

## „Verwicklung und Entwicklung: Supervision als Werkzeug für die Arbeit in seelischen Räumen“

Die „Besonderheiten seelischer Entwicklung“ gelingen, das sollte nicht vergessen werden, sehr häufig ohne jede professionelle Entwicklungshilfe. Wo diese gesucht wird, ist der familiäre und private Rahmen überfordert und der berufliche Helfer sieht sich einer mehr oder weniger bewußten Mischung aus Erwartungen, Ängsten und Widerständen gegenüber, die ihre Wirkung nicht selten schon zum Zeitpunkt der Beziehungsaufnahme entfaltet. Die schon länger bestehenden familiären Belastungen haben im Helfer nun eine „Adresse“ und nicht selten spürt dieser bald, wie anstrengend die Arbeit ist, - ohne die Anstrengung genauer identifizieren zu können.

Ich wage -vorab und ins blaue hinein- die Hypothese, dass der Gedanke an Supervision schon deswegen manchmal Widerstände weckt, weil sie in einem anstrengenden Beruf eine zusätzliche Anstrengung erfordert, ohne ein sicheres Versprechen auf greifbare Erleichterungen. Gleichzeitig gilt mein Playdoyer für Supervision genau diesem Punkt und ich behaupte -genauso ins blaue hinein-: ein Ziel von Supervision (unter anderen natürlich) könnte sein, die Arbeit weniger anstrengend zu machen.

Ein Playdoyer wird es sein, weil ich selbst mein ganzes Berufsleben als Psychiater Supervision erfahren durfte und dankbar bin für viele Klärungen, Entwicklungsimpulse, Öffnungen und Überraschungen, die sich für mich in diesem Raum immer wieder ergeben haben und ergeben. Bei der Vorbereitung dieses Vortrages kam mir auch immer wieder meine Verbindung mit dem KBF in den Sinn: Seit vielen Jahren nun begleite ich eine interdisziplinäre Kollegengruppe des „Therapeutikums“ als Supervisor: Die Reflexion dieses Prozesses gab mir viele Anstöße, und ich bin auch dieser Gruppe dankbar, mit der ich viel in meiner und über meine supervisorische Rolle lernen durfte.

Zunächst zur Klärung des Begriffes: Was soll denn gemeint sein mit „Supervision“? Dieser etwa 100 Jahre alte Begriff ist überaus schillernd und hat in dieser Entwicklungszeit wechselnde zeittypische Färbungen erhalten. In einer großen

Suchmaschine fand ich im Internet weltweit über 345000 Einträge, im deutschsprachigen Raum immerhin noch über 46000.

Anfang des Jahrhunderts setzten amerikanische Wohlfahrtsorganisationen spezielle Mitarbeiter zur Anleitung und Beratung ihrer ehrenamtlichen Helfer ein. Die Geschichte der Supervision ist also eng mit der Geschichte der Sozialarbeit verknüpft. In den 30iger Jahren stellten emigrierte europäische Sozialwissenschaftler ihr Wissen und ihre Erfahrung zur Ausbildung und Praxisanleitung von Sozialarbeitern zur Verfügung. Erst nach dem zweiten Weltkrieg findet sich der Begriff in Deutschland, ein erster Aufsatz zum Thema erscheint 1954. Supervision wird in den 50iger Jahren allmählich ein wichtiger Baustein in der Praxis der Sozialarbeit; seit 1964 werden spezifische Zusatzausbildungen angeboten, 1989 gründete sich die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSV) als Berufs und Fachverband einer inzwischen eigenständigen Profession.

Was aber soll denn nun gemeint sein mit Supervision? Die DGSV definiert den Begriff so: „Supervision dient ganz allgemein der Verbesserung beruflicher Arbeit. Sie schafft Reflexionsräume und ermöglicht ein vertieftes Verstehen beruflicher Realität, indem sie eine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln und Dimensionen analysiert und erörtert. Supervision richtet dabei ganz besonders ihre Aufmerksamkeit auf den Prozess des Arbeitens und Zusammenarbeitens. Die durch Supervision zu erzielende Kompetenzerweiterung liegt vor allem im Bereich der Kooperationsfähigkeit, der Übernahme einer beruflichen Rolle, der Gestaltung von Arbeitsbeziehungen und der Änderung von betrieblichen und institutionellen Arbeitsstrukturen. Supervision ist kein Allheilmittel, sie ersetzt nicht fachliche Qualifikation, unangemessene Strukturen oder fehlende Führungsprofile in einer Organisation. Supervision trägt letztlich dazu bei, daß Einzelne, Arbeitsteams und Organisationen und Betriebe ihre Aufgaben besser und mit größerer Zufriedenheit und Effizienz erfüllen können.“ (zit. nach der DGSV-homepage im Internet)

Sie hören: das klingt wunderbar, was aber soll man sich darunter vorstellen?

Am Anfang ging es nur darum, Sozialarbeiter „funktionstüchtiger für ihre institutionell vorgesehenen Aufgaben zu machen“. (Gerhard Leuschner: „Akquisition und Kontrakt im Gegenwind des Zeitgeistes“ in: *forum supervision* Nr. 14, Okt.1999). Danach, gegen

Ende der 60iger Jahre, bekam Supervision einen mehr emanzipatorisch-kritischen Anspruch; es entstand das Konzept eines „unabhängigen Dritten“, der von außen auch Verstrickungen der Institutionen wahrnehmen konnte und sollte. Die „Externität“ des Supervisors wurde Bedingung. Seit anfang der 90iger Jahre wurde der Begriff zunehmend auch in wirtschaftlichen Unternehmen heimisch und wurde mit anderen Begriffen wie „Personalentwicklung“ oder „Coaching“ in Zusammenhang gebracht; im Focus dieses Begriffsbildes stehen zunehmend Organisationsverbesserung und Effizienzsteigerung. Gerhard Leuschner, Nestor der deutschen Supervisionsszene, beschreibt diesen Wandel des Begriffes in der Zeitgeistgeschichte als „funktionale, institutions-kritische und organisationsorientierte Phase.“ (a.a.O.)

Auch unter der Gefahr altmodisch zu wirken, möchte ich mich der zweiten Phase des Begriffes verpflichtet fühlen. Warum besonders für die Supervision von professionell helfenden Beziehungen der unabhängige Dritte, die Externität der Supervision nötig ist, wird im weiteren Verlauf meines Vortrags vielleicht deutlich. Unter Supervision verstehe ich hier keine Fachaufsicht, wie es in der ersten Phase des Begriffs gemeint war; es geht mir dabei aber auch nicht um pure Effizienzsteigerung oder Verbesserung der Stromlinienförmigkeit im ökonomischen Gegenwind in einer Zeit des Sozialabbaus. Und schließlich möchte ich mich beschränken auf die Vorstellung von Gruppensupervision für Mitarbeiter in helfenden Berufen. Und eine letzte, aber wichtige Einschränkung: es geht mir hier um Fallsupervision in der Gruppe, nicht um die Supervision einer Teamdynamik. (Obwohl die Teamdynamik rings um eine Behandlung durchaus zur Sprache kommen darf und soll: sie kann ein wichtiger Beitrag zum Verständnis eines Problems sein, das in der helfenden Beziehung verborgen ist.)

Ein multidisziplinäres Team aus Krankengymnasten, Psychomotorikerinnen, Logopäden, Ergotherapeutinnen wie hier am „Therapeutikum“ z.B. erhält keine Fachaufsicht der jeweiligen Profession. Der Supervisor ist kein „Super-Wisser“, kein „Besser-Wessi“ gewissermaßen, für die Techniken einer bestimmten Disziplin. In seiner externen und finanziell unabhängigen Position ist er den vielfältigen Zielen und Zwängen der Institution nicht unterworfen und hat auch keine Entscheidungsbefugnis. Er ist der Gruppe zwar vor-gesetzt, aber er ist kein Vorgesetzter. Er kann ja jederzeit von der Gruppe auch ab-gesetzt und durch andere Supervisoren oder Supervisorinnen er-setzt werden. Er muß weder „super“ sein noch irgendwelche „Visionen“ haben außer

einer, meiner Meinung nach wesentlicher. (Hier wird schon deutlich: was Supervision ist und wird und werden kann, hängt sehr von der Person des Supervisors ab, seinem Werdegang, seiner Ausbildung, seiner Haltung und von der Gruppe mit ihren Wünschen, Kompetenzen und Dynamiken. Aus dem einen und dem Andern entsteht ein Prozess, der dann Supervision genannt wird.)

Wie gesagt: eine „Vision“ von Supervision halte ich für wesentlich: der Supervisor sollte Garant sein für einen Ort und eine Zeit, in der die Gruppe Raum findet, auf die Suche nach professioneller Identität zu gehen. Das mag für jedes Gruppenmitglied ein sehr eigener Prozess sein, dafür gibt es keine allgemeinen Rezepte, Trainingsanweisungen oder Effizienzvorgaben.

Aber: Suche nach professioneller Identität heißt auch ganz entschieden nicht „Selbsterfahrung“ oder Psychotherapie in der Gruppe. Die hier gemeinte Supervision ist ein Angebot, das sich auf die Arbeit als helfender Mensch bezieht. Der supervisorische Raum dient ganz klar der Qualifizierung der Arbeit in der Beziehung mit den Hilfesuchenden und in den Beziehungen untereinander. An Selbsterfahrung kommen wir alle nicht vorbei, Hinweise auf eigenes Ungelöstes beleiben bei der Supervision nicht aus. All das muß und darf auftauchen, weil wir Menschen sind mit unserer eigenen Geschichte, „und das ist auch gut so“ (ein heutzutage vielzitiertes Satz von Klaus Wowereit, Bürgermeister von Berlin, zu seiner Homosexualität).

Aber: in der Supervision geht es um die Arbeit, und letzten Endes nur um sie, soviel Persönliches auch auftauchen mag, –und muß. Ich wiederhole: es geht um die Suche nach einer u.U. höchstpersönlichen Professionalität und betone das deswegen so, weil meiner Erfahrung nach eine wundersame Mixtur aus Wünschen, Sehnsüchten, und Ängsten mit dem Begriff Supervision verknüpft ist, die Menschen nach Supervision suchen oder sie meiden läßt.

Aus einem Impuls heraus hatte ich im Titel der Ankündigung das Wort „Werkzeug“ untergebracht. Neugierig schlug ich im ethymologischen Wörterbuch nach (Ethymologisches Wörterbuch des Deutschen, München 1997) und fand gute Bestätigung: „Werk“ ist über Jahrhunderte ein Wort für Arbeit, Beruf, Tätigsein bis hin zum klassischen Begriff der „Werk tätigen“. Und „Zeug“ kommt von „ziehen“, genauer: „heranziehen“ im Sinne von „benutzen“. Jemand „hat das Zeug dazu“ sagt man, oder „sich ins Zeug legen“. Insofern hat „Zeug“ eine starke Konnotation von Qualifizierung,

und im Zusammenhang mit „Werk“ wird das „Werk-zeug“ zum Bild des modernen Begriffes der Professionalität.

In unseren Berufen als Helfer kann Supervision ein Werkzeug sein, ein hilfreiches Instrument für die Arbeit. Der Chirurg setzt sogenannte „bildgebende Verfahren“ wie Röntgen oder Computertomografie ein, um unter der Oberfläche verborgene Schichten sichtbar zu machen und so das Skalpell gezielter setzen zu können. Das Werkzeug Supervision könnte man auch ein „bildgebendes Verfahren“ nennen, mit dessen Hilfe professionelle Beziehungen bewußter gestaltet werden können: die tiefer liegenden Schichten, die heimlich wirksamen Komponenten der Beziehung zu den Klienten können sichtbar und verstehbar gemacht werden. Das dient dem Klienten wie dem professionellen Helfer, weil Verwicklungen deutlich werden können, die Entwicklung behindern.

Unter „Verwicklung“ versteht das ethymologische Wörterbuch übrigens einen seit ca. 200 Jahren gebräuchlichen Begriff für eine „unlösbare Verbindung“. Inwieweit Entwicklung dann die Auflösung dieses Unlösbaren bedeutet, darüber möchte ich jetzt nicht spekulieren; vielleicht aber war der Vergleich mit dem Skalpell des Chirurgen nicht zufällig, weil es in der Supervision auch um etwas gutes und heilsames Trennendes geht...Wie dem auch sei: Entwicklung ist ja Wunsch und Ziel von Betreuungen, und mancherlei Verwicklungen oft ein Hemmnis dabei. Der Supervisor kann der externe, unbeteiligte Dritte sein, ein Zeuge des Geschehens und Erinnerer. Die Erinnerung an drei Fragen seien, so hatte mir vor Jahren ein erfahrener Pfleger in der Psychiatrie erklärt, in verwickelt-verwirrenden Situationen hilfreich, nämlich an die Fragen: Wer bin ich? Wie heiße ich? Was will ich hier?

Sich zu erinnern, wer man ist, scheint mir eine der prekärsten Aufgaben des Menschseins überhaupt ; aber nichtsdestotrotz gilt: wer sich an diese drei Fragen erinnert (nicht unbedingt an die Antworten), hat in konfusionellen Beziehungen schon fast gewonnen, - und zwar sich selbst. Die Kunst ist weniger die Antwort als das rechtzeitige Erinnern an diese Fragen, um der Entwicklung des Klienten und auch der eigenen Raum zu geben.

Nachdem wir nun die Begriffe Supervision und Werkzeug, Verwicklung und Entwicklung kurz gestreift haben, soll auch der letzte Begriff des Vortragstitels kurz gestreift werden. Dieses „Streifen“ verstehe ich eher als ein An-denken, kein Nach-oder Durch-denken (und auch das An-denken hat ethymologisch wieder mit dem Erinnern zu tun, und das Er-innern seinerseits mit dem eigenen Innenraum...)

Nur streifen oder an-denken will ich also die Figur des „seelischen Raumes“. Als ich den Titel dieser Tagung „Besonderheiten seelischer Entwicklung“ las, habe ich mich gefreut. Es hieß „Besonderheiten“ und nicht z.B. Störungen oder Abweichungen. Der Titel spricht von „seelischer“ Entwicklung und nicht von „psychischer“; das mag manchen als Wortklauberei erscheinen, aber es gibt in unserer sprachlichen und kulturellen Welt feine Unterschiede zwischen dem „Seelischen“ und dem „Psychischen“. Das Psychische scheint mir eher der rationalen Erkenntnis unterworfen, der systematischen Erforschung zugänglich, davon zeugen Wörter wie „Psycho-logie“ oder „Psycho-analyse“ oder „Psycho-dynamik“. Im „Seelischen“ schwingt eine transzendente Dimension mit, die deswegen notwendigerweise auch eine personale ist, davon zeugen Wörter wie „Seelsorge“ oder „Seelenverwandschaft“ oder „Seelenwanderung“. Der seelische Raum ist einerseits ein eigener, innerer, personaler Raum, andererseits natürlich auch der Raum einer Begegnung und Beziehung mit dem Anderen. Er ist zwar Untersuchungsgegenstand im Sinne der verschiedenen psychologischen Wissenschaften, aber er bleibt auch im guten Sinne unkalkulierbar, gottseidank nicht berechenbar. Man kann sich um diesen Raum statistisch bemühen und kann auch -rein psycho-logisch- fündig werden, aber er birgt immer das Geheimnis des Personalen.

Es geht also heute und morgen um seelische Entwicklungen und deren Besonderheiten. Mein Nachdenken über Supervision gilt den Helfern, die mit diesen besonderen seelischen Entwicklungen in Beziehung treten. Wie sind diese Besonderheiten und was lösen sie in uns aus, in unserer Psyche als professionelle Helfer und in uns selbst im Sinne der Frage: Wer bin ich? Was kann, was soll Professionalität heißen angesichts der Seele dort und der Seele hier? Welche Art der Nähe und welche Art der Distanz kennzeichnet solche Beziehungen?

Der Leser versteht vielleicht inzwischen, wie schwer es mir fällt, ein fertiges Konzept zum Thema zu liefern. Da wird es meiner Ansicht nach nichts Fertiges geben, im Gegenteil: es wird immer um Öffnungen aus dem scheinbar „Fertigen“ gehen, aus dem „Fixen“, aus dem „Fix und Fertigen.“

Der supervisorische Raum ist die einzige Vision, die ich habe, und das Bild vom bildgebenden Verfahren. Die Öffnungen könnten neue Bilder sein, die anderes sichtbar machen, deutlich werden lassen, die neue Bedeutungen eines Beziehungsgeschehens hervorrufen, und damit vielleicht neue Ideen und Entwürfe für ein helfendes Handeln.

Mag sein, daß dieses Verfahren einen Einblick erlaubt, mag sein, daß hin und wieder auch ein Ausblick erscheint. Oder sollten wir besser von Einsicht und Aussicht sprechen? Was ist der Unterschied zwischen einem Blick und einer Sicht? Und welche Rolle spielt bei der Entwicklung neuer Sichtweisen das Hören, auf was sollen wir im äußeren und im inneren Raum hören?

(Man merkt, wie inspirierend mir die Wörter sind; die Wörter sind immer schon Sprache, dem Klang der Stimme entkleidet. Die Wörter sind auch ein Teil des symbolisierten Dritten, ein Teil der gemeinsamen Realität und immer Verweis auf ihre Grenzen.)

Bislang ist wahrscheinlich noch wenig klar geworden, was Supervision vermag, worin ihre konkrete Hilfe im beruflichen Alltag besteht. Sie ist ja keine Fachaufsicht, kein Ort der vielgerühmten Selbstverwirklichung, keine Garantie für messbare Effizienzsteigerung. Wieso sollte ein Arbeitgeber im sozialen Bereich für all dieses Nicht-sein Gelder locker machen? Wieso sollte ein Arbeitnehmer deswegen die Mühe auf sich nehmen, einen zusätzlichen Termin in seinen dichtgedrängten Kalender aufzunehmen? Denn zunächst einmal scheint es ja absurd für beide, Geld und Zeit zu investieren in ein Angebot, das -sozusagen auf der Bildschirmoberfläche- weder Geld- noch Zeitgewinn verspricht.

Ich will deswegen noch einmal versuchen, drei positive Funktionen der Gruppensupervision für helfende Berufe zu formulieren, so wie ich sie verstehe. Entlang meiner eigenen Geschichte als Erwachsenen- und Kinderpsychiater und Psychotherapeut hat mich Supervision in unterschiedlichster Form begleitet und unterstützt. An viele Supervisoren und Supervisorinnen denke ich dankbar zurück: Sie haben mich erinnert an das, was ist. Und in meiner inzwischen zehnjährigen Erfahrung als Supervisor habe ich eine Ahnung bekommen, was Supervision in diesem Arbeitsfeld vielleicht leisten kann und soll. Verkürzt gesagt heißt dies:

- \* **Psychohygiene für die Helfer und Teambildung,**
- \* **Beziehungsdiagnostik** und Entwicklung von **Handlungsalternativen,**  
sowie ein Fortbildungsangebot im Sinne von
- \* **Lernen durch reflektierte Erfahrung.**

Lassen Sie mich die drei Optionen genauer erläutern. Supervision ist für mich zunächst ein Ort der **Psychohygiene** für professionelle Helfer. Wir dürfen nicht vergessen, daß diese Berufsgruppen in Zeiten des Sozialabbaus neben dem Druck zur Effizienz und rein ökonomisch orientierten Zwängen noch ganz anderen und genauso zerstörerischen Kräften ausgesetzt sind. Unabhängig davon, welche inneren Kräfte uns „hilflose Helfer“ (W. Schmidtbauer) in solche Berufe drängen, -es begegnet uns im Helferberuf Leid und Elend: schwere, fast unaushaltbare Schicksale mit Unfall, Krankheit, Behinderung und Tod; schmerzhaft Erfahrungen voller Verstrickung mit Schuld und Angst, Haß und Ohnmacht, -und das oft über Generationen. Die Helfer spielen so oft und irgendwie auch not-wendig ihre wechselnden Rollen im Drama zwischen Helfer, Opfer und Täter. Qua definitionem müssen wir Helfenden handeln, vorerst einmal. Helfen ist handeln, oder nicht? Aber was hilft das Handeln? Nicht-helfende Partner von Helfern wissen ihr Lied zu singen vom ausgebrannt-sein ihres Gegenübers. „Burn-out-Syndrom“ ist ein Fachbegriff dafür geworden; man könnte statt ausgebrannt auch „ausgesaugt“ sagen, in diesem Wort würde der Beziehungsaspekt des Phänomens deutlicher.

Das Burn-out-Syndrom jedenfalls führt zu heftigen Fluktuationen in Teams, in denen so kaum ein Team-Geist entstehen kann, keine „Corporate Identity“. Viele, sehr viele erfahrene Leute gehen für die helfende Beziehungsarbeit verloren, weil es keinen Ort gibt, wo sie ihr Leiden an diesem Helfen-müssen unterbringen können. Und die, die daran leiden, sind für ihren Beruf manchmal die Begabtesten.

Der Psychoanalytiker M:Balint, Namensgeber und Initiator der sogenannten Balint-Gruppen, eine Art Selbsthilfegruppen für Helfer, hat einmal den bedenkenswerten Satz geäußert: „Das wichtigste an der therapeutischen Beziehung ist, daß der Therapeut überlebt.“ In diesem Sinne soll und kann Supervision ein Ort der Psychohygiene und des psychischen Überlebens der Helfer sein. „Ausgebrannt“ oder „ausgesaugt“: entlang dieser Erfahrungen kann der supervisorische Raum ein Container sein für das Leiden an der Beziehung zum Klienten. Hier kann das Belastende abgelegt und aufgenommen werden und dann auch, im Sinne einer Klärung, sortiert, gefiltert und verstanden werden. Die psychohygienische Funktion von Supervision entsteht so entlang des Bildes von Aufgehoben-sein und Klärung, d.h. Mobilisierung des Denkens, des „Dritten“, der Realität. So kann vorerst Unerträgliches eher ausgehalten werden, weil es auch eine Chance gibt, es zu verstehen. Erst wenn aushalten und verstehen möglich wird, kann ein Handeln jenseits des Drama-Dreiecks entworfen werden. Im supervisorischen Raum können die heilsamen Kräfte der Distanz zur Wirkung kommen.



Die individuell-psychische Funktion der Supervision als quasi „Überlebensprojekt“ in sehr belastenden und zerstörerischen Beziehungen hat aber auch eine gruppenbezogene Komponente: Teams in helfenden Berufen sind oft von Fluktuation bedroht und ohne stützende Teamerfahrung sind belastende helfende Beziehungen manchmal kaum auszuhalten. Ein Teamgefühl, der vielbeschworene Team-Geist entsteht aber nur über die Zeit, die Dauer kollegialer Arbeitsbeziehungen. Begegnung und Austausch, Kooperation und Auseinandersetzung in der Supervisionsgruppe können auch einen teambildenden Effekt haben, der seinerseits wiederum schwierige Arbeitssituationen im Einzelnen aushaltbarer machen. Die Sicherheit in den Beziehungen zu den Arbeitskollegen hat ihren Einfluß auf die Sicherheit in den Beziehungen zu den Klienten.

Die zweite Funktion, die Supervision anbieten kann, liegt in der **Diagnostik** von Beziehungen und daraus entstehende veränderte Handlungsentwürfe.

Ein „schwieriger Fall“ kann aus sehr unterschiedlichen Gründen schwierig sein; manchmal sogar besteht die Schwierigkeit darin, nicht genau zu wissen, worin die Schwierigkeit besteht. Es gibt aber auch sehr klare äußere Schwierigkeiten z.B. der Arbeitsorganisation, der Widerstände oder Ansprüche der Klienten, unklare Zuständigkeiten etc. Daneben tauchen immer wieder auch „innere“ Schwierigkeiten in Form von negativen Gefühlen wie Druck, Angst, Abwehr, Ohnmacht, Zorn usw. auf, - und oft ist das eine vom anderen kaum zu trennen. Dies kann auch mit dem Begriff der Verwicklung beschrieben werden.

In der Gruppe kann die Kollegin, der Kollege nun von solchen Schwierigkeiten berichten, die anderen können nachfragen, ihre spontanen Einfälle dazu bringen, eigene Erfahrungen beitragen. So kann im geleiteten Gespräch aus vielen Puzzle-Teilchen der Ansatz eines Bildes entstehen, das hinausweist über die Folie der Einzelwahrnehmung. Die unbewußten Anteile der Beziehung, Übertragungs- und Gegenübertragungsgefühle können wertvolle Hinweise auf die Psychodynamik der helfenden Beziehung liefern. So können aus dem anfänglich „Schwierigen“, Verwirrenden, Verwickelten und Steckengebliebenen Klärungen und Öffnungen entstehen, Neudefinitionen des Problems oder des Handlungsrahmens entwickelt werden, Optionen und Grenzen entlang der gegebenen Realitäten ausgelotet werden, Kompetenzen und Zuständigkeiten abgeklärt oder auch ungesehene Ressourcen beim Klienten, im Setting oder in der Gruppe entdeckt werden.

Die Gruppe mit ihren spontanen Einfällen, Phantasien und Reaktionen ist wie ein diagnostisches Kaleidoskop, führt zu einer erweiterten und vertieften Wahrnehmung und -wenn es gut geht- zu einer Erlösung von dem im Moment scheinbar Unlösbar. Das „bildgebende Verfahren“ Supervision erzeugt schon allein durch diese diagnostische Funktion veränderte Haltungen und setzt kreative Kräfte in der Gruppe frei, Wege aus beziehungs-dynamischen Sackgassen zu finden.

Die letzte Funktion von Supervision ist eine **implizite Fortbildung**. Dies ist keine Zielsetzung des Angebotes, aber gewissermaßen kaum zu vermeiden. Sie ist keine systematische Fortbildung zu spezifischen Inhalten oder Techniken, sie geschieht eben in einem Prozess, wo regelmäßig berufliche Erfahrungen in einer Kollegengruppe reflektiert werden. Die Kollegen beraten sich ja auch gegenseitig im Sinne einer „Intervision“, geben eigne Erfahrungen weiter und unterstützen sich so gegenseitig in der jeweiligen Suche nach professioneller Identität. Durch diesen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit Reflexion über verschiedene Aspekte der Erfahrungen findet eine Art **kontinuierliches Lernen entlang der praktischen Arbeit** statt. Dass Verwicklungen immer wieder und jedem geschehen, kann eine entlastende Erfahrung sein, zumal Verwicklungen ja manchmal diagnostisch äußerst hilfreich sein können. Mit dem Sammeln, Sortieren und Verarbeiten von Erfahrungen entsteht so auch mit der Zeit eine zunehmende Sicherheit in der Übernahme und Definition von beruflichen Rollen und auch der fachlichen Kompetenz.

Und auch ein anderes bleibt nicht aus: immer wieder wird eine Auseinandersetzung über ethische Fragen der helfenden Beziehung auftreten; mit wachsendem Bewußtsein über Entwicklungspotentiale wird auch der Mangel in der Realität schmerzhaft bewußt. In diesem Sinne bleibt auch eine kritische Auseinandersetzung mit den Bedingungen, den Möglichkeiten und den Grenzen der Institution nicht aus. Aber auch das gehört ja zu einer gelungenen professionellen Identität.