



Analytische Supervision

Aus-, Fortbildung und Fachgutachten

Versuch einer Kurzdarstellung

Download: €3,00 Print: €5,00 incl.10% USt

Bestellung / Download  [xlsx](#) Order
Meldung / Rechnung  [xls](#) Invoice

Die Tätigkeit des „analytischen Supervisors“ (m/w) ist auf die Wahrnehmung, die innere Affekt-getragene Verarbeitung und auf die Vorbereitung der Verbalisierung ausgerichtet.

Der Supervisor / die Supervisorin tut dies in Form von hypothetischen Deutungen und setzt diese in wohl überlegte und bezüglich des Zeitpunkts möglichst optimal kalkulierte Interventionen um. Diese können auf die präsentierte inhaltliche Ebene Bezug nehmen, hypothetische Deutungen einbringen, auf vereinbarte Rahmenbedingungen hinweisen und vieles mehr. In frei schwebender Aufmerksamkeit wird der analytisch orientierte Supervisor auf unbewusste und symbolsprachliche Inhalte achten und ein Konzept entwickeln, um deren Bewusstmachung und Durcharbeitung vorzubereiten. Dabei wird zwar auf den bewussten und richtigen Einsatz der gewählten analytischen Methode geachtet, es kann aber in bestimmten Situationen die Klärung von – etwa systemischen – Zusammenhängen erleichtern, nach sorgfältiger Abwägung auch andere Methoden punktuell ergänzend einzusetzen. Dies aber bedarf einiger Erfahrung und ist zu Beginn der supervisorischen Laufbahn nicht oder nur in Kontroll- oder Lehrsupervision empfehlenswert (siehe S. 2.).

Analytische supervisorische Arbeit ist (nach Gadamer, Oevermenn, Wolf, u.a.) eine „**Kunstlehre des Verstehens**“ in „frei schwebender Aufmerksamkeit“ (Freud) und setzt idealtypischer Weise auch eine exakte Kenntnis des supervidierten Berufsfeldes und der in diesem Feld gepflegten Fachsprache voraus. Eigene, zutreffende, Assoziationen zu gemachten Äußerungen oder Aktionen stellen eine wesentliche Orientierungshilfe dar, um zu einem zutreffenden Bild zu kommen. Die oft geäußerte Hatung, auch aus „dummen Fragen“ kämen „gescheite Resultate“, wird nur in Sonderfällen und mit einem langjährigen supervisorischen Erfahrungshorizont stimmen, wenn man davon ausgehen kann, dass sich die „fragende Intervention“ nicht aus blander Unwissenheit, sondern aus einem wohl durchdachten Bedeutungszusammenhang herleitet.

Mag. Dr. Volkmar Ellmauthaler

Sachverständiger Medizinische Psychologie
Privatgutachter, (Kontroll-) Supervisor, OeVS
Beratung - Forschung - Lehre - Supervision

Kaposigasse Nr. 106 Haus 6 / 13
1220 WIEN
Austrie - Austria - Österreich

Fon, Fax Arb 0 (043) 1 974 61 71
Cellular 0 (043) 699 1 0 900 802
info@medpsych.at
www.medpsych.at

Dabei sei an Sir Karl Popper erinnert, dessen These vom Vermutungswissen besagt, eine Frage beinhalte bereits ein bestimmtes Vorwissen, eben eine Vermutung über die Antwort; wobei selbige dann sinnvoll formuliert, verifiziert oder eben falsifiziert werden könne:

„Ein schwarzer Mann in einem schwarzen Raum sucht einen schwarzen Hut, der vielleicht nicht da ist.“

Der Supervisor / die Supervisorin arbeitet „psychoanalytisch“ unter Zuhilfenahme der klassischen oder erweiterten psychoanalytischen Technik, speziell der von Michael **Balint** beschriebenen Spiegelphänomene, Übertragung, Gegenübertragung (Freud), und kommt damit zu einer möglichen Nutzung der Team-Kommunikation und Konfliktbearbeitung durch die SupervisandInnen selbst (Wolf 1995). Der Supervisor selbst wird sich der Abstinenzregel bewusst sein, er entwirft eine asymmetrische Beziehung zu dem Klienten und beobachtet zugleich, wie sich seine Anwesenheit, sein Interventionsverhalten und seine eigenen inneren Wahrnehmungsbilder auf den Gesamtprozess auswirken. Ohne auf diese Beobachter-Problematik näher einzugehen, wird allen Beteiligten klar sein, dass ein analysiertes System eben auch durch das empathische Anwesendsein des Supervisors selbst bereits ohne aktive Interventionen in vielen Punkten beeinflusst und auch verändert wird.

In der psychoanalytischen Einzel- oder Team-Supervision kann der jeweils vereinbarte Focus bei Bedarf und nach zuvor vereinbarten Regeln zeitweise auch umgestellt werden, etwa auf Team, Fall oder Institution, je nachdem, was im Hinblick auf den jeweiligen Arbeitsauftrag des Teams als problematisch oder konflikthaft im Vordergrund steht, um anschließend den übergeordneten Prozess wieder aufnehmen zu können. Immer wird dann auch die Art und Belastbarkeit der mittlerweile entstandenen Beziehung zwischen analytischem Supervisor und SupervisandInnen zum Thema werden und deren Qualität zu prüfen sein. Dies sei auch im Hinblick auf verdeckte Konflikte gesagt, die sich in vielfältiger Weise verschieben oder den Prozess hemmend äußern können.

Auch in Ausbildungs-Situationen kann es mehrfach vorkommen, dass die Meta-Ebene, auf die dann abzielen ist (nämlich die analytisch-supervisorische Behandlung der Supervisionsarbeit der Kandidaten), durchbrochen wird durch Einschübe, die den Kandidaten, die Kandidatin persönlich betreffen und zwar – im Sinne der Teilnehmenden-Beobachter-Situation – auch zu der supervisorischen Arbeit zu zählen sind, aber diese nicht zum Thema haben. Hier ist seitens des Kontroll- bzw. Lehrsupervisors innere Klarheit über die erforderliche Flexibilität zu

schaffen und diese, in Übereinstimmung mit eventuellen Vorgaben und Vereinbarungen, in Parenthese zu der regulären Arbeit mit dem Kandidaten zu besprechen.

Als **Kontrollsupervision** möchte ich in dem Zusammenhang jene Arbeit bezeichnen, die frei von möglichen Ausbildungszielen auch von frei praktizierenden SupervisorInnen einzeln und außerhalb ihrer gewohnten Intervisionsgruppen vereinbart werden kann. KontrollsupervisorInnen sind erfahrene SupervisorInnen, die frei wählbar sind. Es ergibt sich die Triade: Supervisanden – Supervisor – KSV.

Als **Lehrsupervision** im engeren Sinne bezeichne ich jene Arbeit, die dem praktischen Abschluss einer Ausbildung zum/zur SupervisorIn dienen soll. Lehrsupervision hat daher eine zusätzliche systemische Qualität, nämlich die der Beziehung zwischen SupervisorIn und Ausbildungsträger, die eine Beurteilung der supervisorischen Tätigkeit der jeweiligen Kandidatinnen beinhaltet und daher besonders exakt zu gestalten ist: sowohl zwischen Ausbildungsträgern und LehrsupervisorInnen als auch zwischen diesen und deren KandidatInnen.

LehrsupervisorInnen sind eingeschränkt frei wählbar, zumal die Lehrsupervision in einer Doppeltriade mit dem Ausbildungsträger durchgeführt wird (Supervisanden – Supervisor – Lehrsupervisor – Ausbildungsträger). Kriterien für diese Arbeit und die Anerkennung der geleisteten Arbeit sind zwischen Lehrsupervisor und „SupervisorIn in Ausbildung unter Supervision“ von dem jeweiligen Ausbildungsträger anzuerkennen. All das ist vor Beginn zu klären.

Ein Durcharbeiten persönlicher Konflikte, die sich aus der Tätigkeit als SupervisorIn ergeben, ist nicht grundsätzlich zu vereinbaren und soll – meiner Auffassung nach – im Sinne einer sauberen, der Vereinbarung am besten entsprechenden, Arbeit an einen kompetenten Dritten delegiert werden. Beispiele dafür sind psychotherapeutisches Aufarbeiten von Aktualneurosen, Durcharbeiten von Konflikten, die sich aus der Herkunftsfamilie ergeben und dergleichen mehr. Sehr wohl aber sind solche Konflikte durcharbeiten, die sich aus einer möglichen verdeckten Triangulierung ergeben könnten, in die ein Kontroll- bzw. Lehrsupervisor wegen seiner Berichts- und Beurteilungspflicht etwa gegenüber dem Ausbildungsträger geraten kann. Hier liegt ein wesentlicher Teil der Klärungsarbeit eben auch beim Lehrsupervisor.

In längerfristigen Supervisions-Prozessen nimmt der/die Supervisor/in gegenüber den Supervisandinnen bestimmte **Positionen** und Rollen ein, aber auch eine **Funktion** wahr, die bislang im Team nicht ausreichend wahrgenommen worden ist: die eines stellvertretenden, kompetenten **Leiters auf Zeit**, worin sich temporär auch ein nicht unwesentliches Angebot versteht, dass nämlich

der Supervisor sich selbst auch als eine „Projektionsfläche“ im Sinne der „Übertragung“ anbieten kann. Solche Angebote können situativ sinnvoll sein, werden aber in der Folge offen gelegt und bewusst gemacht. Im Unterschied zu Psychotherapie wird in der Supervision vereinbarungsgemäß nicht in Übernahme der therapeutischen Verantwortung an individuellen oder gruppalen Traumatisierungen im Sinne der Neurosenlehre gearbeitet, sondern werden solche Phänomene als Funktionen oder Störungen eines Einzelnen oder einer Gruppe innerhalb höher geordneter Systeme bewusst gemacht und werden Strategien erarbeitet, wie damit kompetent umgegangen werden kann – immer im Hinblick auf den vereinbarten Fokus.

Team und Leitung können die Kompetenzen des / der Supervisor/in nutzen, ihre fachliche Arbeit zu verbessern und neue Arbeitskonzepte innerhalb ihrer Aufgabenbereiche zu entwickeln.

Über einen Zeitraum von mehreren Jahren soll es zudem gelingen, die supervidierten Vorgänge, Verhaltenskoordinationen und Rituale innerhalb der Gruppe der SupervisandInnen zu reflektieren und so im Rahmen einer Fortbildung zu einer geplanten **Selbstorganisation** und schließlich zur kompetenten **Intervision** zu gelangen. Diese Weiterentwicklung soll eine Fortbildung im Sinne der höhergradigen Selbstorganisation darstellen und den/die SupervisorIn schließlich in eine beratende Funktion entlassen, welche die methodischen Vorgehensweisen dieser **Intervisionen** zu kontrollieren haben kann.

Dies wieder kann Fluktuation aus beziehungs-dynamischen Gründen (etwa verdeckte, verschobene Konflikte miteinander) begrenzen helfen.

Die Fähigkeit zur Intervision zu erreichen bedeutet allerdings nicht, bereits in Ansätzen zum Supervisor ausgebildet zu werden, Supervision in Organisationen oder im privat finanzierten Einpersonensetting mit dem genannten Fortbildungscharakter ist nicht als eine „Ausbildung zum Supervisor“ anzusehen. AbsolventInnen oder Teams sind weiterhin ihrem erlernten Beruf zuzuordnen.

Coaching

wird etwa Management, leitenden ÄrztInnen, der Leitung des Pflegedienstes einer Klinik, aber auch JuristInnen, PriesterInnen und vielen anderen Berufsgruppen angeboten.

Hierbei geht es um das **gezielte Reflektieren der eigenen Position** innerhalb einer hierarchisch organisierten Struktur, die Entwicklung neuer Strategien für den internen Ablauf und den guten Umgang mit Personal und Kunden (auch PatientInnen sind Kunden, das – und die daraus abgeleitete Grundhaltung von qualifizierten Dienstleistern und Partnern wird als traditionellen Gründen oft wenig beachtet).

Orientierungshilfen für die Auswahl geeigneter MitarbeiterInnen sollten ebenfalls im Coaching leichter erarbeitet werden können. Größere Zusammenhänge und übergeordnete (Supra-) Systeme können danach besser handhabbar werden. Coaching wird deshalb von gut geführten Firmen sehr gezielt zur Optimierung relevanter Parameter eingesetzt (z.B. „Motivations-Coaching“, Leitungs-Coaching).

Private Fachgutachten

Als Fachmann auf dem Gebiet der Medizinischen Psychologie (Psychosomatik) erstellt Dr. Ellmauthaler auch Privatgutachten. In einigen Sitzungen wird das jeweilige Anliegen überprüft, im Hintergrund werden die beigebrachten Unterlagen studiert und mit dem persönlichen Eindruck sowie mit den erhobenen Daten in Verbindung gebracht. Ein solches Fachgutachten gilt nicht als Beweismittel wie das eines, vom Gericht beauftragten, beideten Sachverständigen, erhebt aber Anspruch auf Neutralität und Objektivität, so weit das innerhalb des Beobachtungs- und Bewertungszeitraums möglich ist.

Die Vorlage – etwa bei Amtsarzt, Arbeits- und Sozialgericht, Sozialversicherung und ähnlichen Stellen – dient der Unterstützung der Beweisführung in zivil- und arbeitsrechtlichen Belangen, wie etwa der vorzeitigen Pensionierung oder der Bewertung besonderer Lebensumstände bzw. der Vereinbarkeit diverser Arbeitsbedingungen mit dem psychosozialen Status des Antragstellers / der Antragstellerin im Beobachtungszeitraum.

Das jeweilige Kalkül wird – trotz Bezahlung durch die Auftraggeber – unabhängig von deren Interessenslage erstellt und ist der Ausgang der Bewertung daher nicht inhaltlich bestreitbar. Dieser unabdingbare fachliche Freiraum wird ausdrücklich Teil der Arbeitsvereinbarung zwischen Antragstellern und Fachgutachter.