

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

als wir uns zur Planung des Themenschwerpunkts des vorliegenden Heftes Anfang diesen Jahres als Redaktionsteam getroffen haben, konnte keine/keiner der Anwesenden auch nur entfernt erahnen, dass die Thematik dieses Heftes uns in Bezug auf unseren vertrauten Umgang mit Kommunikation, angesichts der dann hereinbrechenden Corona-Krise, vor derartige Umwälzungen stellen würde, wie sie sich aktuell in so vielen Bereichen unseres gesellschaftlichen und täglichen Lebens zeigen. Die Ereignisse haben uns alle in einem unvorstellbarem Maße überrollt und stellen uns, privat wie beruflich, vor ungewohnte, zum Teil erhebliche Herausforderungen, Umwälzungen, Unsicherheiten und Ängste. Dies betrifft (natürlich) nicht zuletzt auch den Bereich der Supervision. Ich selbst wurde, wie sicher viele von euch/Ihnen, sehr plötzlich mit der Frage konfrontiert, ob ich mir vorstellen könnte, Supervision online anzubieten, und wenn ja zu welchen Bedingungen, über welchen Zeitraum und zu welchen Konditionen. Kolleginnen und Kollegen erleben derzeit, dass Aufträge und damit Einkommen wegbrechen und die Auseinandersetzung mit Supervision sich mit einem Mal auf die existentielle Frage der eigenen beruflichen Existenz und Zukunft eingrenzt. Hierbei steht weniger im Vordergrund „wie“ Supervision stattfindet, als vielmehr „ob“ Supervision überhaupt stattfindet.

Ich möchte hier die Worte von Ronny Jahn und Martin Johnsson in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift Supervision ausdrücklich bekräftigen, dass man sich mit einem Mal „banal“ vorkommt, über Inhalte und Weiterentwicklung von Supervision zu sprechen. Dennoch, so Jahn und Johnsson, sind wir jetzt mehr denn je gefragt, und das erlebe ich in meinen Supervisionsprozessen in sehr elementarer Weise, die Teams und Adressat*innen in ihrer Verunsicherung und ihrer Orientierungslosigkeit zu halten und zu unterstützen. Als ich nach dreimonatiger Pause in ein Team des Ambulant Betreuten Wohnens einer psychiatrischen Klinik als Supervisorin zurückkehrte, haben von 10 Teammitgliedern nahezu die Hälfte geweint, inklusive der Leitung. Sie berichteten von ihrer massiven Erschöpfung, ihren Klient*innen, die ohnehin auf viel Unterstützung im Alltag angewiesen seien, noch die nötige Hilfe und den nötigen Trost zu Teil werden zu

lassen (unter Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln), wenn sie selbst vom Gefühl übermannt werden, dass nichts mehr so ist, wie es mal war.

Das Abstandsgebot, die Masken-Pflicht, die Umstellung auf Online-Begegnungsformate, all das zwingt uns, uns in nie dagewesener Weise damit auseinanderzusetzen, was Unmittelbarkeit, körperliche Nähe und das Berührt-werden durch die tatsächliche, und nicht virtuelle Präsenz des Anderen, für die Interaktion, das kommunikative Geschehen und nicht zuletzt für unsere psychische Gesundheit eigentlich bedeuten.

Das vorliegende Heft schließt an die Reflexive Supervisionsreihe zum Thema „Kommunikationsformate“ im November 2019 an. Im Rahmen der Tagung führte Dr. Horst Gronke in die philosophisch-soziologische Theorie des kommunikativen Handelns und die diskurstheoretische Implikationen nach Jürgen Habermas ein. Aus Gründen der Bearbeitung wurde in der Redaktion entschieden ein gesondertes Schwerpunktheft zu Jürgen Habermas sowie zur Theorie des kommunikativen Handelns und zur Bedeutung für die Supervision im Herbst dieses Jahres erscheinen zu lassen.

Entsprechend der Vielgestaltigkeit, dessen was unter Kommunikation zu verstehen ist, werden in dem vorliegenden Heft unterschiedliche theoretische Zugänge zum Kommunikationsbegriff bzw. zum Kommunikationsgeschehen im Kontext Supervision entfaltet. In Weiterführung seines Beitrags „Dilemma und Dissens“ in der vorherigen Ausgabe von Forum Supervision beleuchtet *Volker Dieringer* in seinem Beitrag „Konsens durch Mitgefühl“ die für das fallbezogene Kommunikationsgeschehen grundlegend relevante Frage des Umgangs mit ethischen Dissensen. Für ethische Dissense ist charakteristisch, dass sich die Konfliktparteien mit zwei (oder mehreren) sich gegenseitig ausschließenden moralischen Forderungen konfrontiert sehen, deren Gewichtung sich als unmöglich erweist, weil die moralischen Verpflichtungen in unterschiedlichen Theorien mit unterschiedlichen moralischen Prinzipien bestehen. Eine verständige Lösung stößt hier unweigerlich an ihre Grenzen, weil sich kein Konsens erzielen lässt, der für beide Parteien moralisch vertretbar, und damit auch nicht zufriedenstellend kommunikativ lösbar wäre. In Anlehnung an Martha Nussbaums Analyse des Mitgefühls in ihrem Buch „Politische Emotionen“ wird von Volker Dieringer aufgezeigt, wie der von Nussbaum verwendete Begriff des Mitgefühls, auch als Richtschnur für den Umgang und die Überwindung ethischer Dissense dienen kann.

Auf der Grundlage der Habitustheorie von Pierre Bourdieu zeigt *Regina Heimann* anhand des Fallbeispiels eines sozialpädagogischen Teams einer vollzeitschulischen Erzieher*innen-Ausbildung auf, in welcher Weise unbewusste habituelle Konflikte innerhalb des Teams die Verständigung bezüglich der „professionell richtigen“ Vermittlung pädagogischen Wissens und der Ausformung beruflicher Erzieher*innenkompetenz konflikthaft prägt. Die Abgrenzungsdynamik im Sinne einer distinktiven Praxis gründet hier auf den Herkunftsberufen bzw. den unterschiedlichen beruflichen Herkunftsidentitäten der beteiligten Protagonisten, für die ein unterschiedlicher Theorie-Praxis Bezug kennzeichnend ist. Konflikte zeigen sich in dem genannten sozialpädagogischen Team u. a. auch dort, wo sich die jährliche didaktische Bildungsplanung mit dem fachfremden Lehrer-Kollegium hinsichtlich des pädagogischen Anspruchs an die Praxisbegleitung der Erzieher*innen als neuralgischer Punkt erweist. Der Konflikt wird hier, so Regina Heimann, als Wirkweise symbolischer Gewalt auf einer genderbezogenen Ebene wirksam und erweist sich als Ausdruck einer geschlechtstypisierenden Sichtweise auf pädagogische Berufe als „Jede-Frau-Tätigkeiten“.

Im Kontext eines Umsetzungsprojekts zum multikulturellen Zusammenhang von Altenhilfe mit dem Schwerpunkt der sprachlichen Förderung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund beleuchtet *Katharina Gröning* die Problematik des Spracherwerbs bzw. von Sprachlernprozessen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund. Hierbei rekurriert die Autorin, neben der ethnopschoanalytischen Theorie der kulturellen Übertragung von Mario Erdheim, im Schwerpunkt auf die vom Ehepaar Grinberg entwickelte klinische Theorie des Migrationsprozesses, die das traumatische und schambehaftete Potential der Migration und des Verlustes fokussiert. Zentral für das supervisorische Verstehen erweisen sich daneben auch sozialwissenschaftliche Zugänge, die gesellschaftliche Ausschließungs- bzw. Ausgrenzungsmechanismen über den Prozess der Proletarisierung von Migrantinnen und Migranten thematisieren. Die von der Autorin angeführten Verstehenszugänge verdeutlichen, dass sich Sprach- und Kommunikationsprobleme in multikulturellen Teams nicht darauf reduzieren lassen, Sprache funktional als Bringschuld im Kontext der „korrekten“ Ausführung einer beruflichen Rolle zu verstehen. Auch Lösungen zur Arbeitsteilung, die den Migrant*innen die Rolle der

Durchführung und Ausführung von Maßnahmen zuweisen, erweisen sich hier als verkürzt. Demgegenüber verdeutlichen Ergebnisse aus der Sprach- und Pflegeforschung, dass bei Kommunikationsproblemen in Pflgeteams die Sprachbarrieren von Migrant*innen lediglich ein sekundäres Problem darstellen. Als Kardinalproblem erweisen sich vielmehr die Standardisierung und verrichtungsorientierte Kultur des Pflegeprozesses, die eine Entfremdung vom eigenen Tun sowohl bei den einheimischen Pflegekräften als auch bei den zugewanderten Pflegekräfte befördere.

Markus Lohse leitet mit seinem Fall in die objektiv-hermeneutische Sequenzanalyse der Eröffnungs- bzw. Anfangssequenz einer Supervisionssitzung ein. Die Analyse macht deutlich, dass der Formulierung der Eröffnungsfrage für den weiteren Supervisionsverlauf eine bedeutsame Rolle zukommt. Die von der Supervisorin gewählten und damit den Rahmen setzenden Eröffnungsimpulse erweisen sich als wegweisend dort, wo die Supervisandin diese zur eigenen Orientierung und Strukturierung bezogen auf die von ihr einzubringenden Themen nutzt. Dies, so eine zentrale These des Autors, kann nur vor dem Hintergrund einer vertrauensvollen und damit stabilen professionellen Beziehung gelingen, weshalb der Analyse von Eröffnungssequenzen auch eine besondere Bedeutung bezogen auf die Reflexion des gelingenden professionellen Arbeitsbündnis zukommt. In Weiterführung der von Markus Lohse erzielten Erkenntnisse zeigt sich in der Eröffnungssequenz daneben auch, dass sich die Supervisandin besonders bei der Auftragsklärung in die von der Supervisorin vorgegebene Struktur fügt. Denn die Antwort der Supervisandin auf den Einwurf der Supervisorin was ihre Frage bzw. ihr Thema sei, irritiert. Die Supervisandin hat zuvor von ihrer starken Erschöpfung, dem massiven Druck und der Überlastung berichtet. Man würde in der Konsequenz erwarten, dass sie nun eben genau diese Überlastung und den Druck zum Thema der Supervisionssitzung macht. Ihre „Gemütslage“ streift sie jedoch nur, um dann überraschend auf die Nachbereitung eines Mitarbeitergesprächs umzuschwenken und hier um Unterstützung zu bitten. Statt einer Auseinandersetzung als Leitungskraft mit dem politischen Druck verweilt die Supervisandin auf der Ebene des Arbeitsteams, diese Identifikation wird von Markus Lohse auch herausgearbeitet. Die berufliche Situation erfordert jedoch von ihr, sich zum politischen Druck, den Zielvorgaben für die Quote und erzwungenen Maßnahmeeintritten von Flüchtlingen kritisch zu positionieren und ihre eigene Professionalität damit offensiv zu vertreten. Das

„Sich-Fügen“ der Supervisandin, indem sie sich selbst abverlangt ein „konkretes Thema“ zu benennen, hier das Mitarbeitergespräch, verweist damit spiegelbildlich auf den Umstand, dass sich die Supervisandin auch dem politischen Druck fügt.

Der Gastbeitrag von *Geert Franzenburg* thematisiert die Schwierigkeit und Herausforderung gelingender Kommunikation im Kontext von Gemeindefarbeit, in der Menschen unterschiedlicher Kulturen, Milieus, Biografien aber auch unterschiedlicher Auffassungen und Anschauen bezogen auf die eigene Religion, zusammenkommen und um Verständigung ringen. Der pädagogische Einsatz der Methode des Planspiels kann hier eine Möglichkeit eröffnen, im Kontext des Settings einer transkulturellen Supervision in einer Kirchengemeinde Konflikte und Kommunikationsschwierigkeiten in ihrer Brisanz zu entschärfen, indem zunächst auf einer Metaebene an die planerischen, strategischen und kreativen Fähigkeiten der Teilnehmenden appelliert und diese erst in einem zweiten Schritt auf die konkrete Situation hin reflektiert werden.

Ein ausführlicher Tagungsbericht der „Reflexiven Supervision“ im November 2019 durch *Karin Deppe* fasst wesentliche Inhalte des Vortrags von Dr. Horst Gronke anschaulich zusammen.

Rezensiert werden durch *Tina Heitmann* „Soziale Beratung prekär situierter älterer Erwerbspersonen“ von Alois Franken (2018); durch *Volker Dieringer* „Ich kann Niemandem vertrauen“ von Thomas Müller (2019) sowie durch *Hans-Peter Griewatz* „Psychoanalyse und politische Ökonomie: Kritik der psychoanalytischen Praxis und Ausbildung“ von Siegfried Zepf und Dietmar Seel (2019).

Viel Vergnügen beim Lesen dieser Ausgabe wünschen Redaktion und Herausgeber*in.

Heike Friesel-Wark