar beeinflussen Bions psychoanalytische Arbeiten Foulkes Denken. Aber im Gegensatz zu Bion, der das Individuum als ein Gruppenwesen und „[...] die Gruppe als eine einer Person ähnlichen Ganzheit“ betrachtet (Hoffmann 2009: 210), versteht Foulkes die „[...] Gruppe primär als Abbild der Gesellschaft, ihrer Besonderheiten, ihrer Widersprüche und ihrer Konflikte.“ (ebd.: 204).

Mit der Erkenntnis aus der Psychoanalyse und der Beziehungserfahrung zwischen Therapeut und Klient, dass sich aus dem „[...] biologischen und dem kulturellen Erbe des Menschen ein Konflikt entwickelt“ (Foulkes 2016: 185), argumentiert Foulkes, dass menschliche Psychologie nicht auf das isolierte Individuum beschränkt sein kann (ebd.). Soziales und Psychisches zeigen sich miteinander verbunden und können nicht in „cartesischer Isolierung“ gedacht werden (Gröning 2010: 62). Mit Elias prozessorientierten Figurationssoziologie im Hintergrund entwickelt Foulkes ein Gruppenanalyseninstrument (vgl. Hoffmann 2009: 204; Brandes 2005: 9), mit welchem Verhalten des Individuums im Gruppengeschehen Bedeutung erfährt (Foulkes 2015a: 7). Es geht im Wesentlichen um die Beziehung des Individuums zur Gruppe und umgekehrt (ebd.: 22) und um den affektiv-emotionalen Gehalt unbewusster Prozesse. Diese dienen dem Supervisor als Arbeitsgrundlage (vgl. Rudnitzki 2015: 5). Foulkes geht es um unbewusste und alte Konflikte, die, als Ergebnis internalisierter früher und nicht integrierter schmerzlicher Erfahrungen in der Kindheit, in der Gegenwart immer noch wirken. Störungen des Einzelnen werden als Ergebnis nicht gelungener Kommunikation mit anderen betrachtet (Hoffmann 2009: 210/204).

4.1 Netzwerk, Kommunikation und Matrix

Die Gruppe betrachtet Foulkes als Netzwerk sozialer Beziehungen, in welchem das Individuum als Knotenpunkt fungiert (Foulkes 2016: 174; Hoffmann 2009: 210). Im Kontext dieses Netzwerkes werden Besonderheiten und Konflikte in Gruppen sowie ihre entstandenen Spannungen im Interaktionsprozess auf internalisierte interdependente Zusammenhänge zwischenmenschlicher Bezüge zurückgeführt. Der Einzelne wird im

Gesamtkontext als Symptomträger verstanden. Er ist auf Grund von Konflikten im Hinblick seiner Entwicklung und sozialen Umgebung zu verstehen (Foulkes 2016, 33). Jedes Ereignis in der Gruppe wird vor dem Hintergrund der Interdependenzen eines Netzwerkes, von sich gegenseitig bedingenden und beeinflussenden Interaktionen, in dem eine Person sich befindet, verstanden. Mit dieser Perspektive auf Gruppen zeichnet sich Kommunikation als ein für Menschen gemeinsam existierendes und permanent zunehmendes Netzwerk aus, das als Grundlage für Leben und Genese verstanden wird (Foulkes 2015b: 24). Diese hypothetische Kommunikations- und Beziehungsvernetzung bezeichnet das Theoriekonzept der Matrix. Als „Mutterboden“ finden hier alle dynamischen Prozesse und Ereignisse ihren Ort für Sinn und Bedeutung (ebd.: 10; Foulkes 2016: 33; vgl. Hoffmann 2009: 205). In der Gruppenmatrix wirken die Psychodynamik des Individuums und die sozialen Unterschiede sowie die Gruppeninteraktionen auf verschiedenen Ebenen des Bewusstseins reziprok miteinander (Foulkes 2016: 38; Hoffmann 2009: 205).

Während die individuelle Matrix das intrapsychische Moment des „individuellen Geistes“ und seine genetische Bestimmtheit in den Vordergrund stellt, versteht sich die Grundlagenmatrix als eine relativ statische Vorstellung von kollektiven Ideen. Kulturelle, ethische und linguistische Muster sowie Werte, Normen und Glaubensorientierungen bestimmen das Leben sowie den menschlichen Habitus. Die dynamische Matrix bezeichnet den Hintergrund, auf dem „...es verschiedene Niveaus von Kommunikationen“ gibt. Sie „... besteht aus sich ständig verändernden Elementen, wie sie in einer Gruppe aus dem intensiven interpersonalen Austausch, großer Vertrautheit und den dort stattfindenden transpersonalen Prozessen resultieren“ (Hoffmann 2009: 205; Foulkes 2015a: 10).

Alles, was in der Gruppe geschieht, betrifft nicht allein den Einzelnen, sondern immer auch die ganze Gruppe. Die Gruppe durchdringt das Individuum und bestimmt es bis ins Letzte (Foulkes 2016: 32/66). Somit finden kommunikative Gruppenprozesse gleichzeitig auf unterschiedlichen und nicht im selben Ausmaß in Anspruch genommenen Ebenen statt (aktuelle Ebene, Übertragungsebene, projektive Ebene sowie primordiale Ebene (ebd.: 33). Grundsätzlich ist dabei typisch, dass „Individuen [wiederholen] ihre alten Verhaltensweisen in der Gruppe, insbesondere nicht abgeschlossene, ungelöste, internalisierte Konflikte“ wiederholen (ebd.: 34).

Foulkes Gruppenmatrix ermöglicht zwei Sichtweisen auf Gruppen, die für den supervisorischen Kontext und die Wahrnehmung von Gruppen interessant sind, nämlich „die Perspektive der Gruppe als Ganzes und die Perspektive der Gruppe als Netzwerk von Einzelnen“ (Gröning 2010: 62).

Als manifeste Schicht der Gruppenmatrix zeigt sich die Arbeits- oder Realebene; eine Ebene, die als ‚Wirklichkeit‘ der Gruppe beschrieben wird (ebd.: 63). Die unbewussten Beziehungen zwischen den Gruppenmitgliedern sowie Übertragungen finden auf der Primärebene statt. „Hier wiederholen und reinszenieren sich zumeist Kommunikationsmuster und Erlebensweisen aus der Herkunftsfamilie. Adressat für die Übertragungen sind Mitglieder der Gruppe oder auch die Leitung.“ (ebd.). Eine dritte Schicht versteht sich als Tiefenebene der Matrix, als „[...] Gruppe als Ganzes, als Raum und Körper“ (ebd.). Übertragungen, die hier stattfinden, sind Übertragungen auf die Gruppe als archaische Mutterfigur. So können sich Gruppenangehörige in einer Gruppe

geborgen fühlen – wie in einem mütterlichen Uterus – oder sich ängstlich und von der Gruppe verfolgt fühlen (ebd.).

Als Grundproblem auf der manifesten Arbeits- und Realebene sind sowohl die aktuellen und realen Beziehungen Gruppenangehöriger im sozialen Leben untereinander zu nennen (Hoffmann 2009: 25) sowie, als zweites, das Grundproblem der frühen vergangenen Kindheitserfahrungen: „[...] das zweite Grundproblem bezieht sich auf das Verhältnis zur elterlichen Autorität, welche in der primordialen Führer-Imago repräsentiert wird und korrespondiert mit der vergangenen, infantilen, ursprünglichen Realität“ (Foulkes 2016: 84; vgl. Hoffmann 2009: 25). Hier kollidieren Vorstellungen von der eigenen Befriedigung von Bedürfnissen mit den Einschränkungen, die die Gruppe fordert. Es geht sowohl um die Beziehungen der Gruppenmitglieder untereinander als auch um die zur Gruppe als Ganzes.

Die Primärebene betrifft primitives und infantiles Verhalten (Hoffmann 2009: 25), welches sich in Abhängigkeit innerfamilarer Sozialisation bildet (Sandner 2013: 35). Jedes Familienmitglied agiert im Rahmen seiner internalisierten Rolle in Abhängigkeit einer stärkeren oder schwächeren Position im primären und eigenartigen Interaktionsfeld. In der Folge gestalten sich erneut altbekannte und konflikthafte Interaktionsformen in Gruppengeschehen im Jetzt, was zu Schwierigkeiten führt, wenn „[...] alte Konflikte, welche sich aus internalisierten traumatischen, schmerzlichen und unverarbeiteten Erfahrungen begründen lassen“ in aktuellen Bezügen noch wirksam sind (Hoffmann 2009: 26). So wiederholt jedes Individuum ständig inkorporiert primäre Verhaltensweisen in aktuellen Gruppenbezügen und projiziert erlebte Reaktionen der Primärgruppe in die Mitglieder der neuen Gruppe und „[...] versucht quasi immer wieder dasselbe Stück zur Aufführung zu bringen.“ (Sandner 2013: 35). Die unbewusste Idee dahinter ist das tiefe Bedürfnis, die anderen Gruppenangehörigen zum bekannten Verhalten und damit zur ursprünglichen Matrix zu bewegen. Derart entsteht immer wieder ein neues Beziehungsnetzwerk entstehend aus den „[...] von jedem Einzelnen mitgebrachten verinnerlichten Interaktionssysteme[n]“ (ebd.: 35-36). Es entsteht mit Hilfe des unbewussten und bewussten Abwägens und einer ständigen Kommunikation der Gruppenangehörigen eine neue Matrix. Hinter und auf dieser Bühne vollziehen sich Handlungen einzelner, die einen Sinn dann erhalten, wenn sie in Verbindung mit der Matrix gebracht werden (ebd.: 36) – wobei die unbewussten emotionalen Kommunikationsprozesse in strukturierten Arbeitsgruppen nicht sofort zu erkennen sind, da sie von Zielen verdeckt sind (ebd.).

Im Interaktionsprozess verändert sich die Matrix der Gruppe ständig. Sind zunächst Mechanismen der Übertragung das bestimmende Moment in der Figuration der Beziehungen, entstehen zunehmend bewusste Beziehungen. „Die Gruppe wird zur Stellvertretergruppe für die frühe Primärgruppe, in ihr können die emotionalen Realitätsprüfungen vorgenommen werden, die in der Primärgruppe nicht oder nur unzureichend möglich gewesen waren“ (ebd.). Jetzt scheint es möglich, ein neues Bewusstsein über eigene Bedürfnisse zu erlangen, sich darüber verständigen zu können, ohne sich von Unbewusstem weiter bestimmen zu lassen. Dennoch wirkt Widerstand in diesem Beziehungsgeflecht der Einsicht und dem Korrekturwunsch entgegen. Hier spricht Foulkes aber von keinem individuellen Widerstand der sich einspielt, sondern von einem jeweils für ein spezifisches Problem in einer spezifischen Gruppe kollektiven Gruppenwiderstand (ebd.: 37).

Mit dem Konzept der Resonanz verdeutlicht Foulkes, dass nicht nur eine unbewusste Kommunikation zwischen den Angehörigen einer Gruppe herrscht, sondern dass sie dazu auch selektiv ist (Foulkes 2016: 31). Intuitiv reagiert bzw. antwortet ein Individuum auf spezifisches kommunikatives Verhalten „passender“ Menschen. Resonanz meint nicht eine unbewusste Kommunikation, sondern eine selektiv passende Reaktion (ebd.).

Spiegelreaktionen sind im Zusammenhang mit dem Konstrukt der Resonanz zu sehen, wobei hier Mechanismen wie Identifikation, Gegenidentifikation und Projektion als Elemente der Spiegelreaktionen verstanden werden (Foulkes 2016: 58). Im Gruppenprozess mit Gleichwertigen können die „unterdrückten Teile seiner selbst“ oder Teile „seiner selbst“ (Sandner 2013: 38) in den anderen projiziert und auch gesehen werden. Über eine Spiegelung erkannter Ängste oder Bedürfnisse von gleichwertigen Gruppenmitgliedern, die miteinander freies Reden und darüber Verstehen ermöglichen, kann ein Veränderungsprozess angeregt werden (Foulkes 2016: 58). Dem Einzelnen wird deutlich, dass er mit seinen Ängsten nicht allein ist, sie sogar mit anderen teilt, was die Reduzierung von Ängsten zur Folge hat (ebd.: 58-59). Die Wirkung der Erleichterung bezüglich Angst- oder Schuldgefühle erreicht alle Gruppenangehörige, auch diejenigen, die nur zuhören, über das Phänomen, sich in den Anderen wiederzuerkennen. In der Konfrontation wird deutlich, wie das Selbst von Anderen gesehen wird (ebd.).

4.2 „Hier und Jetzt“

In der Gruppe geht es nicht darum, biografische oder lebensgeschichtliche Hintergründe aufzuklären. Wesentlich ist zu betrachten, „[...] wie sich der jeweilige Teilnehmer im Kontext der Gruppe verhält. Welche Aktionen und Reaktionen sind ihm möglich, was kann er wahrnehmen und was muss er abwehren?“ (Sandner 2013: 38). Gelingende oder nicht Kommunikationsmuster zeigen, welche Muster der Kommunikation die Matrix der Gruppe zulässt oder welche gehemmt werden. „Dabei sind im Hier und Jetzt der Gruppe sowohl spezifische Schwierigkeiten als auch das gesamte Interaktionssystem der Gruppe beobachtbar, in dem ganz bestimmte Dinge abgewehrt und andere gefördert werden, je nach der Konstellation, die durch die Grundproblematik der einzelne Teilnehmer und durch die ständige Kommunikationen dieser Teilnehmer in der Gruppe entsteht und die Matrix, das Netzwerk der Kommunikation darstellt“ (ebd.).

4.3 Zusammenfassung

Foulkes „Behandlungsobjekt“ ist die Gruppe mit ihren interdependenten Beziehungen und kommunikativen Handlungen und Störungen (Hoffmann 2014: 26). Die klassischen Begriffe Übertragung und Widerstand aus der Psychoanalyse werden im gruppenanalytischen Setting insofern relevant, als in der Supervision Szenen Einzelner Bedeutung im Kontext von interdependenten Gruppensituationen, ihrer Matrix, verstanden werden. Einzelne Teammitglieder sind Knotenpunkte eines Kommunikationsnetzes, in dem Unbewusstes im Kommunikationsprozess zwischen den Gruppenangehörigen sichtbar werden (ebd.: 27). Es geht um das gesamte Verhalten des Menschen in der Gruppe (Foulkes 2016: 86). Kommunikation ist weniger ein Prozess sondern ein für Menschen gemeinsam existierendes und zunehmendes Netzwerk, welches als Grundlage für das Leben verstanden werden kann (Foulkes 2015 b, 24).

Im Folgenden soll ein Fallbeispiel einer Teamsupervision demonstrieren, wie Störungen im Team über das Konstrukt „Kultur“ als das Gemeinsame sowie als das Differenten wahrgenommen wird und bewusste und unbewusste Kommunikation darüber im Dienste einer ganz anderen Fragestellung bzw. Thematik geschieht. Der latente Zweck kommunikativen Handelns wird zunehmend deutlich.

5 Transfer – Bedeutung für die Supervision

5.1 Das Team und die Matrix

Die Leiterin, Frau V., die den Aufbau des Teams der Sozialpädagogischen Familienhelfer_innen unter sich hat, erklärt der Supervisorin, dass ihr multikulturelles, gruppenähnliches Team nicht pünktlich sein könne und dies nur unter höchster Anstrengung lerne. Auch müsse auf die Hierarchie insofern geachtet werden, als die männlichen Mitarbeiter im Team zuerst angesprochen werden müssten, wenn es nicht zu Misstimmungen kommen solle. Sie beschreibt im Vorgespräch das „Team“ als schwierig insofern, als „viele Kulturen aufeinanderprallen“ würden. Es sei für sie sehr schwer gewesen, die Mitarbeiter_innen überhaupt zu Pünktlichkeit bewegen zu können. Frau V. ist zu diesem Zeitpunkt die einzige Person in diesem Feld der Organisation, die sich das Merkmal der gebürtigen deutschen Frau ohne Migrationshintergrund zuschreiben kann.

Frau V. wünscht Teamsupervision zur Konsolidierung eines Teams, innerhalb eines bereits existierenden Arbeitsbereichs SpFh (Sozialpädagogische Familienhilfe). Die Mitarbeiter_innen der SpFh waren bislang autark, d.h. ohne Leitung, für die Organisation in diesem Bereich tätig. Frau V. ist ebenso neue Mitarbeiterin bei diesem Arbeitgeber und verfügt über ein ausgeprägt reichhaltiges Netzwerk in der Stadt. Sie befindet sich mit ihrem Alter von Mitte 60 Jahren ein Jahr vor ihrer Pensionierung. Ihr Habitus, der kulturell Etablierten, erlaubt ihr selbstverständlich anzunehmen, dass sie die Deutungsmacht habe und wisse, was „richtig“ sei. Dies wird in einer Eingangsszene über die Beschreibung der Unpünktlichkeit des Teams manifest. Kollektiv wird mit dem Merkmal „Kultur“ Unpünktlichkeit allen Mitarbeiter_innen negativ konnotiert zugeschrieben. Die Idee ist ein effektiv arbeitendes Team unter einer Leitung/Koordinatorin zu etablieren.

Das erste Setting findet im Anschluss an eine Teamsitzung statt, so dass Frau V. anwesend ist, als die Supervisorin eintritt. Frau V. bietet der Supervisorin ihren Platz vor Kopf des Tisches an und lacht mit dem Team zum Thema Stuhlkreis. Ja, das mit dem Stuhlkreis sei schwierig, das wolle sie mir schon mal sagen. Alle lachen.

Die Matrix des gruppenähnlichen Teams setzt sich aus 13 Teilnehmenden in der Supervision zusammen. Frauen-dominiert befinden sich vier Männer unter den Teilnehmenden. Gemein ist allen die berufliche Tätigkeit als Sozialpädagogische Familienhelfer_innen (SpFh) im Angestelltenverhältnis des Vereins. Es ist ein altersheterogenes Team (zwischen 25 und 45 Jahren), wobei die bis 30jährigen Mitarbeiter_innen überwiegen. Im Weiteren zeigt sich das Merkmal der unterschiedlichen Herkunft/Nationalität als typisch im Team: gebürtige Türken_innen, Griechinnen, Polinnen, Italienerin, Franzose, Argentinierin, Marokkanerin und Britin, mittlerweile auch eine Deutsche. Bis auf zwei Teilnehmerinnen haben die

Mitarbeiter_innen das Studium der Sozialen Arbeit/Sozialpädagogik absolviert. Eine Teilnehmerin hat Jura studiert, die andere ist ausgebildete Erzieherin. Die Mitarbeiter_innen arbeiten nicht im Teamverbund in einer Institution, sondern einzeln in den Haushalten der Familien der sich auffällig zeigenden Heranwachsenden, so dass der Jugendhilfedienst nach dem Sozialgesetzbuch VIII (SGB) §31 Hilfe zur Erziehung in Form der Sozialpädagogischen Familienhilfe anordnet. Der gemeinsame Nenner, den alle Teilnehmenden an der Supervision teilen, manifestiert sich in einem Kulturbegriff. Das Wissen um die Zusammensetzung einer Gruppe, ihre Aufgaben und Ziele weisen auf den Charakter und das Verhalten der Gruppe hin und ermöglichen Aussagen über unbewusste Prozesse (Foulkes 2015a: 8).

Das Team begegnet der Supervisorin (Autorin) mit dem Narrativ von (m)einer Vorgängerin, einer „deutschen Supervisorin“, die als „korrekt“ und als Frau erzählt wird, die „nicht lachen“ könne. Diese habe nicht „gepasst“ und sei „typical german“ gewesen. Ausgestattet mit stereotypen Attitüden einer „Deutschen mit absoluter Pünktlichkeit“, habe sie unmittelbar nach der supervisorischen Einheit mit „wehenden Fahnen“ die Räume verlassen. Fehlender Humor und wenig Spontanität werden ihr zugeschrieben. Lachen müsse aber sein. Außerdem habe diese darauf bestanden, dass ein Stuhlkreis gestellt werden müsste, und dass sie ihn bei ihrem Eintreffen vorfinde. Das Team artikuliert nicht nur im Erst-Setting, dass es nicht bereit sei, einen Stuhlkreis zu stellen, geschweige denn in ihm zu arbeiten.

Im Sinne des Foulkes'schen Hier-und-Jetzt-Prinzips, dass die aktuellen kommunikativen Handlungen in der Supervision relevant sind und weniger die vergangenen ursprünglichen (Foulkes 2016: 186-187), geraten die Prozesse der Kommunikation und das Gemeinsame, als allgemeiner Hintergrund in den Mittelpunkt der Beobachtung, „da diese Prozesse zur gleichen Zeit das gesamte Feld der Gruppe und das Individuum einschließen und umfassen“ (Foulkes 2015b: 22). Das Gemeinsame, was wiederum im gleichen Maße Differenzierung erzeugt, wird über eine Idee von „Kultur“ erzeugt. Die Supervisorin wiederum überlegt zunächst, wie Heterogenität /Diversität im Team besprochen werden kann.

Norbert Elias ersetzt den Begriff der Kultur mit dem Begriff der Zivilisation, worüber weniger Normatives, sondern Entwicklungsprozesse in Raum und Zeit in den Vordergrund gestellt werden und menschliches Verhalten neu verstanden werden kann. Sprachliches Handeln soll im supervisorischen Prozess bezüglich ihrer Deutungsmuster mit überlieferten Vorstellungen problematisiert und, wenn die Übersetzung gelingt, verändert werden. Der Prozess des Verstehens ist mühevoll – verinnerlichtes „Wissen“ und internalisierter „Glauben“, entstanden über die regelmäßige Lebensweise selbst sowie mithilfe der normativen und ideellen Voraussetzungen dieser Handlungen, ist nur schwer (wenn überhaupt) auszuschleichen. Bourdieu spricht vom relativ stabilen, zwar nicht determinierten, jedoch schwer veränderbaren Habitus. Veränderung kann aber über einen Verstehens-Zugang vollzogen werden. Das heißt, die Supervisorin muss verstehen und sich (Alltags-)Logiken erklären. Dabei hilft die professionelle Kompetenz des Szenischen Verstehens, die im Wiederholungszwang entstehende Abwehr sowie Widerstände erkennen und deuten zu können. Die unbewussten Prozesse, die manifest oder bewusst in der Gruppe geschehen, bedürfen in der Folge in der Supervision der Übersetzung in bewusste Bedeutungen – was die Herausforderung für die Supervision darstellt. Das Individuum muss sich selbst dieser Bedeutung bewusst und fähig werden, „...sein Verhalten zu ändern, wo es in Schwierigkeiten führt“ (Foulkes 2015a: 7).

Mit Foulkes die Realebene der Gruppenmatrix denkend, wird mit der kollektiven Differenzkategorie Kultur und ihrer Stereotypisierung (Pünktlichkeit, typical german[...]) einerseits Zugehörigkeit, andererseits Differenz markiert. Diese Beziehung zeigt sich kollektiv in der Gesamtmatrix des gruppenähnlichen Teams bis hin zur Leitung. Andererseits zeigt sich genau darin der latente Zweck der kommunikativen Muster. Als interdependenter Netzwerk-Widerstand, der von den überwiegenden Mitarbeiter_innen aktiv und verbal gezeigt wird, lehnen alle Mitarbeiter_innen die ehemalige Supervisorin ab, ebenso auch die Mitarbeit, indem sie keinen Stuhlkreis stellen wollen. Die destruktive Dynamik wird in der Realzeit ergänzt darüber, dass sie die neue Supervisorin erst einmal überprüfen bzw. sich ihr gegenüber ebenfalls widerständig zeigen. „Wir stellen keinen Stuhlkreis“ – sowie die Überprüfung, inwiefern die neue Supervisorin auch typisch deutsche Anteile verkörpert und zeigt.

Die wiederum bemängelte Unpünktlichkeit aller Mitarbeiter_innen von Seiten der Leitung auf der Realebene zeigt ebenso die stereotype Zuschreibung kultureller Unterschiede – wesentlich aber ist der Hinweis auf einen tiefergehenden Konflikt ersichtlich. Im Sinne eines Teambildungs-Prozesses (Auftrag der Supervision), in dem ein effektiv arbeitendes Team herausgebildet werden soll, wird auf ein tief internalisiertes Deutungsmuster wie Kultur zurückgegriffen und eine erstrebenswerte Lebensweise fremdkritisch als kollektives Problem von Seiten der Leitung vorgestellt.

5.2 Transfer und Übersetzung

Mit dem eingeführten Kulturbegriff scheint es zunächst um eine Phantasie von Fleiß und Disziplin zu gehen, die in Abhängigkeit von einem nicht wertfreien Kulturbegriff (Reckwitz 2000) gesehen wird und Differenz markiert. die in der Supervision Korrektur erfahren kann. Kollektive Normvorstellungen, so scheint es zunächst und die auf beide Seiten (Leiterin und Team) anzutreffen sind, setzen beim Team Abwehrmechanismen frei: Es stellt keinen Stuhlkreis und schafft es, die „deutsche“ und „korrekte“ Supervisorin ‚hinauszujagen‘. Auch begegnet das Team der neuen Supervisorin mit den ähnlichen Ansichten. So scheint zunächst das Ziel in der Supervision, normative Konzepte in den Denkmustern gegen rationale zu stellen.

Mit dem Konzept der Übertragung werden Hinweise als Abwehrmechanismen wahrgenommen, die auf tiefergehende Prozesse hinweisen. Es entsteht die Idee, dass die Gruppe am liebsten die Leiterin hinaustreiben will. Übertragen wird dieser Wunsch auf die Supervisorin. Theoretisch und praktisch geht es beim Betrachten der Gruppenprozesse auf der Basis der „Figur-Grund-Beziehung“ um die Beziehung des Individuums zur Gruppe und umgekehrt (Foulkes 2015 b: 21-22). Dabei kann das Individuum im Vordergrund und die Gruppe im Hintergrund fokussiert werden oder andersherum, die Gruppe im Vordergrund und die Reaktion des Individuums im Hintergrund. Mit dem Fokus auf das Individuum im Vordergrund erscheint die Leiterin als diejenige, die habituell Distinktion erzeugt und Widerstände im Team hervorruft. Diese manifestieren sich am Symptom der kulturellen Unterschiede. Die Aussage, das Team sei unpünktlich, hebt das Problem als Zuschreibung auch im Sinne einer pars-pro-toto-Verzerrung hervor. „Alle“ Teammitglieder seien unpünktlich, was dem kulturellen Hintergrund zugeschrieben wird, während auf der etablierten Seite (Leitung) Pünktlichkeit als positiv konnotierte Eigenschaft sich selbst zugeschrieben wird. Darüber hat die Leitung die Definitionsmacht zu bestimmen, was Pünktlichkeit bedeutet und

welches „Wissen“ grundsätzlich zum Tragen kommen soll. Es entstehen Widerstände im Team, da es unbewusst einerseits die Machtquelle akzeptiert und die latent intendierte Höherbewertung bzw. den Vorrang des etablierten Wissens (Pünktlichkeit) der Leitung intuitiv annimmt, darüber aber andererseits die eigene Minderwertigkeit angehaftet wird. Die Interpretation bezüglich der Machtrate nach Elias bringt die Frage nach Abhängigkeit hervor, die dem Team einseitig in Richtung Leiterin erscheinen mag. Das Team erlebt die Leitung machtvoll, worüber es eine Störung auf der Ebene der professionellen gegenseitigen Anerkennung erlebt. Das Team erfährt wenig Anerkennung und Lob für gute Arbeit und weiß oft nicht, was es gut oder richtig macht bzw. was der einzelne/die einzelne gut gemacht hat. Das Team wünscht sich Fallsupervision, auch um Anerkennung zu erfahren. Die Bedürftigkeit des Teams wird darüber deutlich.

Aus der Aussage, dass kein Stuhlkreis gestellt werde, kann geschlossen werden, dass die Leitung zu dominant ist und in der Übertragung die supervisorische Situation bzw. die Supervisorin stellvertretend Verweigerung erfährt. Verweigern will sich das Team der Leiterin, Frau V. gegenüber. Das Team rückt (bewusst und unbewusst) zusammen und versteht sich – ob der Heterogenität – zusammenhängend und tendenziell einheitlich gegen die Leitung. Einerseits schafft es das Team, über die Problematik zu sprechen, andererseits erleben sie die Dominanz der Leitung als unantastbar, so dass sich Aggressivität einzelner Teilnehmende im Team und in den Settings zeigen. Die aufgestaute Aggression, die sich im Grunde (unbewusst) gegen die Leitung richtet, sucht sich ihren Weg in der Gruppe bei einzelnen Teilnehmenden, so dass die gestörte Struktur im Team die Arbeit gefährden lässt. „Kohäsion entsteht durch eine bewusste oder unbewusste Einigung der Gruppe auf eine Koordinierung der libidinösen, aggressiven und narzißtischen Kräfte der Gruppenmitglieder“ (Bosse 2005: 27). Darüber findet in der Supervision einerseits produktiv eine Auseinandersetzung mit dem Arbeitsthema statt, indem z.B. die Fallsupervision haltende, heilende Anerkennung zu geben vermag. Andererseits regrediert das Team kollektiv über Aggression und Trotz, indem es keinen Stuhlkreis stellen und in ihm arbeiten will. Die Aggression, die sich eigentlich gegen die Leiterin richtet, richtet sich stellvertretend gegen die Supervision und Supervisorin (typical german). Unbewusst gibt es ein Bündnis der Abwehr.

6 Schlussbetrachtung

Es konnte in diesem Beitrag gezeigt werden, wie mit Hilfe der Dynamik der Interaktion auf der Ebene der Gruppenmatrix in der Supervision Konflikte erkannt werden konnten. Dabei wurde der Konflikt nicht individualisiert aus nur einem Teammitglied heraus erkannt, was zu einer sehr eingeschränkten Sicht auf ein Problem geführt hätte. Konflikte, so konnte gezeigt werden, leisten Hinweise auf die figurale Interdependenz der Menschen bzw. der Mitglieder einer Gruppe/eines Teams. Dabei spielen sowohl unbearbeitete Konflikte aus der Vergangenheit des Einzelnen eine Rolle im aktuellen Geschehen/Konflikt, wie die gegenwärtig entstandene Situation (im Team) aufgrund der Interdependenz selbst. Jeder/jede Einzelne, jeder/jede Professionelle trägt die eigenen Beziehungsgeflechte und -muster in die Gruppe. Diese wiederum bilden ständig neue Netzwerke und Resonanzen. So wurde deutlich, dass Konflikte im Team oder mit der Leitung aus zahlreichen Verflechtungen resultieren – und nicht allein auf eine Person reduziert werden können. Manifeste Themen – hier im Rahmen des Konstrukts Kultur – bestimmten auf der Realebene das Denken, und das Konstrukt „Kultur“, als Symptom im Gruppenprozess aufgefasst, verwies auf latente und unbewusste Bedeutungen. Der zu

verstehende Sinn zeigte sich in der Supervision also latent in der Gruppenmatrix – über unbewusste Sprachhandlungen, die im Teamgeschehen interdependent miteinander verwoben sind, und die es zu verstehen galt. Im oben genannten Beispiel wurde mit dem Konstrukt „Kultur“ ein Gemeinsinn geschaffen, der das Team einerseits zusammenwachsen und zusammenhalten ließ, andererseits Differenz erzeugte. Die bewusste, wie die unbewusste Anwendung des Konstrukts Kultur verschleierte das eigentliche Thema in dem gruppenartigen Team, was Widerstände hervorrief. Es manifestierte sich symptomatisch an vermeintlich kulturellen Unterschieden und zeigte sich letztlich in der Übertragung/Projektion auf die supervisorische Situation bzw. die Supervisorin. Widerständig wurde kein Stuhlkreis gestellt, wurde das Setting unterlaufen und die Supervisorin geprüft. Auch zeigte sich, wie dominant übernommene Gewissheiten, die tief verankert und internalisiert sind, wirken und wie sie als Erklärungsmuster selbstverständlich gedacht und eingesetzt werden. Dies konnte im Kontext des Widerstandes des Teams, welcher sich in den Vordergrund drängte und die Arbeit beschädigte, mit dem Foulkes'schen Matrixkonzept verstanden werden. Unbewusste Anteile bewusster Sprachhandlungen wurden deutbar, so dass aus dem „Gemeinsamen“, dem spezifischen Gruppengefühl und den (widerständigen) Sprachhandlungen, das unbewusste Thema identifiziert wurde, welches in der Folge in der Supervision Raum finden und übersetzt in den Konflikt transformiert werden sollte: „Ziel der Gruppenanalyse ist es, bisher nicht Mitteilbares in sprachliche Ausdrucksformen zu übersetzen“ (Gröning 2010: 63).

Die Foulkes'sche Sichtweise bietet für den supervisorischen Prozess eine Möglichkeit, Gruppenprozesse zu verstehen und die latente Bedeutung hinter gemeinsamen bewussten und unbewussten Sprachhandlungen sowie kollektiven (Sprach-)Mustern identifizieren zu können. Gefühle, die in der Übertragungssituation merkbar werden, sind in der Supervision Türöffner um zu verstehen. Erwähnenswert erscheint noch der Aspekt, dass es in der Supervision gelingen muss, mit Hilfe einer entstehenden vertrauensvollen und haltenden Basis (im Sinne Bions mit der Supervisorin als fehleroffenes Ersatzobjekt, das unzerstörbar ist und bleibt) die Gleichwertigkeit der Teilnehmenden – ob der Heterogenität – herauszuarbeiten. Die Gleichwertigkeit der Teilnehmenden des Teams ermöglicht freies Reden und der Einzelne kann sich verstanden fühlen. Darüber wird dem Einzelnen deutlich, dass er mit seinen Ängsten nicht allein ist, sie sogar mit anderen teilt, worüber die Reduzierung von Ängsten möglich wird, da es leichter ist, Probleme der anderen auch bei sich als verdrängte Probleme zu erkennen. Dies kann zu einer Haltung führen, die Veränderungen bei sich selbst und folgerichtig dann auch im Umgang mit Anderen hervorrufen.

Der vorliegende Artikel hat nicht den Anspruch auf Vollständigkeit in der Anwendbarkeit des Foulkes'schen Ansatzes. Es sollte beispielhaft gezeigt werden, wie der Ansatz in der Supervision genutzt werden kann. Hierzu diente ein Beispiel aus der supervisorischen Praxis.

Literatur

- Bettighofer, S. (1998): Übertragung und Gegenübertragung im therapeutischen Prozess. Stuttgart, Berlin, Köln: W. Kohlhammer Verlag.
- Bosse, H. (2005): Die Bedeutung des Wir in der Gruppenanalyse, in: Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision, Gruppenanalyse. 15. Jahrgang, Heft 1, Heidelberg: Mattes Verlag, S. 13-40.
- Brandes, H. (2005): Grenzen und Grenzverletzungen in Gruppen, in: Brandes, H. (Hrsg.): Grenzen und Grenzverletzungen in Gruppen, Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 9-18.
- Boeger, A. (2009): Psychologische Therapie- und Beratungskonzepte. Theorie und Praxis, Stuttgart: Kohlhammer GmbH.
- Elias, N. (1990, 1. Auflage): Norbert Elias über sich selbst, Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag.
- Elias, N. (1999, 4. Auflage): Die Gesellschaft der Individuen, Frankfurt/Main: Suhrkamp Taschenbuch Verlag.
- Elias, N. (2014, 12. Auflage): Was ist Soziologie?, Weinheim und Basel: Beltz Juventa-Verlag.
- Foulkes, S.H. (2015a): Zugang zu unbewussten Prozessen in der gruppenanalytischen Gruppe, in: Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision. Gruppenanalyse. 25.Jahrgang, Heft 1, Heidelberg: Mattes Verlag, S. 7-19.
- Foulkes, S.H. (2015b): Ein kurzer Überblick über therapeutische Prozesse in gruppenanalytischer Psychotherapie, in: Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision. Gruppenanalyse. 25.Jahrgang, Heft 1, Heidelberg: Mattes Verlag, S. 20-25.
- Foulkes, S.H. (2016, 3. unveränderte Auflage): Gruppenanalytische Psychotherapie. Der Begründer der Gruppentherapie über die Entwicklungsstationen seiner Methode in Theorie und Praxis, London: Dietmar Klotz GmbH in der SichVerlagsgruppe.
- Freud, S. (2012, 1. Auflage. Nachdruck des Originals von 1933): Neue Folge der Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse, Paderborn: Outlook Verlag GmbH.
- Greenson, R. R. (1973): Technik und Praxis der Psychoanalyse, Stuttgart: Ernst Klett Verlag.
- Gröning, K. (2010): Gruppenwissen und Gruppentheorien. Studienbrief der Universität Bielefeld.
- Gröning, K. (2006, 1. Auflage): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.
- Hoffmann, C. (2009, 1. Auflage): Disziplinschwierigkeiten in der Schule. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH.
- König, K. (1995): Widerstandsanalyse. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- König, K. (1998): Übertragungsanalyse. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Reckwitz, A. (2000): Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms. Eine Typologie des Kulturbegriffs, Weilerwist: Velbrück (S. 64-90).
- Rudnitzki, G. (2015): 25 Jahre Gruppenanalyse – Assoziationen zur Zeitschrift unseres Instituts, in: Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision. Gruppenanalyse, 25. Jahrgang, Heft 1, Heidelberg: Mattes Verlag (S. 4-6).
- Sandner, D. (2013): Die Gruppe und das Unbewusste, Berlin-Heidelberg: Springer Verlag.
- Scholz, R. (2005): Warum Foulkes' Konzept der Grundlagenmatrix sinnvoll ist, in: Zeitschrift für gruppenanalytische Psychotherapie, Beratung und Supervision. Gruppenanalyse, 15.Jahrgang, Heft 1. Heidelberg: Mattes Verlag (S. 5-11).
- Treibel, A. (2008, 1. Auflage): Die Soziologie von Norbert Elias. Eine Einführung in ihre Geschichte, Systematik und Perspektiven, Wiesbaden: VS Verlag.