



Biographien von Supervisoren und Supervisorinnen

**Integrative, systemische und
psychoanalytisch orientierte Supervisoren
im Vergleich**

Heidi Möller, Berlin

Unter Mitarbeit von: Lisa Behrendt, Dagmar Ernst, Silke Felgener, Margrit Hartmann, Jörn Hennig, Martina Jahn, Susanne Kiene, Jörn Koepsell, Martina Mörth, Gudrun Pastowski, Barbara Rohmann, Cris Schlegel, Benjamin Schubert, Kerstin Schulz, Sabine Schuster, Edda Willenbrock

1. Einleitung

Der Beruf des Supervisors und der Supervisorin stellt eine noch recht junge Profession dar, deren Wurzeln in der Sozialarbeit und in der psychoanalytischen Kontrollanalyse liegen. Die ursprünglich eher überwachende Funktion dieses Berufs ist heute durch eine delegierende ersetzt, so dass die Supervision als ein berufsbezogener Beratungs- und Weiterbildungsprozess verstanden werden kann. Erst in den 70er Jahren entwickelte die Profession Supervision im angelsächsischen Raum ein eigenes berufliches Profil, und erst 1989 wurde die „Deutsche Gesellschaft für Supervision“ (DGSv) gegründet, um u.a. eine Ausbildung mit standardisierten Anforderungen zu garantieren. Aufgrund der relativen Neuheit der Profession Supervision ist die Anzahl an wissenschaftlichen Untersuchungen, in denen das Berufsbild erforscht wird, bisher als verschwindend gering zu bezeichnen. Dieses nahmen wir (sechzehn PsychologiestudentInnen der TU Berlin unter der Leitung der Diplompsychologin und Supervisorin Dr. *H. Möller*) zum Anlass, die Biographien von SupervisorInnen im Rahmen eines Forschungsprojekts zu untersuchen. Anhand einer qualitativen Studie versuchten wir, Antworten auf eine Vielzahl von Fragen zu finden.

Ins Zentrum des Interesses stellen wir die Frage, welche beruflichen Werdegänge zum Beruf der SupervisorIn führen:

- An welcher Stelle einer Berufsbiographie entscheiden sich SupervisorInnen zu einer entsprechenden Ausbildung?
- Was hat sie dazu bewogen?
- Wie finden sie ihre theoretischen Orientierungen?

- Wie sah der Entscheidungsprozess aus?
- Wer wählt aus welchem Grund eine bestimmte supervisorische Orientierung?
- Mit welchen Erwartungen gehen sie in diesen Beruf?
- Wie hoch ist die Zufriedenheit mit der Ausbildung?
- Was hat sich durch die Ausbildung verändert?
- Wie sehen die Unterscheidungsmerkmale zu ihren Grundberufen aus?
- Was glauben die Interviewpartner, was eine gute SupervisorIn auszeichnet?
- Wo sehen sie die Möglichkeiten und Grenzen ihrer Profession?
- Welche Gefahren und Belastungen sehen sie in ihrem Beruf?

Neben der beruflichen Biographie stand auch die persönliche Entwicklung der InterviewpartnerInnen im Fokus des Interesses:

- Was sind das für Menschen, die den Beruf der SupervisorIn ergreifen?
- Lassen sich typische Biographien von SupervisorInnen finden?
- Welche Rolle hatten sie in ihrer Herkunftsfamilie?
- Gab es entsprechende Rollen außerhalb der Familie?
- Gibt es einen Zusammenhang zu ihrer heutigen Rolle als SupervisorIn?
- Welche personalen Kompetenzen befähigen sie ihrer Ansicht nach zu diesem Beruf?
- Was gefällt ihnen an der Rolle der SupervisorIn?
- Welche Arbeitsvorlieben haben sie?
- Welchen Stellenwert hat der Beruf in ihrem Leben?

Um Antworten auf diese Fülle von Fragen zu erhalten, interviewten wir insgesamt sechzehn erfahrene SupervisorInnen systemischer, integrativer und psychoanalytischer Orientierung. An eine je individuelle Interpretation der einzelnen Biographien schlossen wir eine vergleichende Analyse an, um ähnliche und differenzierende Aspekte herauszuarbeiten.

2. Methodisches Vorgehen

Bevor die Untersuchung dargestellt wird, die im Feld der qualitativen Forschung zu lokalisieren ist, soll zunächst ein Überblick über die methodische Herangehensweise gegeben werden.

2.1 Zur Datenerhebung

Durch die Erhebung von Biographien einzelner SupervisorInnen aus verschiedenen Supervisionsschulen sollen anhand einer vergleichenden Analyse Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufgezeigt werden. Um der Komplexität dieses Gegenstandsbereichs gerecht zu werden, verwenden wir Methoden der psychologischen Biographik, die *Thomae* (1987) als Synthese aus idiographischer und nomothetischer Forschung beschreibt. Bei der Erhebungsmethode handelt es sich um eine Kombination aus dem *problemzentrierten* (Witzel 1985) und dem *narrativen* Interview (Schütze 1983), die Teil der Biographieforschung sind und nach *Legewie* (1987, 138) „dem Befragten durch thematische Erzählanstöße die Freiheit einräumen, seine eigene Sicht auf sein bisheriges Leben oder einen Lebensabschnitt als ‚Lebensgeschichte‘ darzustellen.“

2.1.1 Das narrative Interview

Laut *Habermas* (1981) sind Erzählungen eine Beschreibung von sozio-kulturellen Ereignissen und Gegenständen. Sie sind eingebettet in das Hier und Jetzt der Erzählsituation und beziehen sich auf das Damals und Dort der erzählten Situation und überschreiten von daher Thema, Zeit, Ort, soziale Beziehungen und Rahmenbedingungen der Erzählsituation. Durch die eigene Strukturierung seiner Geschichte kommt der Erzähler in den Zugzwang, sie zu Ende zu bringen (Gestalterschließungszwang), Einzelheiten eingehender zu erklären (Detaillierungszwang) und gedankliche Sprünge in der Erzählung zu vermeiden (Kondensierungszwang), womit in jedem Fall das subjektive Bezugssystem („Lebenswelt“) des Erzählers samt seiner emotionalen Ereignisbeteiligung zum Ausdruck kommt („Affektlogik“). Das „narrative Interview“ (*Schütze* 1983) lässt durch die Erzählaufforderung und der Nichtbeeinflussung einmal begonnener Erzählungen besonders die Reichhaltigkeit des biographischen Materials zum Vorschein treten. Um den Nachteilen (evtl. Probleme des Erzählens, Abschweifungen, extrem einseitige Interviewsituation) vorzubeugen, bietet sich der Leitfaden als Grundlage für Wendungen und Abbruch unergiebigere Darstellungen an (*Flick* 1995).

2.1.2 Das problemzentrierte Interview (Leitfaden-Interview)

Bei dem „problemzentrierten Interview“ nach *Witzel* (1985) steht die Konzeptgenerierung durch den Befragten im Vordergrund. *Flick* (1995) ergänzt dieses Verfahren dahingehend, dass beim Erstellen des Leitfadens bereits wissenschaftliche Vorannahmen einfließen, die durch die Erzählungen des Befragten eventuell modifiziert oder revidiert werden müssen. In Anlehnung an *Flick* entwickelten wir im Studienprojekt durch Literaturstudium und Erkundungen im Untersuchungsfeld theoretische Vorannahmen. Anhand dieser Vorannahmen erstellten wir den Leitfaden, der aus Fragen und Erzählanreizen besteht und insbesondere biographische Daten in Hinblick auf ein bestimmtes Problem thematisiert. Als Kommunikationsstrategien dienen die erzählgenerierende Einstiegsfrage, die allgemeinen Sondierungen, die spezifischen Sondierungen sowie Ad-hoc-Fragen. Techniken der Datenerfassung sind zudem ein Kurzfragebogen zur Erfassung der soziodemographischen Daten, der Leitfaden als Gedächtnisstütze und Orientierungsrahmen, ein Tonbandgerät oder Videorecorder und ein Kontextprotokoll (Postscriptum) nach dem Interview.

Nach *Fuchs* (1984) gibt es die Möglichkeit, das Leitfaden-Interview mit narrativen Elementen anzureichern. Aus diesem Grund entschieden wir uns, die fünf relevanten Themenkomplexe jeweils mit einem narrativen Gesprächseinstieg zu beginnen und zum tieferen Verständnis auf die allgemeinen und spezifischen Sondierungen sowie die Ad-hoc-Fragen des problemzentrierten Interviews zurückzugreifen. Den Kurzfragebogen haben wir an den Schluss gestellt, um durch das Frage-Antwort-Schema den narrativen Gesprächseinstieg nicht zu beeinflussen.

Durch diese Methodenkombination können wir zum einen die subjektiven Erlebniswelten der SupervisorInnen explorieren, und zum anderen ist ein Minimum an Vergleichbarkeit gewährleistet. Weiterhin bietet der Leitfaden eine bessere Orientierung, gerade für noch ungeübte Interviewer.

2.2 Auswahl der Interviewpartner und Untersuchungsdurchführung

Mit einem von uns formulierten Brief, in dem wir das Projekt und unser Forschungsinteresse darstellten, schrieben wir SupervisorInnen systemischer, psychoanalytischer und integrativer Supervisionprovenienz an. Die Adressen der integrativen SupervisorInnen wurden überwiegend von der Studienprojektleiterin zur Verfügung gestellt. Zwei Kontakte wurden von Seminarteilnehmerinnen vermittelt. Die Adressen der psychoanalytischen SupervisorInnen wurden größtenteils Informationsblättern der Ausbildungsinstitute entnommen. Bei den systemischen SupervisorInnen gestaltete sich die Kontaktaufnahme schwieriger. Nur eine Supervisorin meldete sich von sich aus auf das Anschreiben. Dieser Kontakt wurde durch eine Seminarteilnehmerin vermittelt. Die anderen Adressen wurden in Informationsblättern der systemischen Ausbildungsinstitute gefunden.

Die Interviews fanden in der Zeit zwischen Anfang August und Ende Oktober 1997 statt und dauerten von 45 Minuten bis zu 2,25 Stunden, wobei die meisten Interviews einen Zeitrahmen von ca. einer Stunde einnahmen. Insgesamt interviewten wir 16 SupervisorInnen, davon waren 6 integrativ, 5 psychoanalytisch und 5 systemisch orientiert. Die meisten Interviews fanden in den Praxisräumen der SupervisorInnen statt, 3 Interviews wurden in den Privaträumen der Supervisorinnen geführt.

2.3 Zur Auswertungsmethodik

Angesichts der Fülle des Materials und der angestrebten Interpretation war es notwendig, die einzelnen Interviews zunächst zu strukturieren, d.h. das Material auf ein überschaubares Maß zu reduzieren, ohne dass wichtige Informationen verloren gehen. Wir entschieden uns für die Qualitative Inhaltsanalyse von *Philipp Mayring* (1995). Ziel der Analyse ist es, fixierte Kommunikation durch Abstraktion auf wichtige Aussageeinheiten zu reduzieren, sodass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben. Diese Inhalte sind dann Abbild des Grundmaterials. Besonderen Wert legt *Mayring* auf die Systematik der Methode. Ein regelgeleitetes Vorgehen, das eine konkrete Abfolge von detailliert beschriebenen Auswertungsschritten beinhaltet, garantiert das Erfassen der wesentlichen Strukturen und ermöglicht einen hohen Grad an Vergleichbarkeit von Interviews, die von verschiedenen Personen bearbeitet wurden.

Das konkrete Vorgehen verlangt zunächst, dass alle nicht oder wenig inhaltstragenden Textteile gestrichen werden. Die verbleibenden Stellen werden dann so paraphrasiert, dass sie alle eine einheitliche Form haben. Wiederholungen werden nicht gesondert berücksichtigt. Paraphrasen mit gleicher oder ähnlicher Aussage werden im Folgenden zu Kategorien zusammengefasst. Einzelne interpretationsbedürftige Textbestandteile müssen dann gegebenenfalls noch expliziert werden. Es wird zusätzliches Material hinzugezogen (z.B. Wörterbücher), um die Aussage soweit aufzuklären, dass sie eindeutig paraphrasiert werden kann.

In einem dritten Schritt sollen aus bereits bestehenden Theorien entwickelte Annahmen mit dem so bearbeiteten Material verglichen werden. Da die Forschung über SupervisorInnenbiographien ein noch weitgehend unbestelltes Feld ist, erschien uns diese Vorgehensweise als wenig sinnvoll. Vielmehr wurden die Kategorien in den Arbeitsgruppen diskutiert, um zu einem besseren Verständnis der Interviews zu gelangen.

Zusätzlich zur Qualitativen Inhaltsanalyse wurden noch andere methodische Zugänge gewählt, um in einer Interpretationsgemeinschaft ein besonders tiefes Verständ-

nis des Materials zu gewährleisten. Für jedes Interview wurde vom Interviewer ein Motto ausgewählt, das eine Verdichtung der zentralen Aussage des Interviews darstellt. „Dieser erste Schritt ist sehr hilfreich bei der emotionalen Auseinandersetzung mit dem Material und erleichtert so die Gedächtnisarbeit der Zuordnung des Textes zum Interviewpartner“ (Jaeggi, Faas, Mruck 1998, 6). Der aus Gründen der Anonymisierung notwendige Phantasie name für die Interviewpartner sollte diese emotionale Auseinandersetzung darüber hinaus unterstützen. Um die unbewussten Beziehungsstrukturen zwischen Interviewer und Interviewtem transparent zu machen, wurde deren Interaktion durch die Arbeitsgruppe analysiert. Jeder Interviewer sollte reflektieren, in welcher Rolle er sich während des Interviews fühlte und in welcher Rollenkonstellation das Interview stattfand. Diese Selbstwahrnehmung wurde mit den Eindrücken der übrigen Gruppenmitglieder verglichen. Das Befassen mit der Übertragung/Gegenübertragungsdynamik diente einem vertieften Verständnis der szenischen Bedeutung der Interviewsituation. Zudem sollte auf diese Weise ein möglichst vorurteilsfreies Auswerten des Interviews gewährleistet werden.

Schließlich wurden objektive Daten (z.B. Anzahl der Geschwister, Geburtsdatum, Beruf der Eltern usw.) hinzugezogen. Diese wurden im Sinne von Oevermanns „Objektiver Hermeneutik“ (zit.n. Rosenthal 1987) ausgewertet. Diese berücksichtigt die soziale Situation der Interviewpartner im Hinblick auf den zeitgeschichtlichen Kontext. Dies sollte dazu führen, dass die individuellen biographischen Entwicklungen vor dem historischen Hintergrund besser verständlich und Verzerrungen aufgrund unseres heutigen Alltagsverständnisses vermieden werden.

3. Intragruppenvergleich

Die Interviews wurden in drei Arbeitsgruppen, die sich nach den Supervisionsrichtungen bildeten, hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht. Dabei wurden entlang der Interviews Hauptkategorien gebildet, die sich durch das Reduktionsschrittverfahren bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ergaben. Anschließend wurden die gefundenen Kategorien intergruppal verglichen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Komparation präsentiert.

3.1 Intragruppenvergleich integrativer SupervisorInnen

Der Blick auf die familiäre Situation zeigt, dass die SupervisorInnen im Durchschnitt zwei Geschwister haben. In Abhängigkeit von der Geschwisterfolge berichten die Ältesten, in der Rolle der ProblemmanagerIn/-schlichterIn zu sein. Sie sind Träger der Verantwortung in der Familie. SupervisorInnen, die Zweitgeborene bzw. die Jüngsten sind, müssen sich gegenüber ihren Geschwistern behaupten. Ein Supervisor, der das jüngste Kind in der Geschwisterfolge ist, beschreibt sich in beiden Rollen. In diesen Rollen entwickeln sich die Wurzeln für ihr supervisorisches Tun. In der Familie sind die Interviewpartner für die Probleme zuständig:

„Ich glaube, dass ich schon sehr früh eine sehr große intuitive Fähigkeit hatte und mitbekommen habe, wenn es meiner Mutter nicht gut ging. ... Ich kann auch jetzt gut für Andere da sein, ... ich war eher zuständig für Gefühle – der Ansprechpartner.“ Sie entwickelten Intuition: „Intuition habe ich lernen müssen, um zu überleben.“

Es wird somit die Prädisposition für Schlichtungskompetenz gelegt:

„Ich war die Älteste, meine Eltern neigen zu Eskalationen, das fand ich schrecklich und kann diese ganz gut mildern.“ Sie haben ausgleichende Funktion: „Die Ältesten sind immer die, die nix dürfen, die müssen immer die Kämpfe führen, ... und ich war die personifizierte Vernunft.“ Sie müssen lernen zu kämpfen: „sich im familiären Miteinander gegenüber Geschwistern behaupten; ich habe mich immer geseht, wie die Jungs zu sein, und habe gelernt, wie sie zu kämpfen, zu argumentieren, wie sie sich durchzusetzen.“

Übereinstimmend wird für Kindheit und Jugend die Erfahrung beschrieben, anders als die Peers zu sein. Das Anderssein hat dabei individuelle und familienzuspezifische Ursachen. Genannt werden: das Stiefkind, der Homosexuelle, das parentifizierte Kind, die Besondere, die Kontaktarme. Bemerkenswert ist die Offenheit, mit der die InterviewpartnerInnen über Entwicklungschancen und -probleme in ihrer Kindheit berichten, sowie die Lebendigkeit, mit der sie uns begegnen und sich präsentieren. Sie werden dadurch als Personen deutlich, dass sie sich in einer differenzierten Auffächerung von Kompetenzen und Grenzen zeigen. Als Supervisorin oder Supervisor sind unsere Protagonisten mit dem Expertenstatus ausgestattet, kommen von außen in eine Gruppe bzw. ein Team und sind als Moderatoren mit Macht ausgestattet. Gegenüber den SupervisorInnen sind sie erneut in der Position der/des Anderen, der Außenstehenden.

Die berufliche Identität der weiblichen Befragten konstituiert sich über die Identifikation mit dem Vater. Die Orientierung am starken Elternteil der Familie, die Förderung der kognitiven Fähigkeiten in der Kindheit und die Übernahme männlicher Kompetenzen, wie miteinander streiten, diskutieren, sich durchsetzen, konkurrieren – verstanden als ein Wettstreit mit dem Ziel, so gut oder besser als der Konkurrent zu werden –, sind Motivationskomponenten für die Entwicklung integrativer SupervisorInnen.

Die andere Seite der progressiven Entwicklungsstränge beschreiben einige SupervisorInnen mit ihrer emotionalen Unsicherheit und mangelndem Selbstwert. Die Mutter erscheint in den Biographien der SupervisorInnen bis zur Pubertät als wenig bedeutungsvoll. Emotionalität, in traditionellen Familien durch die Mutter repräsentiert, beschreiben alle übereinstimmend als zu kurz gekommen. Für den männlichen Interviewpartner ist die Mutter, als emotionaler Pol der Familie, die Identifikationsfigur. Es zeigt sich bei den integrativen Supervisoren generell eine Identifikation mit dem gegengeschlechtlichen Elternteil, die den beruflichen Werdegang bestimmt.

Die am Vorbild des Vaters orientierte hohe Leistungsbereitschaft, die von den SupervisorInnen als positiv erlebt wird, scheint in der Rolle der SupervisorIn aufzugehen. Die finanzielle Absicherung der Familie, das dominante Etablieren männlicher Werte, das Unterstützen und Fördern intellektueller Fähigkeiten der Kinder kennzeichnen das Bild der Supervisorinnenväter. In der Supervisionsarbeit werden nun durch die SupervisorInnen individuelle und kollektive Entwicklungen angestoßen, die SupervisorInnen intellektuell und aber auch emotional unterstützt. An dieser Stelle ergänzen die SupervisorInnen das väterliche Leitbild mit den selbst schmerzlich vermissten Komponenten, des Gehaltenwerdens und der Förderung.

Die Vorbildfunktion gegenüber den SupervisorInnen wird mit: *„dem Beachten eigener Grenzen“*, *„mit Ressourcen bewusst umgehen“*, *„einen Ausgleich zur Arbeit schaffen“* charakterisiert. Betrachten wir den Aspekt der Ausgewogenheit, so ist die Supervision ein probates Feld, das Verhältnis von Emotion und Kognition (s.o.), Anspannung und Entspannung als sensible Bereiche der SupervisorInnen und der SupervisorInnen zu managen. Der Beruf selbst dient unter diesen Voraussetzungen dem Suchen einer Balance.

Der Ausgleich zwischen intellektueller Förderung und emotionaler Begegnung wird auch in der Wahl des Verfahrens versucht. Nonverbale Verfahren, kreativ-künstlerische Methoden als Bestandteil integrativer Supervision ermöglichen positive Konfluenzerlebnisse. Das besondere Interesse an diesen Methoden stellt den Hauptgrund für die Schulwahl dar.

Die Orientierung an der Mutter berichten einige SupervisorInnen erst in einem späteren biographischen Zusammenhang, dem der Berufswahl. Einige Interviewpartner entschieden sich für den gleichen Beruf wie die Mutter, der später dann zum bevorzugten Supervisionsfeld wurde. Der berufliche Werdegang beginnt bei allen integrativen SupervisorInnen im sozialen und pädagogischen Bereich. Der eigene Mangel an emotionaler Zuwendung zeigt sich heute möglicherweise im Bedürfnis, in einem dichteren emotionalen Kontakt noch stärker fördernd und begleitend zu arbeiten. Fünf der sechs SupervisorInnen machten zuvor eine gestalttherapeutische Ausbildung. Die positiven Erfahrungen mit Kontrollanalysen als Reflexionsinstrument der therapeutischen Arbeit, die alle SupervisorInnen beschreiben, sind ein weiterer Baustein für die Entscheidung zum neuen Berufsbild der Supervision.

Die Vielfältigkeit personaler Kompetenzen, benannt als Voraussetzungen für die supervisorische Tätigkeit, wurden in vielen Aus- und Fortbildungen erworben. Die Verknüpfung von Feldkompetenz im Ausbildungsberuf, therapeutisches Handwerkzeug, gepaart mit der Nutzung kreativer Methoden und dem Wissen über Organisationsstrukturen in der Supervisionsarbeit lässt sich im integrativen Supervisionskonzept verwirklichen. Der Anspruch, zu unterstützen und die Supervisanden als Lernende zu sehen, die pädagogisch getönte Rolle des Förderers einzunehmen, scheint gut mit dem integrativen Supervisionskonzept vereinbar zu sein.

Deutlich artikulieren die integrativen SupervisorInnen das Bestreben „weg von der Therapie“ im beruflichen Werdegang. Die Zielgruppe ist nun der „normal neurotische Supervisand“, nicht mehr der schwer geschädigte Patient. Das Arbeitsinteresse liegt im Unterstützen der beruflichen Entwicklung und der Identitätsfindung der Supervisanden. Ressourcen sollen erschlossen und erweitert werden. Der lehrende und betreuende Arbeitsstil kennzeichnet die fördernden Bestrebungen. Im Gegensatz zum individuumszentrierten Verständnis therapeutischer Verfahren findet sich nun ein Menschenbild wieder, das die Arbeit als eine bedeutsame Komponente in der Entwicklung begreift. Die im Arbeitsfeld vorgefundenen Organisationsstrukturen als Determinanten von Konflikten und Störungsbildern wie Depression werden ebenso mitgedacht wie die Möglichkeiten und Grenzen des Individuums. Die Einbeziehung und stärkere Gewichtung systemischer Zusammenhänge ist nicht nur ein Schritt „weg von der Therapie“, sondern einer „weg vom Defizit des Individuums“. Der darin enthaltene Paradigmawechsel im Menschenbild, das Organisationsstrukturen als Determinante menschlicher Entwicklung begreift, wird in der Supervision zum Arbeitsansatz.

Ein weiterer Aspekt, der den Schritt „weg von der Therapie“ begründet, ist der Versuch des Managements eigener Kapazitäten. Alle integrativen SupervisorInnen zeichnen sich durch ein hohes Maß an Arbeit aus. Als Gefahren des Berufs nennen sie Selbstüberschätzung und Überforderung. Wissensdrang und aktive Lebensgestaltung verwischen die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit. Die hohen Beanspruchungen, von denen die SupervisorInnen berichten – als Beispiel sei das ständige Streben nach Aus- und Fortbildung genannt –, ist gepaart mit der Sensibilität für ihre Leistungsgrenzen. Vielleicht war die Entscheidung zur Supervision eine Krisenentscheidung. Das eigene Burn-Out wahrzunehmen, wird zum Motiv der Suche nach Entlastung. Die supervisorische

Tätigkeit konfrontiert ständig mit den Grenzen der Supervisanden. Eigene Grenzen bewusst zu beachten, kann der Vermeidung von chronischer Grenzüberschreitung dienen.

Freizeit hat für alle SupervisorInnen einen hohen Stellenwert. Unter Berücksichtigung des enormen Arbeitspensums, von dem alle SupervisorInnen berichten, bleibt die Frage offen, ob es sich nicht eher um einen Wunsch handelt, der als Anspruch formuliert ist. Die Grenzen der Supervision werden unterschiedlich definiert. Grenzen werden in der Person der SupervisandInnen und SupervisorInnen, in der Methode oder in der Institution liegend verortet. Einige beschränken sich auf Supervision im Herkunftsberuf und verweisen auf die damit zusammenhängende Feldkompetenz. Andere wechseln die Felder, in denen sie supervisorisch arbeiten. Neben Supervision ist zunehmend auch das Coaching ein weiterer Arbeitsbereich integrativer SupervisorInnen geworden. Dadurch wird die Integration der väterlichen Seite erreicht. Sie bewähren sich heute auch im Profit-Bereich. Die weibliche, eher klinische Komponente wird ergänzt durch zusätzliche Referenztheorien und Interventionstechniken der Arbeits- und Organisationspsychologie. Im Profit-Bereich unterstützend zu arbeiten, bedeutet, dem „inneren Vater“ mehr Emotionalität zukommen zu lassen.

Die Bedeutung der beruflichen Selbständigkeit der SupervisorInnen ist von hohem Stellenwert. In vielen Fortbildungen erwerben sie immer mehr Kompetenz und damit Autonomie. Bedenken wir das eingangs beschriebene Anderssein, die darin enthaltene Facette der/des Besonderen, dann bedeutet der gesellschaftlich höhere Wert beruflicher Selbständigkeit eine Aufwertung. Die in der Familie als Gruppe erworbenen Fähigkeiten, sich durchzusetzen, Verantwortung zu tragen, zu fördern, souverän mit Gruppensituationen umzugehen, münden in das Berufsbild des selbständigen Supervisors, in „freier“, „eigener“ Praxis.

In ihren sozialen Rollen beschreiben sich integrative SupervisorInnen als dominant, als engagierte Mitsreiter und Gruppenwesen. In den Interviewsituationen setzen sich entsprechende Rollenzuweisungen der InterviewpartnerInnen gegenüber den InterviewerInnen in Szene: die kleine Schwester, der kleine Bruder, die Supervisandin, die Schülerin, die Konkurrentin, die Gleichberechtigte. Die Interviewpartner werden als: die Mütterliche, der Väterliche, die Supervisorin, der/die Distanzierte, die Wissensvermittlerin, die Versorgende wahrgenommen. Deutlich spüren wir die wohlwollende Unterstützung, die sich vor dem Hintergrund klarer Abgrenzung entfaltet. Wertschätzung dem Anderen, dem Interviewer gegenüber wird in allen Interviews spürbar. Das integrative Supervisionsmodell impliziert Vorstellungen über die Rolle des Supervisors als eines aktiv unterstützenden, konfrontativen Kommunikationspartners und über die Kompetenz, seine eigene Person ins Zentrum der Auseinandersetzung zu stellen. Wir begegnen in unseren Interviewpartnern einer lebendig gewordenen Theorie.

3.2 Intragruppenvergleich psychoanalytischer Supervisorinnen

Alle fünf der in dieser Gruppe Befragten sind weiblich. Ihre Herkunftsberufe, die sie heute noch ausüben und mit denen sie sehr zufrieden sind, liegen im pädagogischen Sektor oder in der Sozialarbeit – nicht im Bereich der Psychotherapie. Jeweils zwei der Befragten haben (Sozial-) Pädagogik bzw. auf Lehramt studiert, und die fünfte Interviewpartnerin ist Diplom-Psychologin. Alle haben aufgrund ihrer Herkunftsberufe langjährige Erfahrung in der Erwachsenenbildung oder Beratung, einige waren zum Teil bereits vor der Supervisionsausbildung supervisorisch tätig. Für die meisten von ihnen

stellt die Supervision nur einen Nebenbereich dar, der im Durchschnitt 20 % ihrer beruflichen Tätigkeit ausmacht.

Die Motivation für die Weiterbildung zur Supervisorin ist den Angaben zufolge sehr unterschiedlich. Für die einen bedeutet die Ausbildung eine Professionalisierung der bereits zuvor ausgeübten Beratungs- oder supervisorischen Tätigkeit. Andere dagegen verwirklichen dadurch individuelle Anliegen, die in ihren Biographien auch an anderen Stellen immer wieder deutlich werden: Sie suchen nach „Herausforderungen“, wollen etwas „bewegen und schaffen“ oder „Neues und Interessantes kennenlernen“. Materielle Gründe als Anlass für die Weiterbildung werden – trotz expliziter Frage – von keiner Interviewpartnerin als bedeutsam benannt.

Der Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns hängt bei der Mehrzahl der Befragten mit einschneidenden Lebensereignissen zusammen. Ein direkter Auslöser ist z.B. der Auszug der eigenen Kinder. Dadurch steht ihnen mehr persönlicher Freiraum zur Verfügung, den sie für eine Weiterbildung nutzen. Eine Supervisorin befürchtet, nach dem Wegzug zu viel freie Zeit zu haben oder einsam zu werden, und will „wieder einmal etwas für sich tun“. Indirekt beeinflussen den Moment auch frühere Krisen, wie z.B. die Entscheidung, sich von der Sozialarbeit abzuwenden – der Einstieg in die Supervision ist ein weiterer Schritt hin zu diesem Ziel. Für eine andere Interviewte ist dagegen das „Machen“ in der Biographie generell ein zentrales Thema.

Nicht alle Interviewpartnerinnen machten vor ihrer Ausbildung selbst Erfahrungen mit Supervision. Von positiven Erlebnissen berichten zwei von ihnen. Eine Befragte übt seit Beginn ihrer Berufstätigkeit Supervision aus, die andere hat bereits während ihrer Studienzeit selbst Lehrer supervidiert.

Ihre Vorstellungen über die persönlichen Kompetenzen, die es für Supervisionsarbeit notwendig braucht, sind differenziert, individuell recht unterschiedlich und weisen nur wenige Gemeinsamkeiten auf. Von zwei Interviewten wird spontan ein Zusammenhang zwischen ihren Biographien und den Kompetenzen genannt. Die meisten von ihnen stimmen darin überein, dass die Fähigkeit zur Selbstreflexion, der analytische Blick bzw. die Außenperspektive und das Zuhören für die Supervisionstätigkeit wichtig sind. Von einzelnen wird u.a. Intuition, Neugier, Offenheit, Beratungskompetenz oder annehmen und fördern können genannt.

Ähnlich wie bei den personalen Kompetenzen verhält es sich bei den Veränderungen durch die Supervisionsausbildung. Überwiegend berichten sie von einer geschärften und differenzierteren Wahrnehmung von Strukturen, Perspektiven und Gefühlen sowie einer angemesseneren Einschätzung von Grenzen und eigenen Kompetenzen. Individuell unterschiedlich werden Veränderungen wie akzeptieren und „zulassen“ können, Chaos bzw. Ablehnung aushalten und eine positivere Lebenseinstellung aufbauen können genannt. Auf die Frage nach den Auswirkungen der Ausbildung auf ihre Persönlichkeit gehen die meisten Befragten kaum oder gar nicht ein. Sie geben ausweichende Antworten bzw. erwähnen kurz, dass sich nicht viel verändert hat.

Die Einschätzung der Supervisionsarbeit bezüglich ihrer Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit zum Herkunftsberuf ist sehr unterschiedlich. Für einige ist Supervision ähnlich ihrer Tätigkeit in der Beratung bzw. Erwachsenenbildung, die anderen dagegen sehen sie als einen völlig neuen Beruf bzw. als eine Beschäftigung, durch die sie neue Kompetenzen erworben haben. Die berufliche Selbständigkeit ergibt für einige die Möglichkeit, ihre Zeit freier einzuteilen – ein vor allem wegen Familienverpflichtungen wichtiger Aspekt.

Bei der Frage, warum sich die Supervisorinnen gerade für die psychoanalytische Orientierung entschieden haben, entsteht der Eindruck, dass die Psychoanalyse zu ihrer

Person passt. Einige erwähnen dies explizit, bei den anderen zeigt sich ein Zusammenhang zu ihrer Biographie oder ein frühes Interesse an Psychoanalyse. Äußere Zwänge, wie z.B. familiäre Verpflichtungen, die zur Wahl eines Ausbildungsortes und einer damit verbundenen Einengung der Orientierungsvielfalt bei der Auswahl führen, werden nur von einer Interviewten kurz angesprochen. Eventuell könnte die Wahl der psychoanalytischen Supervisionsrichtung eine Folge der Patientenanalysen sein, die die meisten Supervisorinnen, vier von ihnen, im Laufe ihres Lebens erlebt haben.

Als inhaltliche Wahlkriterien nennen sie vor allem das Interesse an der psychoanalytischen Blickrichtung, die ihnen aus Patientenanalysen oder analytisch orientierter Beratungstätigkeit bereits bekannt ist. Für eine Interviewpartnerin stellt die Metatheorie der Psychoanalyse die „beste Theorie des Individuums“ dar. Allerdings stimmen die meisten darin überein, dass psychoanalytisches Wissen für die Supervision nicht ausreicht, sondern zusätzlich Aspekte aus der Organisationsentwicklung und soziologisches Wissen einfließen müssen, um Organisationen verstehen zu können. Aus diesem Grund würden zwei Befragte heute nicht mehr unbedingt die psychoanalytische Orientierung wählen. Eine dritte Befragte schätzt die analytischen Anteile in der Ausbildung als eher gering ein.

Mit der Ausbildung ist der überwiegende Teil der Interviewpartnerinnen zufrieden, teils wegen der Offenheit und Möglichkeit zur Diskussion über andere Ansätze, teils weil die Ausbildung für sie eine persönliche Herausforderung bedeutete. Allerdings halten zwei von ihnen den Anteil an Selbsterfahrung für zu hoch bzw. nicht für notwendig (die Person ohne eigene Patientenanalyse). Konkrete Erwartungen und Vorstellungen bezüglich der Ausbildung haben die meisten am Anfang nicht.

Die Identifikation mit der psychoanalytischen Supervision scheint sehr unterschiedlich ausgeprägt zu sein. In zwei Fällen tritt keine ausgeprägte Identifikation mit der speziellen Orientierung auf. Eine Supervisorin betont z.B. die Notwendigkeit der Flexibilität in den Methoden je nach Klientel, eine andere ihre Offenheit auch für andersartige Perspektiven – sie sieht Supervision als „Querschnittsprofession“. Bei zwei weiteren kann man dagegen eine deutliche Identifikation erkennen. Eine von ihnen spricht z.B. davon, dass die Orientierung immer „zur eigenen Neurosenstruktur“ passt. Die fünfte Interviewte versteht sich weniger als Supervisorin, sondern vielmehr – ihrem Hauptberuf entsprechend – als Beraterin.

Die Interviewpartnerinnen bevorzugen Arbeitsfelder, in denen es Möglichkeiten zur Entwicklung gibt. Das größte Interesse zeigen die meisten an Gruppensupervision und Gruppendynamik, da hier im Vergleich zur Teamsupervision, bei der die Institutionen Grenzen setzen, oft mehr bewegt werden kann. Einige von ihnen genießen aber vor allem Einzelsupervision, da hier die Arbeit „ruhiger“ ist und sie sich „auf eine Person einstellen“ können. Möglicherweise stellt dies einen Kontrast zur Atmosphäre in ihren Herkunftsfamilien (gespaltenes Elternhaus, Suchtfamilie) dar, wo eine Bezugnahme auf eine Person kaum oder überhaupt nicht möglich ist. Die Bevorzugung des Settings Einzelsupervision zeigt außerdem, dass davon ausgegangen wird, dass Probleme der Arbeitswelt durch den Zugang über das Individuum angegangen werden könnten und zur Veränderung nicht notwendigerweise eine gesamte Gruppe oder ein vollständiges Team notwendig sei.

Nahezu alle Befragten erkennen bei der Supervision die gleichen Gefahren wie in den klassischen Helferberufen: Die Arbeit besteht aus einer ständigen Konfrontation mit Problemen, wobei das Handeln des Helfers nicht zwangsläufig durch Kollegen kontrolliert wird – es besteht die Möglichkeit eines Machtmissbrauchs. Zusätzlich wer-

den Belastungen im Zusammenhang mit der eigenen Biographie angesprochen. Es kann z.B. die Suche nach „Lösungen“ (wie in der Familie) oder ein „sich einmischen“ oder „drängen“ (wie die Eltern) in der Supervision in Analogie zu der (problematischen) Familiensituation erlebt werden.

Die Möglichkeiten der Supervision werden nur von wenigen Interviewpartnerinnen überhaupt angesprochen, und wenn, dann nur sehr kurz. Ihre Grenzen dagegen nennen die meisten. Externe Beschränkungen werden z.B. bei der Teamsupervision in den Institutionen gesehen oder liegen in den Rahmenbedingungen, wie der schlechten sozialen und finanziellen Situation. Interne Grenzen bestehen entsprechend ihren Beschreibungen darin, dass die Supervisionsmethoden nicht problemspezifisch zugeschnitten sind und eine umfassende Supervisionstheorie fehlt. Die meisten halten, wie erwähnt, im Bereich der Supervision die Metatheorie der Psychoanalyse nicht für ausreichend.

Bei der Frage nach ihren Herkunftsfamilien zeigt sich, dass die Anzahl ihrer Geschwister unterschiedlich ist: Wir interviewten ein Einzelkind, eine Person mit drei Brüdern und drei weitere mit je einem Bruder oder einer Schwester. Zwei Supervisorinnen sind die Erstgeborenen und drei die Zweitgeborenen. Von den letzteren sprechen zwei Personen das Thema Neid und Konkurrenz vor allem gegenüber ihren älteren Brüdern in der Jugendzeit an. In dem einen Fall bezieht sich der Neid auf die Möglichkeit der Brüder zu studieren, während für die Befragte die Rolle der Ehefrau und Mutter vorgesehen war. In dem anderen Fall kommt der Neid indirekt zum Ausdruck, indem die Person sich selbst im Kontrast zum Bruder beschreibt: Sie selbst galt als „dummes Pummelchen“ in der Familie, während der Bruder als der „Alles-Könnende, Charmannte“ gesehen wurde, der stets besser als sie war.

Nahezu alle Befragten ziehen nach dem Abitur sofort von zu Hause aus – eine Art Flucht oder zumindest Befreiung von den Familien, bei deren Beschreibungen Konflikte im Mittelpunkt stehen. Die Familienatmosphäre wirkt meist problembeladen: Sie erzählen von Suchtfamilien, in denen nach außen die Fassade einer heilen Welt aufrechterhalten werden sollte, oder erwähnen Familienkonflikte, bei denen sie sich als Kind hilflos ausgeliefert fühlten und lernten, sich zurückzuhalten und zuzuhören. Eine Befragte lebte wochentags bei den Großeltern, am Wochenende bei den Eltern und wurde ständig mit gegensätzlichen Auffassungen von dem, was richtig oder falsch sei, konfrontiert. Eine weitere Supervisorin spricht von einem strengen, aber gerechten Elternhaus.

Die Rollen, die die Interviewten aus ihrer Sicht in der Familie einnahmen, vermitteln den Eindruck, dass alle sehr früh erwachsen werden mussten. Sie beschreiben sich als „Mutter der eigenen Mutter“, dazwischen- bzw. außenstehend, zuhörend und sich selbst zurücknehmend oder als Rebellin (zumindest später). Eine Befragte erwähnt, dass sie schon als Kind gearbeitet hat – ein Anzeichen für frühe Selbständigkeit. Eine weitere schildert konkret ihr Verhältnis zu den Elternteilen: Sie identifiziert sich mit dem Vater und lehnt die Mutter ab.

Der weitere Verlauf ihrer Biographien hat vermutlich eine Parallele: Sie wollten sich alle von den Rollen, die ihnen auf unterschiedliche Art durch die Herkunftsfamilie vorgegeben waren, distanzieren. Bei manchen hatten die Familien konkrete Vorstellungen über die Zukunft der Kinder, wie z.B. dass für die Tochter ein Leben als Hausfrau und Mutter vorgesehen war. Bei anderen dagegen ergaben sich, wie erwähnt, die Rollen durch die Familiensituation. Die Trennung vollzog sich meist nicht durch direkte Rebellion noch während des Zusammenlebens mit der Familie, sondern vielmehr durch eine fortschreitende Distanzierung zu Beginn oder im Verlauf des beruflichen Weges.

Eine Interviewpartnerin z.B. begann ein Psychologiestudium, um aus der Rolle der hilflos Ausgelieferten herauszukommen und Übersicht und emotionale Stabilität zu erlangen. Ein frühes Interesse an einem Psychologiestudium bzw. an Psychoanalyse war bei allen vorhanden. Vier der fünf Supervisorinnen nahmen im Laufe des weiteren Lebens eine Patientenanalyse in Anspruch – ein Hinweis für den Wunsch, mit der Vergangenheit ins Reine zu kommen.

Als Ausgleich zum Beruf, teilweise sogar als einzigen, nennen die meisten an erster Stelle ihre Familie oder die Kinder. Individuell unterschiedlich folgen Hobbys wie Tanzen, der Garten, Musik oder Malen. Allerdings steht bei der Mehrheit die Arbeit eindeutig im Vordergrund, sodass die Auffassungen von Freizeit – wenn überhaupt vorhanden – wohl eher relativ verstanden werden sollten. Einen hohen Stellenwert nimmt die Arbeit aber bei allen Interviewten ein – sowohl zeitlich als auch bezüglich des Engagements und der Sinnstiftung. Einige erwähnen, dass eine vollständige Trennung der Rolle als Supervisorin von der im Privatleben nicht möglich sei, dass sie aber Wert auf Unterschiede legen. Eine Befragte möchte z.B. keine Freundin sein, die nur Psychologin (Supervisorin) ist. Ihr sind wechselseitige Beziehungen mit privaten Inhalten wichtig – eine Entwicklung, die sie erst im Laufe der Zeit vollzogen hat.

Bei der Beschreibung ihrer jeweiligen Einbindung in den sozialen Kontext fällt auf, dass die verwendete Sprache und Denkweise sehr „psychologisch“ wirkt. Die Interviewpartnerinnen sprechen z.B. von „*wechselseitigen*“ und nicht mehr „*einseitigen*“ Beziehungen, können sich „*einlassen*“ und gleichzeitig selbständig sein oder sind nicht mehr so in der „*Helferrolle*“ gefangen. Es liegt deshalb die Vermutung nahe, dass die psychologische Denkweise und Sprache Teil ihrer Persönlichkeit geworden ist.

Insgesamt entsteht in den Interviews der Eindruck, dass der Beruf das Leben und die Persönlichkeit der psychoanalytischen Supervisorinnen in hohem Maße bestimmt. Die meisten nehmen sich wegen ihres starken Engagements bei der Arbeit wenig Freizeit, sodass neben der Familie kaum Raum für anderes bleibt. Die Denkweise und Sprache des psychoanalytischen Ansatzes spiegelt sich in ihren Erzählungen in vielen Punkten wider. Sie beschreiben z.B. ihre Herkunftsfamilien problemzentriert und ziehen Analogien zwischen früher und heute.

3.3 Intragruppenvergleich systemischer SupervisorInnen

Zwei der „Systemiker“ sind Diplom-Psychologen, ferner wurden als Herkunftsberufe Soziologin, Diplom-Pädagogin und Sozialpädagogin angegeben. Das Alter variiert zwischen 40 und 50 Jahren. Auffällig ist der hohe prozentuale Anteil der supervisorischen Tätigkeit. Bei den vier Supervisorinnen beträgt der Anteil an Supervision, bezogen auf die Gesamttätigkeit, 70 bis 85 %.

Hinsichtlich der Herkunftsfamilie ergeben sich viele Gemeinsamkeiten. Die traditionelle Rollenverteilung im Haushalt der Eltern fällt auf. Den Müttern obliegt die Führung des Haushalts und die Erziehung der Kinder, und die Väter sichern den finanziellen Unterhalt. Die Erfahrungen in der Kindheit sind ähnlich. Überwiegend wird das familiäre Klima als angespannt und unruhig beschrieben. Es gibt zahlreiche Konflikte im Elternhaus, denen durch Übernahme nicht kindgerechter Rollen begegnet wird. So werden die heutigen Supervisorinnen u.a. zur Partnerin oder Verbündeten der Mütter. Durch integrierende Funktionen sorgen sie für Ausgleich bei Problemen zwischen den Eltern und den Geschwistern. Unterschiede liegen vor in bezug auf die Anzahl der Ge-

schwister und die Geschwisterkonstellationen. Auch die frühen sozialen Kontakte sind unterschiedlich; so beschreibt sich der Supervisor außerhalb der Familie als Einzelgänger, die Supervisorinnen als „zurückhaltenes Schulmädchen“, „als zu sozial“ und als „rebellisch“. Besonders auffällig ist, dass alle fünf Interviewpartner einen engen Bezug zwischen ihrer Rolle in der Herkunftsfamilie und der heutigen Rolle als SupervisorIn sehen:

„Ich war schon immer Supervisorin. – Ich habe heute die gleiche Rolle, aber mit anderem Selbstverständnis. – Ich war der Fels in der Familie“.

Sie beschreiben sich somit als prädestiniert für die Rolle des Supervisors.

Die Beweggründe, die zur Supervisionsausbildung geführt haben, ähneln sich stark. Anzumerken ist hier, dass nur der männliche Supervisor keine Supervisionsausbildung absolviert hat, diese auch nicht für notwendig hält. Er hat eine abgeschlossene Familientherapieausbildung und arbeitet mit systemischer Orientierung. Der Supervisionsanteil in seiner Gesamttätigkeit beläuft sich auf ca. 15 %. Er hat sich aus finanziellen Gesichtspunkten, d.h. orientiert an der Marktlage, für die Supervisionsarbeit entschieden. Bei den vier Supervisorinnen steht eindeutig die hohe Identifikation mit dem Beruf im Vordergrund. Allen gemeinsam ist der große Wunsch nach Veränderung, nach stetiger Weiterentwicklung und -bildung und nach Erweiterung der beruflichen Kompetenzen. Als Beweggründe werden Neugier auf Menschen und Gruppen sowie deren Probleme, aber auch berufliche Unzufriedenheit und im Einzelfall persönliche Krisen angegeben. Anscheinend haben die systemischen Interviewpartner in persönlichen Krisen und Unzufriedenheiten für sich selbst Möglichkeiten und Aufforderungen zum aktiven Handeln gesehen. Insofern ist ihnen die positive Einstellung zur Krise gemeinsam.

Alle Interviewpartner haben Vorerfahrungen in der Supervision, als Supervisanden oder durch die Arbeit von Kollegen, die zu Vorbildern wurden. Schon im Kindesalter haben die vier Supervisorinnen gelernt, sich mit schwierigen Beziehungsmustern auseinanderzusetzen. Humor, Phantasie, Ideenreichtum, Geduld sowie Kontaktfähigkeit – in diesen persönlichen Kompetenzen sehen sie ihre Befähigung für den Beruf der Supervisorin. Persönliche Veränderungen durch die Ausbildung und auch Ausübung der Supervisorentätigkeit sehen sie durch ihr erhöhtes Selbstwertgefühl und durch ihre verbesserte berufliche Identität. In fachlicher Hinsicht konnte Selbständigkeit erzielt und ein reflektierteres Arbeiten erreicht werden.

Nur eine Supervisorin hat eine rein systemische Ausbildung. Die drei anderen Supervisorinnen entscheiden sich für eine eher gruppensystemisch orientierte Richtung. Gemeinsam ist allen heute die Vorliebe für den systemischen Ansatz, der für sie vielfältig und reich an Methoden ist. Die Arbeit ist handlungs- und lösungsorientiert, verbunden mit Spaß und Spiel, und die eigene Person steht nicht so stark im Vordergrund. Alle Betroffenen sind Teil eines Systems. Für den systemischen bzw. gruppensystemischen Ansatz würden sich alle wieder entscheiden, wenn auch dann lieber im Rahmen eines Diplomstudiengangs zum/zur SupervisorIn.

Die angenehmsten Tätigkeitsbereiche sieht eine Supervisorin in ihren Fallsupervisionen mit Sozialarbeitern und Künstlern. Eine andere arbeitet am liebsten mit Frauen, die sich beruflich verändern und begleitet gern deren Entwicklungsprozesse. Die anderen Interviewpartner wollen sich nicht auf bevorzugte Tätigkeitsfelder festlegen. Gefahren des Berufs sehen alle Befragten im Machtmissbrauch. Diesen Missbrauch sehen sie in möglicher Manipulation ihrer Supervisanden und darin, Auftraggebern dienlich zu sein, deren Zielsetzungen sie nicht unterstützen.

Supervisionsarbeit wird als „*einsame Arbeit*“ beschrieben. Ohne in einem Team organisiert zu sein, wird man zum Einzelkämpfer. Wichtig sei die Beachtung der eigenen „*Psycho-Hygiene*“, nämlich der Gefahr zu begegnen, dass sie sich selbst zu viel zumuten. Alle Befragten sehen die Möglichkeit, sich selbst in der Profession stetig weiter zu entwickeln und die Entwicklung ihrer Supervisanden hilfreich zu begleiten. Supervision wird als kreative Konfliktlösung gesehen, auch wenn sie „*kein Allheilmittel*“ darstellt. Es gebe noch immer zu wenig Beratung für mittelständische Unternehmen, und es fehle ihnen ein Berufsverband der Supervisoren, der durch gezielte Werbung noch mehr Akzeptanz und Resonanz erzeugen könnte.

Es ist auffällig, dass die vier Frauen bewusst anders leben als ihre Eltern, in ihnen demnach keine Vorbilder für die eigene Lebensplanung sehen. Für alle Beteiligten nimmt der Beruf einen hohen Stellenwert ein. Auch die klare und scheinbar problemlose Trennung zwischen Arbeit und Privatleben ist allen gemeinsam. Nur bei einer Supervisorin scheint eine Diskrepanz zwischen der beruflichen und privaten Rolle zu bestehen. Sie sieht sich beruflich in einer „*Vorbildfunktion, als eine, die weiß wo's langgeht*“ und privat noch immer als „*das zurückhaltene Schulmädchen*“.

4. Intergruppenvergleich

Ausgehend von der Fragestellung, wie die Biographie und der berufliche Werdegang von SupervisorInnen zusammenhängen, interessierte uns, ob die VertreterInnen der einzelnen Schulen sich in Biographie und Berufswertegang gleichen oder unterscheiden. Dazu erfolgte eine Komparation der Ergebnisse aus dem Intragruppenvergleich.

In Bezug auf die Schichtzugehörigkeit unterscheiden sich die von uns befragten SupervisorInnen nicht. Bis auf eine Ausnahme stammen alle aus der Mittel- und gehobenen Mittelschicht. Auffallend ist die klassische Rollenverteilung in den Herkunftsfamilien der systemischen SupervisorInnen. Die Mütter sind als Hausfrauen tätig und verantwortlich für die Erziehung der Kinder. Die SupervisorInnen dieser Orientierung haben gleichzeitig die meisten Geschwister (durchschnittlich 3), gefolgt von den integrativen SupervisorInnen (durchschnittlich 2 Geschwister) und den analytisch-orientierten SupervisorInnen mit lediglich 1,2 Geschwistern im Mittel.

Unterschiede zeigen sich im Erleben der Herkunftsfamilie: Trotz offen angesprochener Probleme erlebten die integrativen SupervisorInnen ihre Herkunftsfamilie als tragende Basis. Sie wurden wertgeschätzt und intellektuell gefördert und haben in ihrer Familie einen Rückhalt. Die „Systemiker“ beschreiben die Atmosphäre in ihren Herkunftsfamilien dagegen als konfliktreich und angespannt, wobei sie nicht sehr konkret werden und die Ausführungen wenig affektiv sind. Die analytisch orientierten SupervisorInnen wiederum beschreiben offen und konkret die Konflikte und sind dabei sehr reflektiert und differenziert, was möglicherweise auch in Zusammenhang mit den Patientenanalysen zu sehen ist, die nahezu alle analytischen SupervisorInnen absolviert haben.

Nahezu allen SupervisorInnen gemeinsam ist das frühe Erwachsenwerden, die Übernahme nicht kindgerechter Rollen. Diese frühe Überforderung stellt sich unterschiedlich dar: Manche sind schon als Kind Problemmanager in der Familie, andere sind Verbündete ihrer Mutter, wiederum andere beschreiben sich als Außenstehende. Von den systemischen SupervisorInnen wird ein direkter Zusammenhang zwischen der Rolle in der Herkunftsfamilie und der Rolle als SupervisorIn gesehen („*Ich war schon immer Supervi-*

sorin“). Bei den analytisch orientierten SupervisorInnen stellt sich das Bild differenzierter dar: Sie sehen zwar einen Zusammenhang zwischen bestimmten Fähigkeiten, die sie in der Kindheit erworben haben, und der Möglichkeit, diese dann in der Supervision nutzen zu können, aber die Entscheidung zur Supervisorentätigkeit stellt bei einigen bereits eine Distanzierung von der durch das Elternhaus vorgegebenen Rolle dar. Sie haben die Wiederholung von Mustern erkannt und sich dann bewusst entschieden, eine andere Richtung einzuschlagen. Die integrativ arbeitenden SupervisorInnen dagegen übertragen nicht ihre Rolle in der Herkunftsfamilie auf die SupervisorInnentätigkeit, sondern ihre Rolle innerhalb ihrer Peergroups, die sie als ein „Anderssein“ charakterisieren. So wie sie als Kinder und Jugendliche außen standen, kommen sie heute als Experten von außen in eine Gruppe oder ein Team. Während dieses ursprüngliche Anderssein in der Kindheit und Jugend aber als sehr problematisch empfunden wurde, genießen sie heute als SupervisorInnen diese besondere Position, die sie gegenüber anderen auszeichnet.

Betrachtet man die unterschiedlichen Herkunftsberufe der SupervisorInnen, fällt Folgendes auf: Keine der psychoanalytisch orientierten Supervisorinnen ist vorher als Therapeutin tätig gewesen, vielmehr sind alle im pädagogischen oder beratenden Bereich beheimatet. Sie sind auch diejenigen, wie aus der Übersichtstabelle ersichtlich wird, bei denen Supervision heute den geringsten Anteil an der Gesamtarbeit ausmacht. Die integrativen SupervisorInnen nehmen diesbezüglich die mittlere Position ein. In dieser Gruppe beginnen auch alle ihre berufliche Karriere im sozialen oder pädagogischen Bereich; im Gegensatz zu den psychoanalytischen SupervisorInnen arbeiteten fast alle vor der Supervisionsausbildung als TherapeutInnen. Bei den systemischen SupervisorInnen haben nur einige eine therapeutische Ausbildung absolviert; diese Gruppe ist, bezogen auf die Gesamttätigkeit, am meisten supervisorisch tätig.

Für die integrativen SupervisorInnen war ein wichtiges Motiv für die Supervisionsausbildung, nicht länger nur als TherapeutIn zu wirken. Dahinter steckt der Wunsch, sich einer anderen Klientel zuzuwenden und den individuumszentrierten und defizitorientierten Ansatz um die organisationstheoretische Komponente und eine stärkere Orientierung an den Kompetenzen zu erweitern. Dabei haben sie ein besonderes Interesse am Thema Arbeit. Bei den psychoanalytisch orientierten SupervisorInnen entspringt die Motivation nicht einer Unzufriedenheit mit dem bisher ausgeübten Beruf, sondern wird lediglich als die Professionalisierung einer bereits ausgeübten beratenden Tätigkeit gesehen oder auf persönliche Beweggründe („Herausforderungen suchen, etwas Neues, Interessantes kennenlernen“) zurückgeführt. Die systemischen SupervisorInnen geben ganz unterschiedliche Gründe für die Entscheidung an, eine Supervisionsausbildung zu absolvieren. Die Aufzählung reicht von Neugier auf Menschen und insbesondere Gruppen über berufliche Unzufriedenheit bis hin zu persönlichen Krisen.

Auffällig ist, dass bei allen zuvor therapeutisch arbeitenden SupervisorInnen der Wunsch nach einer Erweiterung des Arbeitsprofils als Motiv für die Supervisionsausbildung genannt wird. Möglicherweise können die unterschiedlichen Motivationen besser durch die Grundberufe erklärt werden als durch die unterschiedlichen Schulen.

Die Identifikation mit dem Beruf der SupervisorIn spiegelt sich in unserer Untersuchung in dem Anteil, den supervisorische Tätigkeit an der Gesamtarbeit einnimmt, wider. Entsprechend zeigt sich bei den systemischen SupervisorInnen, bei denen dieser Anteil am größten ist, eine höhere Identifikation mit dem Supervisionsberuf als mit ihrem Herkunftsberuf. Offensichtlich haben die systemischen SupervisorInnen hier den Beruf gefunden, der wirklich zu ihrer Person passt. Im starken Kontrast dazu stehen die Aussagen der psychoanalytischen Supervisorinnen, die nach wie vor alle in ihren

Grundberufen arbeiten und sich dort größtenteils auch wohl fühlen. Lediglich bei einer Interviewpartnerin findet sich eine starke Identifikation mit dem Beruf der Supervisorin. Die integrativen SupervisorInnen sind durchaus identifiziert mit dem Beruf der Supervisorin, bleiben aber offen für andere Entwicklungsmöglichkeiten. Nahezu alle sind auch im Bereich des Coaching tätig.

Für die integrativen SupervisorInnen scheint sich mit der Ausbildung eine tiefgreifende Änderung vollzogen zu haben. Die fachliche Erweiterung des Ansatzes (Hinzunahme von Organisationstheorien) hat nicht nur Auswirkungen auf die leitenden Theorien bei der Arbeit, sondern auf ihr gesamtes Weltbild, das sich vom individuumzentrierten Ansatz hin zum Blick auf Systeme verändert. Die psychoanalytischen SupervisorInnen hingegen beschreiben vor allem Veränderungen in fachlicher Hinsicht, Auswirkungen auf die Persönlichkeit werden kaum angesprochen. Neben neu erworbenen fachlichen Kompetenzen findet sich bei den systemischen SupervisorInnen ein erhöhtes Selbstwertgefühl und das Gefühl, an Status dazugewonnen zu haben, verbunden mit der oben angesprochenen erhöhten beruflichen Identifikation.

In allen drei Gruppen sind SupervisorInnen zu finden, die nach dem Auszug oder Selbständigwerden ihrer Kinder eine Supervisionsausbildung begonnen haben. Dabei fällt auf, dass der größte Teil der Frauen mehrere Kinder großgezogen hat. Den Interviewpartnerinnen ist die für Frauen nicht unproblematische Aufgabe gelungen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Bemerkenswert ist, dass die beiden Lebensbereiche als sich ergänzend und nicht als konfligierend erlebt werden. Von einer „Verzichtsbiographie“, wie sie sonst bei vielen Karrierefrauen zu finden ist, kann bei den von uns untersuchten SupervisorInnen also nicht ausgegangen werden.

Bei der Wahl der theoretischen Orientierung der Supervisionsausbildung spielt bei den integrativen SupervisorInnen der Grundberuf eine besondere Rolle. Fast alle sind bereits als Gestalttherapeuten tätig und von dem integrativen Konzept überzeugt. Auch ihre vielfältigen Aus- und Fortbildungen (z.B. Körperarbeit) können sie im integrativen Konzept einbringen. Die analytisch arbeitenden SupervisorInnen haben keine Therapieausbildung, zeigen aber fast alle schon während des Studiums ein besonderes Interesse an Psychoanalyse und dieser „speziellen Blickrichtung“. Nahezu alle haben zudem eine Patientenanalyse gemacht. Die systemisch orientierten SupervisorInnen reizt die Methodenvielfalt des systemischen Ansatzes, der mit Spaß und Spiel verbunden ist.

Möglicherweise ist hierbei auch ein Zusammenhang zu den Herkunftsfamilien derart zu vermuten, dass die integrativen SupervisorInnen aufgrund einer vorherrschenden Sprachlosigkeit in der Familie schon früh auf nonverbale Kommunikationsmöglichkeiten angewiesen waren und somit eine Konzeption bevorzugten, die hierfür ausreichend Raum bietet. Die SystemikerInnen, aufgewachsen in kinderreichen Familien und damit früh vertraut mit „größeren Systemen“, in denen sie schon als Kinder/Jugendliche ausgleichende Funktionen besaßen, präferierten den für sie vielfältigen systemischen Ansatz, der alle Betroffenen als Teil eines Systems begreift. Bei den psychoanalytischen SupervisorInnen entsteht das Bild nicht derart einheitlich, dennoch fällt hier eine Betonung des Intellekts, eine kühlere, weniger verspielte Herangehensweise an die Arbeit auf, die möglicherweise mit dem frühen Erwachsenwerden und einer vorherrschenden Konzentration auf die Bedürfnisse anderer in Verbindung gebracht werden kann.

Insgesamt sind fast alle SupervisorInnen mit ihrer Ausbildung zufrieden (lediglich einer hat keine Ausbildung und hält diese auch nicht für notwendig), wobei die psychoanalytisch orientierten SupervisorInnen als einzige Gruppe mit keinen konkreten Erwartungen an die Ausbildung herangegangen sind.

Auffallend ist der hohe Identifikationsgrad mit den jeweiligen Konzepten bei den integrativ und systemisch orientierten SupervisorInnen, während diese bei den psychoanalytisch orientierten SupervisorInnen unterschiedlich ausgeprägt ist. Alle psychoanalytischen SupervisorInnen betonen aber ihre Offenheit für andere Orientierungen und halten diese für unverzichtbar. Vielleicht ist diese Offenheit für mehrere Perspektiven aber in dem relativ geschlossenen Theoriegebäude der Psychoanalyse begründet, die als Theorie des Individuums für die Arbeit in der Supervision ohnehin durch andere Ansätze ergänzt werden muss.

Die Einschätzung der persönlichen Kompetenzen, die zur Supervisionsarbeit notwendig sind, stellt sich in den verschiedenen Schulen recht unterschiedlich dar: Die systemischen SupervisorInnen nennen Fähigkeiten wie Humor, Geduld und Phantasie. Auch in dieser lockeren, fast verspielten Beschreibung zeigt sich, dass die eigene Person als nicht so wichtig und einzigartig wahrgenommen wird. In der Gruppe der psychoanalytischen SupervisorInnen wird dagegen (bei großen individuellen Unterschieden) durch das Aufzählen von Fähigkeiten wie „ständige Selbstreflexion“ oder „Außenstehen können“ eine ernstere und sehr differenzierte Sichtweise der eigenen Person deutlich. Die integrativen SupervisorInnen nennen fast alle eine große Vielfalt personaler Kompetenzen, was auch im Zusammenhang mit der Methodenvielfalt des integrativen Ansatzes zu sehen ist. Neugierde wird von SupervisorInnen aller drei Orientierungen aufgeführt; es kann somit angenommen werden, dass es sich um eine schulenunabhängige Grundmotivation supervisorischer Arbeit handelt.

Keine der psychoanalytischen SupervisorInnen arbeitet bevorzugt mit Teams, da ihrer Meinung nach institutionelle Grenzen die Arbeit oft behindern. Im Gegensatz dazu mögen fast alle systemischen SupervisorInnen, die aufgrund ihrer Ausbildung besonders geschult worden sind, in Beschreibungen von Systemen zu denken, Team- und auch Gruppensupervision. Die bevorzugten Arbeitsfelder fallen ansonsten individuell recht unterschiedlich aus und scheinen keine schulenspezifische Besonderheiten aufzuweisen.

Auf die Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen der Supervision beschreiben fast alle psychoanalytischen SupervisorInnen hauptsächlich die Grenzen ihrer Profession, während die integrativen und systemischen SupervisorInnen sich eher an den Möglichkeiten der Supervision orientieren und Grenzen eher als etwas, das überwunden werden sollte, ansehen.

Interessant ist auch, dass die integrativen SupervisorInnen fast alle Selbstüberschätzung und Überforderung der eigenen Person als Gefahren ansehen, während die psychoanalytischen SupervisorInnen die gleichen Gefahren wie bei allen anderen helfenden Berufen angeben. Ihre systemischen KollegInnen nennen vor allem die Gefahr des Machtmissbrauchs und das Ringen um ethische Grenzen.

In allen drei Gruppen ist durchgängig ein sehr hoher Stellenwert des Berufs auszumachen; das Arbeitspensum liegt entsprechend hoch. Vielleicht wird gerade dadurch die wenige Freizeit, die in einigen Fällen ausschließlich im Rahmen der Familie verbracht wird, besonders wichtig.

5. Ergebnisse der Reflexion der Forschungsfrage und Methodik durch die Interviewpartner

Die Betonung des beruflichen Sozialisationsprozesses bzw. der Entwicklung im Erwachsenenalter, die in allen drei Gruppen von mehr als der Hälfte der Befragten genannt wurde, lässt sich in Verbindung bringen mit den Motiven zur Supervisor-Berufswahl, wenngleich diese zwischen den Gruppen Unterschiede aufweisen: Wer von der Therapie und der individuumszentrierten Sichtweise weg will (wie unsere integrativen Supervisorinnen), wer in der SupervisorInnen-tätigkeit erstmals eine berufliche Leit-identität findet (wie unsere systemischen Supervisorinnen) oder vorher überhaupt keine Therapeutinnen-tätigkeit ausgeübt hat (wie unsere psychoanalytischen Supervisorinnen), wird keine großen Neigungen haben, übermäßig auf Kindheit zu fokussieren – weder bei den Klienten noch bei sich selbst.

Ein Widerspruch könnte bestehen zu unserem Befund aus dem Intergruppenvergleich, dass die Mehrzahl der von uns befragten Supervisorinnen starke Konflikte in der Herkunftsfamilie erlebt haben. Es muss aber so widersprüchlich nicht sein: Nicht jeder – noch nicht einmal jeder im psychosozialen Bereich Tätige –, der eine belastende Kindheit hatte, muss ja der Meinung sein, dass diese nur durch therapeutische oder sonstwie geartete intensive Beschäftigung mit seiner Kindheit zu bewältigen sei. Für diese These spricht, dass auch die meisten derjenigen, die unsere Arbeitshypothese abgelehnt oder nur mit Einschränkungen akzeptiert haben, bereitwillig die Fragen zur Herkunftsfamilie beantwortet haben, sie später im Interview sogar als interessant und anregend bezeichnet haben, und dass auch nur sehr vereinzelt Widerstand gegen diese Fragen aufgetreten ist.

Also sind sie doch ganz gut mit ihrer Geschichte ins Reine gekommen? Dagegen spricht ein Befund aus dem Intergruppenvergleich, dass ihr Beruf ihr Sein bestimmt, was eher die Interpretation nahelegt, dass sie ihre Konflikte progressiv bewältigen – weg von der belasteten Kindheit, rein ins Erwachsenenleben und dort vor allem in den Beruf. Und in diesem Beruf haben sie es mit Gruppen zu tun, die nicht allzu große Ähnlichkeiten mit Familien aufweisen oder mit Einzelsupervisanden, in denen sie aber folgende – elternähnliche – Rollen innehaben: Lehrer, Wissensvermittler, Vorbild (unsere integrativen SupervisorInnen), Begleiter und Förderer von Entwicklungen (unsere systemischen SupervisorInnen), Helfer für die Entwicklung des Einzelnen bei möglichst weitgehender Ausblendung institutioneller Entwicklungshemmungen und -einschränkungen (unsere psychoanalytischen Supervisorinnen). Zu tief in Persönliches des Supervisanden zu gehen, sehen die meisten auch als eine Grenze der Supervisionstätigkeit an. Dieser Interpretationsstrang lässt sich auch in Einklang bringen mit dem Ergebnis des Intergruppenvergleichs, dass die Befragten den SupervisorInnenberuf als Hilfe für die eigene Psychohygiene betrachten.

Weitere Erklärungsmöglichkeiten für die Präferenz, das Erklärungsmuster der beruflichen Entscheidungen in der Sozialisation im Erwachsenenalter zu suchen, bieten andere Ergebnisse des Intergruppenvergleichs: Die weiblichen Supervisorinnen haben fast alle Familie und konnten es schaffen, dies mit dem Beruf zu vereinbaren. Als selbständige Supervisorin haben sie dazu relativ gute Möglichkeiten: flexiblere Arbeitszeiten usw. Das Problem, als PsychotherapeutIn mit einem Nicht-Richtlinienverfahren keine ausreichende ökonomische Basis zu haben, stellt sich auch erst im Erwachsenenalter, nach einer evtl. mit Idealismus oder aus Neigung absolvierten Therapieausbildung. Ebenso konnte das Interesse an Psychoanalyse infolge einer eigenen Patienten-

analyse erst im Erwachsenenalter entdeckt und in die Entscheidung, psychoanalytische Supervisorin zu werden, umgemünzt werden.

Dass niemand die Fragen zu intim fand, lässt ableiten, dass sie ruhig tiefer hätten ausfallen können. Es stellt sich hier natürlich die Frage: tiefer, aber wie? Die Inhalte der Auswertung der Angaben zur Methodenkritik und die Inhalte der spontanen Äußerungen zur Auswertungsmethodik zeigen eine deutliche schulenabhängige Differenzierung. Die Vertreter der einzelnen Schulen hätten die Untersuchung gerne so angelegt gehabt, wie es den Ansätzen ihrer Schule entspricht. Insgesamt äußerten sich zehn Befragte kritisch zur Fragenformulierung und Forschungsmethodik, davon acht entsprechend dem theoretischen Ansatz ihrer jeweiligen Schule (z.B. systemische SupervisorInnen wollen es präziser, zirkulär usw.; psychoanalytische Supervisorinnen möchten unbewusste Motive ausgewertet wissen oder Fragen gestellt bekommen, die psychische Prozesse erfassen usw.).

Dieses Ergebnis wirft zwei Fragen auf: Wäre es besser, einen solchen Interviewleitfaden nach Schulen differenziert anzulegen? Wenn 80 % der Kritik zu Fragen und Auswertung schulenbedingt sind, könnte dies bezogen auf die Frage „tiefer, aber wie?“ heißen: nicht tiefer, sondern schulenspezifischer. Oder zeigt sich in dem Wunsch nach Deckungsgleichheit von eigener theoretischer Orientierung und der Art, wie man befragt wird, die Tendenz von SupervisorInnen zu Belehrung und Machtausübung? (Es könnte sich allerdings auch um den in der Psychologie und den Nachbardisziplinen allgemein verbreiteten Hang zum Schulenstreit handeln.)

Neun der Befragten äußerten spontan im Rahmen der Methodenkritikfrage, dass sie das Interview spannend, persönlich anregend usw. fanden, teilweise selbst diejenigen, die greifbare Forschungsergebnisse für unwahrscheinlich hielten oder Kritik an der Arbeitshypothese oder der Forschungsmethodik geübt haben. Da unsere Fragen den SupervisorInnen die Aufgabe stellte, ihre eigene Biographie, ihre Beweggründe und Entwicklungslinien im Zusammenhang mit ihrer Berufswahl zu betrachten, liegt es nahe, dass sie das Interview als Metasupervision oder als Supervision des Supervisors aufgefasst haben können. Insofern fanden sie sich selbst in ihrer eigenen, gewohnten Rolle im Interviewer wieder. So mag es wohl ein Mangel für sie gewesen sein, dass sie ihren eigenen Ansatz im Interview nicht wiedergefunden haben; dieser Mangel tut aber ihren Identifikationsmöglichkeiten und ihrer Bereitschaft, sich auf unsere Fragen einzulassen, keinen Abbruch, da sie zumindest ihre typische Arbeits- und Denkweise in dem Interview wiedergefunden haben.

Zusammenfassung

Dargestellt werden die zentralen Ergebnisse eines Forschungsprojekts „SupervisorInnenbiographien“ der Abteilung Klinische Psychologie an der TU Berlin. Es wurde der Frage nachgegangen, welche Biographien in die neue Profession der Supervision führen. SupervisorInnen systemischer, integrativer und psychoanalytischer Provenienz wurden in halbstrukturierten Interviews zu dem Zusammenhang von Lebensweg und Berufswahl befragt. Durch eine inhaltsanalytische Auswertung wurde die Entscheidung für diesen Beruf wie auch für eine der supervisorischen Orientierungen im Zusammenhang mit der Lebensgeschichte ausgelotet.

Abstract: Biographies of supervisors. A comparison of integrative, systemic and psychoanalytic supervisors

The article presents the major results of a research project on the careers of supervisors, realized by the department of clinical psychology at the TU Berlin. The project addressed the question what kind of biographies lead individuals to the new profession of supervision. In an empiri-

rical study, male and female supervisors with systemic, integrative and psychoanalytic background were interviewed on the relation between their career of life and the professional choice, and the interviews were analyzed by the method of content analysis.

Key words: Supervision; biography research; content analysis.

Literatur

- Flick, U.* (1995): *Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften.* Reinbek: Rowohlt.
- Fuchs, W.* (1984): *Biographische Forschung.* Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Jaeggi, E., Faas, A., Mruck, K.* (1998): *Denkverbote gibt es nicht! Forschungsbericht aus der Abteilung Psychologie im Institut für Sozialwissenschaften.* TU Berlin.
- Legewie, H.* (1987): *Interpretation und Validierung biographischer Interviews.* In: *Jüttemann, G., Thomae, H.* (Hg.): *Biographie und Psychologie.* Berlin: Springer, 138-150.
- Mayring, P.* (1995): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken.* 5. Aufl. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Rosenthal, G.* (1987): „... wenn alles in Scherben fällt ...“ *Von Leben und Sinnwelt der Kriegsgeneration.* Opladen: Leske & Budrich.
- Schütze, F.* (1983): *Biographieforschung und narratives Interview.* *Neue Praxis* 3, 283-293.
- Thomae, H.* (1987): *Psychologische Biographik als Synthese idiographischer und nomothetischer Forschung.* In: *Jüttemann, G., Thomae, H.* (Hg.): *Biographie und Psychologie.* Berlin: Springer, 108-116.
- Witzel, A.* (1985): *Das problemzentrierte Interview.* In: *Jüttemann, G.* (Hg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie.* Weinheim: Beltz, 227-255.

Die Autorin: Heidi Möller, Dipl.-Psych., Dr. phil., Psychotherapeutin (FPI) und Supervisorin (DGSv) in freier Praxis, Hochschulassistentin an der TU Berlin, Klinische Psychologie, Forschungsschwerpunkte: Kriminologie, Psychotherapie- und Supervisionsforschung. *Anschrift:* Kaiserin-Augusta-Allee 84, 10589 Berlin.