

# Identität und Profession\*

Wenn ich mich einem neuen Team, einem Leitungsteam oder potenziellen Auftraggebern vorstelle, gehe ich sinngemäß so vor: Ich nenne sowohl meinen Grundberuf (Psychiater), als auch die anderen Berufe (Psychoanalytiker und Gruppenanalytiker), die ich erlernt habe und ausübe. Über die Gruppenanalyse teile ich mit, dass sie verschiedene Disziplinen integriert. Ich erwähne, dass ich freiberuflich psychotherapeutisch und als Supervisor in verschiedenen Feldern (vor allem im sog. Non-Profit-Bereich) arbeite und dass sich diese beiden Standbeine (Psychotherapie und Supervision) in etwa die Waage halten. Meistens teile ich auch mit, dass ich zu gleichen Anteilen sowohl Teamsupervisionen, als auch Beratungen von Leitungsteams und Coachings von Führungskräften durchführe.

Damit bin ich bereits in mein heutiges Thema „Identität und Profession“ eingestiegen. Ein wesentlicher Punkt meiner Vorstellung betrifft den Aspekt der **Pluralität**: Ich habe – wie die überwiegende Mehrheit der Gruppenanalytiker – mehrere Berufe und mehrere berufliche Identitäten (oder eine komplex zusammengesetzte Berufsidentität), und ich gehöre – wie nicht wenige Gruppenanalytiker – mehreren Professionen an: Als niedergelassener Arzt bin ich Vertreter einer der Professionen, die (neben den Juristen und den Seelsorgern) als „klassisch“ bezeichnet werden. Als Psychoanalytiker gehöre ich einer zweiten Profession an, und die Psychotherapeuten machen alle Anstrengungen, eine eigene Profession zu werden. Auch die Professionalisierung der Gruppenanalyse ist weit fortgeschritten. Die erwähnten Professionen berühren sich an einigen Punkten, sind aber keineswegs identisch. Für das Berufsbild des Supervisors gilt ebenfalls, dass hier eine „Profession im Werden“ vorliegt – darauf komme ich im zweiten Teil meines Vortrages detaillierter zu sprechen.

Für den heutigen Tage scheint mir nun interessant, dass hier zwei Gruppen zusammentreffen, die nach meinem Eindruck einen unterschiedlichen Zugang zu den Themen „Identität“ und „Profession“ pflegen – jedenfalls war das in der Vergangenheit so. Das hängt mit der unterschiedlichen Geschichte ihrer Identitätsbildung, ihrer Institutionalisierung und Professionalisierung zusammen. Bevor ich darauf eingehe, will ich kurz skizzieren, wie wir heute „Berufsidentität“ und „Profession“ verstehen können, und wie ich mir das Verhältnis beider zueinander vorstelle.

## Zusammengesetzte Berufsidentität in der Postmoderne

Es ist ein bemerkenswerter Umstand, dass Erik H. Erikson, der so viel zur Vorstellung einer **einheitlichen** Identität beigetragen hat, selbst von zahlreichen, lebenslang bestehenden inneren Brüchen bestimmt war (siehe dazu: Conzen 1996). Es wäre sogar möglich, ihn als

den Prototyp eines Menschen mit zusammengesetzter und in ständiger Veränderung befindlicher Identität zu zeichnen, auch wenn er wie kein anderer Konzepte von deren Einheit und Kontinuität entwickelte. Vielleicht verhalf ihm diese letztere Neigung dazu, seine außerordentliche innere Vielfalt zu „containen“? Identität und damit auch Berufsidentität lässt sich heute nicht mehr (wie noch zu Zeiten Eriksons) als vom Ideal der lebenslang entwickelten Einheitlichkeit – einer Leitidee der Moderne – her denken.

Für den **postmodernen** Psychoanalytiker Christopher Bollas ist die Einheit des Selbst (statt von „Identität“ spricht er vom „Erleben des Selbst“) eine Illusion, die wir brauchen, um uns vor der verunsichernden Erfahrung innerer Vielfalt und Komplexität zu schützen (Bollas 1992). Auch sein amerikanisches Pendant Stephen Mitchell geht vom Abwehrcharakter der Vorstellung einer einheitlichen Identität aus und betont die Bedeutung größtmöglicher Offenheit und Reflexivität angesichts innerer Pluralität (Mitchell 1993, 1997). Obwohl Bollas und Mitchell sich nicht explizit auf die Gruppenanalyse beziehen, regen sie eine **plurale Konstruktion von Identität** an. So ist es kein Wunder, dass sie gruppenanalytische Unterstützung erhalten: Für Farhad Dalal zeichnet sich die Postmoderne durch eine Infragestellung und Auflösung eindeutiger Zugehörigkeiten aus. Wir sind – so Dalal – dauernd damit befasst, „(...) die Vielfalt der Existenz in einen einheitlichen Rahmen zu löffeln, dies bin ich, dies bin ich nicht; ich gehöre hier dazu und dort nicht, wir sind >wir< aus den und den Gründen, und deshalb sind >sie< nicht wir“ (Dalal 1998, S.175; eigene Übersetzung). Dalal zufolge haben wir viele Zugehörigkeiten. Identität erscheint ihm als **Matrixphänomen**, eingebettet in ein Netzwerk sozialer Interaktionen und Beziehungen. Wenn man diesen gruppenanalytischen Gedanken ernst nimmt, müßte sich unsere Berufsidentität zwangsläufig ändern, wenn dieses Netzwerk sich erweitert (wie es durch das Zusammenkommen unserer Gruppen der Fall ist).

Es gibt zahlreiche Diskurse außerhalb der Psychoanalyse und der Gruppenanalyse, die diese Sichtweise bestätigen und veranschaulichen, z. B. in der literarischen Welt. Das läßt sich am Beispiel des libanesisch-französischen Schriftstellers Amin Maalouf verdeutlichen, der sich – wie viele Migranten – verschiedenen Kulturen zugehörig erlebt und über seine zusammengesetzte Identität mit größter Anschaulichkeit nachgedacht hat (Maalouf 2000; die folgenden Seitenzahlen beziehen sich auf diese Quelle). Jede unserer Zugehörigkeiten verbände uns mit einer Vielzahl von Menschen, daher sei unsere Identität umso unverwechselbarer, je mehr Zugehörigkeiten wir in Betracht ziehen.

Die folgende Formulierung Maaloufs führt ganz nah an das Thema der Integration verschiedener beruflicher Identitäten heran: „Sobald man (...) seine Identität als Summe vielfältiger Zugehörigkeiten begreift, (...) sobald man bei sich selbst, in seiner Abstammung, seiner Bio-

graphie, diverse Komponenten, diverse Vermischungen, diverse Schnittmengen, unterschiedliche und widersprüchliche Einflüsse erkennt, entsteht ein verändertes Verhältnis zu den anderen sowie zum eigenen „Stamm“. Es gibt dann nicht mehr bloß „die Unsrigen“ und „die anderen“: zwei Armeen in Schlachtordnung, die sich auf das nächste Gefecht vorbereiten, auf den nächsten Racheakt; es gibt fortan auf „unserer“ Seite Personen, mit denen ich letztendlich sehr wenig gemein habe, und Personen auf Seiten der „anderen“, denen ich mich zutiefst verbunden fühlen kann“ (S. 32).

Obwohl Maalouf eine Migrantensicht, also eine Minderheitenposition formuliert, vermutet er richtig, dass diese Sicht von immer mehr Menschen geteilt wird: Überall gebe es Individuen, „(...) die widersprüchliche Zugehörigkeiten verkörpern und auf der Grenze zwischen gegensätzlichen Gemeinschaften leben, Menschen, die gewissermaßen von (...) Bruchlinien durchzogen“ seien (S. 36). Die Zahl dieser „**Grenzgänger**“ wachse kontinuierlich, sie könnten als „Schaltstellen“ zwischen den verschiedenen Gemeinschaften und Kulturen dienen und die Rolle eines „sozialen Bindemittels“ spielen (S. 37, Hervorhebung R. H.). Diese „Migranten“ fühlten sich, wenn sie sich für eine Zugehörigkeit entscheiden müßten, gespalten und hin und her gerissen, dazu verurteilt, entweder das „Heimatland“ oder das „Gastland“ zu verraten (S. 38).

Spätestens mit dieser letzten Formulierung sind wir übrigens bei Montaigne, der relativ frei assoziierte, wie es sich als „zusammengesetztes Wesen“ lebt: Obwohl der Jurist, Gutsherr, Aussteiger, Privatgelehrte, Politiker, Politikberater und Essaist am Beginn der Moderne lebte, kann er als Vordenker postmoderner Identitätskonzepte angesehen werden. Er lebte in anomischen „Zwischenzeiten“, in denen sich überlieferte Sicherheiten und identitätsstiftende Glaubenssysteme auflösten, und seine in den Essays dokumentierte assoziative Selbstreflexion war der Versuch, in der Beziehung zu Vorbildern, geisteswissenschaftlichen Werken und öffentlichen Aufgaben zu sich selbst zu finden. Er hatte mehrere Zugehörigkeiten, die er trotz bemerkenswerter innerer Spannungen und Widersprüche aufrecht erhielt, ohne sie „auflösen“ zu wollen, und er erwies sich in hochkomplexen Umwelten als anpassungsbereit und wandelbar, ohne sich selbst preiszugeben. Das macht ihn für uns heute so anziehend (Heltzel 2001).

Ich kann die aktuellen sozial- und geisteswissenschaftlichen Diskurse zur Identität hier nur kurz erwähnen. In der Sozialwissenschaft (Beck 1986; Giddens 1991; Bauman 1997, 1999; Rosa 2005), in der Sozialpsychologie (Gergen 1991; Keupp 1994, 1999a, 2004) und in der philosophischen Postmoderne (Welsch 1990, 1997; Schmid 1999) wurden Grundlegungen erarbeitet, die wir aufnehmen und für unsere spezifische Fragestellung („zusammengesetzte Berufsidentität“) nutzen können.

**Vorerst halte ich fest:** Die Vorstellung einer einheitlichen Berufsidentität ist eine Illusion, die uns vor Verunsicherung angesichts unserer vielfältigen, verschiedenen Zugehörigkeiten schützt und uns die Arbeit erspart, unser komplexes berufliches Gewordensein so differenziert wie möglich zu reflektieren. Wenn wir uns dieser Arbeit aussetzen, sind wir gut beraten, zumindest die wichtigsten unserer früheren beruflichen Sozialisationen zu vergegenwärtigen und anzuerkennen. Auch wenn diese Erfahrungen sich untereinander widersprochen oder in Frage gestellt, vielleicht sogar ausgeschlossen haben, werden sie durch nachfolgende Sozialisationen nicht rückstandslos „gelöscht“, sondern überlagert, umgeformt und vertieft. Die Erfahrungen beeinflussen sich wechselseitig, sie gehen mehr oder weniger bekömmliche Amalgamierungen ein, und gerade diese ganz einzigartigen Zusammenführungen unterschiedlicher Berufsbildungsprozesse machen uns unverwechselbar, sie stellen tatsächlich – wie man heute sagt – unser „Alleinstellungsmerkmal“ dar.

Gruppenanalytiker haben alle eine komplexe Berufsbildungsgeschichte. Manche dieser Geschichten sind voller Überraschungen, insofern nicht nur die verschiedensten akademischen Fächer, sondern auch noch ganz andere Erfahrungen darin vorkommen. Bei mir ist es so, dass meine Sozialisation zum **Psychiater** sowohl meine spätere Ausbildung zum Psychoanalytiker, als auch meine Weiterbildung zum Gruppenanalytiker affiziert hat. Ich bin sogar überzeugt, dass sie meine Art als Supervisor und Organisationsberater zu arbeiten entscheidend und nachhaltig beeinflusste. Das mag insofern verwundern, als kein Supervisions-Curriculum psychiatrische Theorien und Praxiserfahrungen vorschreibt. Mir fehlt hier der Raum, den Zusammenhang zwischen meinem Grundberuf und meiner Identität als gruppenanalytischer Supervisor detaillierter zu diskutieren.

So viel sollte aber mit Blick auf unser heutiges Thema gesagt werden: Ich war ein Jahrzehnt **Sektorpsychiater**, und als solcher täglich mit den unterschiedlichsten Ansprüchen, Interessenlagen, Wünschen und Erwartungen zahlreicher Kooperationspartner konfrontiert. Sektor- oder Gemeindepsychiater sind in einer umschriebenen Region nicht nur für hoheitliche Fragen, sondern auch für verschiedenste psychosoziale Anliegen zuständig. Der Druck in dieser Arbeit „zwischen den Fronten“ ist hoch, während so gut wie keine Standardlösungen bereit gestellt werden, die dem Professionellen Orientierung und Halt in seinem verwirrenden Arbeitsalltag gäben. Das trainiert die Fähigkeit, in aufgeladenen, komplexen Konfliktlagen zu funktionieren, sowie die Bereitschaft, in jeder Lage nach situativ passenden, jeweils neu zu gestaltenden Antworten zu suchen. Als Berater in Organisationen profitiere ich heute noch von diesen früheren Erfahrungen – vor allem in den häufigen Fällen, in denen die Aufgabenstellung nicht vorgefertigte Standardantworten, sondern sehr spezielle, jeweils neu zu entwerfende Antworten erfordert. – Es kommt hinzu, dass sich die Arbeit des Sektorpsychiaters

mit zahlreichen angrenzenden Berufen berührt, z. B. mit dem des Hausarztes, des Sozialarbeiters, des Juristen, des Polizisten, des Kommunalpolitikers, des Seelsorgers und noch mit manchen anderen. Das trainiert Kooperation, aber auch die Fähigkeit, sich innerlich für Verschiedenes zuständig zu fühlen und – je nach Situation – verschiedene Rollen auszufüllen. Die persönliche Art und Weise dies zu tun, macht den Sektorpsychiater unverwechselbar, und auch dies bereitet auf die spätere Tätigkeit als gruppenanalytischer Supervisor vor.

Natürlich ist meine persönliche, spezifische Vorerfahrung nicht uneingeschränkt auf Kollegen übertragbar, aber der darin enthaltene **Grundgedanke** könnte für alle Supervisoren und Berater nützlich sein: Deren Berufsidentität entsteht aus dieser Sicht nicht erst in einer spezifischen, mehrjährigen Ausbildung. Vielmehr werden deren Grundlagen früher gelegt, sie bestehen in vielfältigen Berufs- und Institutionserfahrungen (also komplexen Identitätsbildungsprozessen), auf denen die spezifische Ausbildung später nur aufbaut. In diesem Konzept einer reflektierten, zusammengesetzten Berufsidentität verschenken wir sehr viel, wenn wir unseren lebenslangen Lern- und Entwicklungsprozess willkürlich um diejenigen Anteile unserer Berufsbiographie beschneiden, die wir hinter uns gelassen haben, von denen wir uns lösen oder abgrenzen wollen, für die wir uns vielleicht im Nachhinein schämen. Kollegen, die so vorgingen, bedienten sich einer unnötigen Komplexitätsreduktion. In der Folge könnte ihre Befähigung, in Supervision und Beratung komplexen Anforderungen gerecht zu werden und dabei auch ungewohnte Wege zu gehen, beeinträchtigt werden.

### **Wie Gruppenanalytiker zur professionellen Supervision stehen**

Die Gruppe der Kollegen, die jetzt gemeinsam als neue Mitglieder in die DGSv aufgenommen wurden, engagiert sich besonders – das ist nicht überraschend – in der **Gruppensupervision**. Durchaus **nicht** selbstverständlich ist aber der zweite, seit vielen Jahren gepflegte Focus: Die Supervisionen und Beratungen werden schwerpunktmäßig in und für **Organisationen** durchgeführt. Natürlich ist der Organisationsbezug in der Vergangenheit gerade auch von DGSv- bzw. ÖGSv-Supervisoren thematisiert worden. Ich erwähne hier Wolfgang Weigand, Harald Pühl und Angela Gotthardt-Lorenz deswegen besonders, weil Gruppenanalytiker gerade von deren organisationsbezogenen Supervisionskonzepten sehr viel lernen können – jedenfalls ging es mir so: 1997 haben sie auf einer Tagung mitgewirkt, die in Bremen stattfand (Heltzel (Hrsg.) 1997), und bei weiteren Gelegenheiten habe ich dargestellt, welche „anderen“ organisationsbezogenen Konzepte Gruppenanalytiker in ihre Berufsidentität integrieren sollten.

Trotz dieser und anderer Beiträge, die ich hier nicht alle aufzählen kann, nimmt die DGSv als ganze die Organisation noch nicht lange **systematisch** in den Blick. Das zeigt sich u. a. daran, dass Ausbildungen in Bezug auf den „**Focus Organisation**“ (Ulrike Galander in DGSv aktuell 2.2006) überprüft und den (doch eigentlich gar nicht so neuen) Anforderungen des Marktes angepaßt werden sollen. Dass nun Experten der Organisationsberatung auch außerhalb der DGSv in einen fachlichen Diskurs einbezogen werden sollen, könnte also zur Aufnahme unserer Gruppe beigetragen haben.

Die hier anwesenden Kollegen mit gruppenanalytischer Berufsidentität führen ihre Supervisionen zumeist als **integrierte Fall- und Teamsupervision** durch und betrachten sie fast immer als einen spezifischen **Beitrag zur Team- bzw. Organisationsentwicklung**. Die Klienten nehmen in der Regel nicht als Repräsentanten ihrer Herkunftsprofession, sondern als Mitglieder multiprofessioneller Teams an der Supervision teil, meist ist auch die zuständige Leitung in den Supervisionsprozess einbezogen. Die in der Sektion AG des DAGG organisierten Gruppenanalytiker haben in der Vergangenheit viel unternommen, um diesen **organisationsbezogenen Beratungsansatz** zu professionalisieren: Sie haben ihre individuellen Erfahrungen gesammelt, durch fortlaufende Qualifizierung weiter entwickelt und im kleinen Kreis von Kollegen ausgetauscht. Als professionelle Community haben sie diese Erfahrungen systematisiert, auf Fachtagungen reflektiert und in Periodika und Fachbüchern publiziert. Der „Focus Organisation“ ist auf diese Weise seit Beginn ihrer Arbeit zu einem grundlegenden Baustein ihrer Berufsidentität geworden.

Obwohl die Gruppenanalytiker zusätzliche Schritte unternahmen, um ihre Form der Supervision und Organisationsberatung als einen wissenschaftlich begründeten Ansatz zu institutionalisieren (vor allem indem sie einen vom Berufsverband vergebenen Titel schufen), obwohl sie also erkennbar den Weg der Professionalisierung beschritten, taten sie dies immer mit einer gewissen, reflektierten Distanz zur Leitidee „Profession“. Dies meint nicht nur den Focus praktizierter Supervisionen und Beratungen, sondern auch die innerverbandliche Diskussion, die intensiv um die Begriffe „Identität“ und „Organisation“ kreiste, während „Profession“ kaum darin vorkam, ja: nahezu unerwähnt blieb. Zwar fehlte die Profession in dieser gruppenanalytischen Vorstellung von Professionalität nicht in dem Maße, wie es in der Organisationsentwicklung der Fall ist – hier hat Kühl von einer „**Professionalisierung ohne Profession**“ gesprochen, die gegenüber der klassischen Professionalisierung durchaus Vorteile habe (Kühl 2001, S. 220). Aber das Verhältnis zur Leitidee „Profession“ blieb insofern ambivalent, als immer auch die Nachteile einer Institutionalisierung und Professionalisierung angesprochen wurden. Monopolstellungen schienen nicht erstrebenswert, stattdessen wurde der Markt der Supervisionsanbieter angenommen und konsequent die Kooperation und Ver-

netzung mit potenziellen Konkurrenten angestrebt – vor allem im Verbände Forum Supervision, aber auch an verschiedenen anderen Stellen.

Im Grunde trifft der von Schütze geprägte Begriff der „**bescheidenen Profession**“ (Schütze 1996) ziemlich genau den Stand der Professionalisierung der in Supervision und Beratung engagierten Gruppenanalytiker – allerdings ohne die implizite Entwertung, die er üblicherweise transportiert. Während nämlich diese Kennzeichnung in der Sozialarbeit, der Schütze diesen Status ursprünglich attestierte, als Verdikt gesehen wurde, leiden die Gruppenanalytiker nicht unter diesem Status. Das liegt weniger daran, dass sie Supervision nur als Nebenberuf betrieben, oder dass sie diesen Arbeitsbereich nur als Funktionserweiterung ihres Ursprungsberufes verstanden. Beide Ansichten finden sich in der Supervisionsliteratur, z. B. bei Buchinger (Buchinger 1999) und bei Buer (Buer 1999), sie beruhen aber auf Missverständnissen und transportieren m. E. latente Entwertungen.

Da es repräsentative, empirische Belege bisher nicht gibt, nehme ich, um diese Missverständnisse aufzuklären, mein eigenes Beispiel zur Hilfe: Wenn ich eingangs sagte, dass sich **therapeutisches Engagement** und die **Arbeit als Supervisor** bei mir ziemlich genau die Waage halten, meine ich damit, dass ich für die unmittelbar klientenbezogene Arbeit beider „Säulen“ **jeweils 20 Wochenstunden** (zusammen 40 Wochenstunden) verbehalte. Wenn ich einen früheren Text von Monika Möller, der auf einer Umfrage unter DGSv-Mitgliedern beruhte, richtig erinnere, können wir davon ausgehen, dass 20 Wochenstunden unmittelbar klientenbezogener Arbeit in der Supervision zuzüglich der dafür erforderlichen Stunden für Dokumentation, Reflexion, Büroarbeit usw. als „Ganztagstätigkeit“ angesehen werden müssen. Demnach wäre ich „ganztags“ als gruppenanalytischer Supervisor und Berater und zusätzlich „ganztags“ als Psychoanalytiker und Psychotherapeut tätig, das ist für einen Freiberufler ein durchschnittliches Arbeitsaufkommen. Für meine hier anwesenden gruppenanalytischen Kolleginnen und Kollegen gilt wahrscheinlich Analoges, auch wenn sich die verbehaltenen Wochenstundenzahlen von meinem Stundenplan etwas unterscheiden sollten (manche arbeiten weniger, manche aber auch deutlich mehr als ich).

Supervision ist also für die meisten der hier anwesenden Gruppenanalytiker weder bloßer „Nebenberuf“ noch nur „Funktionserweiterung des Basisberufes“. Wenn man mit Max Weber „**Beruf**“ als „(...) jene Spezifizierung, Spezialisierung und Kombination von Leistungen einer Person (definiert, R.H.), welche für sie Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbschance ist“ (Weber 1972, zitiert in: Mieg 2003, S. 23), dann kann Supervision für die meisten der hier anwesenden Gruppenanalytiker als eigener Beruf gelten, der eine spezifische Berufsidentität zur Grundlage hat. Gruppenanalytiker beklagen den Umstand,

dass dieser Beruf nur eine „bescheidene Profession“ ist **deswegen** nicht, weil sie sich weniger unter der Leitidee „Profession“ sammeln, als viel mehr unter der Vorstellung einer zusammengesetzten, komplexen, in ständiger Weiterentwicklung befindlichen Berufsidentität. Indem sie dieser Berufsidentität fortlaufend und mit der Absicht, auf diese Weise ihren Lebensunterhalt zu sichern Ausdruck geben, trainieren sie ihre Professionalität und treiben sie ihre Professionalisierung voran.

Die Entwicklung der Profession findet unter diesen Voraussetzungen – ich überspitze bewusst – ein wenig wie „nebenbei“ statt. Will sagen: Sie wird nicht forciert voran getrieben, erstens weil viele Gruppenanalytiker bereits über eine oder zwei Zugehörigkeiten zu Professionen verfügen; zweitens, weil sie (gerade deswegen?) ein etwas skeptisches oder auch kritisches Verhältnis zu klassischen Professionen pflegen; und drittens, weil sie daher in einer „Professionalität **ohne** Profession“ mindestens so viele Vorteile wie Nachteile erblicken (z. B. ermöglicht eine „bescheidene Profession“ dem Supervisor/Berater, für sich selbst zu definieren, was er unter professionellem Handeln versteht; andersherum gesteht eine eher schwache Profession den Klienten das Recht zu, die Professionalität des Beraters in eigener Einschätzung zu bewerten; wenn dabei Anbieter und Nachfragende kreativ und konstruktiv zusammen arbeiten, kann wirkliche Professionalität die Folge sein).

Ich könnte es auch so ausdrücken: Gruppenanalytiker, die sich für Supervision und Organisationsberatung engagieren, haben eine gelassene Haltung zum Status ihrer „bescheidenen Profession“, da sie über fundierte berufliche Wissenbestände verfügen, also reflektierte „**professional beliefs**“ miteinander teilen: „Unter ‚professional beliefs‘ werden die von in einem Beruf erfolgreich sozialisierten Personen geteilten und benützten Wissenbestände verstanden, die das Berufshandeln, wenn auch nicht exklusiv, so doch prägend, wirksam und typisch ausgestalten. Es wird in aller Regel in den Ausbildungsstätten fragmentarisch erlernt und in der Praxis nach pragmatischen Handlungserfordernissen kontextgerecht transformiert. Idealerweise lassen sich die ‚professional beliefs‘ bündeln und als ‚professional ideology‘ verdichten. Die von einer ganzen Professions- oder Berufsgruppe geteilten Annahmen- und Deutungssysteme zum beruflich-professionellen Handlungsfeld konturieren sich in verschiedene Strömungen und alimentieren einen wesentlichen Teil der professionellen Identität“ (Maeder & Nadai 2003, S. 156-157). – Interessanterweise stammt dieses Zitat aus einer Arbeit über die Professionalität von **Sozialarbeitern**. Damit komme ich zum zweiten Teil meines Vortrages, der von der Leitidee „**Profession**“ und von der **DGSv** handeln soll. Diese drei Themenbereiche (Sozialarbeit – Profession – DGSv) hängen miteinander zusammen.



## Was sind Professionen?

Professionen sind Berufe besonderen Typs: „Sie unterscheiden sich dadurch, daß sie die Berufsidee reflexiv handhaben, also das Wissen und das Ethos eines Berufs bewußt kultivieren, kodifizieren, vertexten und damit in die Form einer akademischen Lehrbarkeit überführen“ (Stichweh 1996, S. 51). – In soziologischer Tradition gelten als Professionen jene Dienstleistungsberufe, die systematisch entwickeltes Wissen auf Praxisprobleme anwenden, welche nicht nur für die betroffenen Klienten, sondern auch für die Gesellschaft als ganze von herausragender Bedeutung sind. Die Professionsangehörigen unterliegen dabei der Kollegialkontrolle. Klassische Professionen in diesem Sinne sind die Berufe der Ärzte, der Juristen und der Geistlichen. – Die Voraussetzungen für die **Definition von Professionen** können so zusammen gefaßt werden (Mieg 2003, S. 15ff.): 1. Es gibt einen gesellschaftliche relevanten Problembereich und zugehöriges Handlungs- und Erklärungswissen. 2. Es gibt einen relevanten gesellschaftlichen Zentralwert, wie z. B. „Gesundheit“. 3. Es gibt eine weitgehend akademisierte Ausbildung. 4. Es gibt einen zuständigen Berufsverband, der die Entwicklung der Profession als Projekt vorantreibt.

Professionssoziologisch meint **Professionalisierung** die Entwicklung in Richtung Profession. Phasenmodelle der Professionalisierung gehen etwa so: Der Beruf wird Vollzeittätigkeit – Ausbildungsstätten entstehen – ein Studiengang folgt – ein Berufsverband wird gegründet – die staatliche Anerkennung gelingt – ein berufsethischer Kodex kommt auf – nicht jede Entwicklung dieser Art muß zur vollgültigen Profession führen. – Die verschiedenen professionssoziologischen Theorieansätze nehmen verschiedene Facetten der Profession bzw. der Professionalisierung in den Blick (siehe dazu Merten und Olk 1996, S. 572ff.; Mieg 2003, S. 30ff.):

- **Attribute-Modelle** beschreiben Charakteristika und äußere Insignien vollausgebildeter Professionen. Da diese Modelle Ansatzpunkte für berufspolitische Professionalisierungsstrategien versprechen, wurden sie vielfach aufgegriffen. Der Ärztestand ist ein bekanntes Beispiel für die Umsetzung entsprechender Ideen.
- **Funktionalistische Ansätze** heben auf die Übernahme gesellschaftlich relevanter Funktionen durch die Professionen ab und begründen die für Professionen geltende Gemeinwohlorientierung. Professionelle Berufe werden aus dieser Sicht als Verpflichtung auf ein Dienstideal verstanden, auch darin sind Ärzte hoch professionell.

- **Machttheoretische Ansätze** fokussieren die Entstehung professioneller Privilegien und die Durchsetzung von Zuständigkeitsmonopolen – die deutschen Psychotherapeuten mit ihren verschiedenen Kammern, Berufsverbänden und deren eingespielten Einflußmöglichkeiten sind hierfür ein aktuelles Beispiel.
- **Strukturtheoretische Ansätze** sehen Professionen als Vermittlungsinstanzen zwischen Theorie und Lebenspraxis, zwischen wissenschaftlichem Wissen und Alltagswissen, zwischen wissenschaftlicher Regelanwendung und hermeneutischem Fallbezug; die Profession der Psychotherapeuten ist auch dafür ein gutes Beispiel.
- **Interaktionistische Ansätze** analysieren die spezifische Binnenlogik professionellen Handelns, d. h. die dort wirksamen Paradoxien, die Antinomien, das Zerbrechliche, das Fehlerhafte, das Dilemmatöse der Profession; Schütze hat diese Aspekte paradigmatisch für die „bescheidene Profession“ der Sozialarbeit aufgezeigt (Schütze 1996), andere für das Feld der Pädagogik (Combe und Helsper (Hrsg.) 1996).
- **Inszenierungstheoretische Konzepte** heben hervor, dass die Leistung Professioneller nur über deren Darstellung in Erscheinung tritt, dass sie sich also auf dem „Erwartungsmarkt“ als attraktiv, als erfolgreich erweisen muss (Pfadenhauer 2003); dafür scheint mir die Supervision als Profession im Werden ein besonders gutes Beispiel.

**Alle** diese Konzepte sind bedeutsam, keines ist verzichtbar, wenn die Komplexität des Themas in den Blick genommen werden soll. Professionalisierung reflektiert die spezifischen, antinomischen, dilemmatösen, paradoxen Binnenlogiken der Profession – etwa den Widerspruch zwischen Regelanwendung und Einzelfall; sie erzählt davon, dass Professionen sowohl dem Gemeinwohl dienen, als auch wirtschaftlichen Erfolg sichern sollen; sie handelt davon, dass Zuständigkeitsmonopole durchgesetzt und autonome Kontrollrechte angestrebt werden; und sie impliziert, dass professionelle Leistung nicht nur wirklich erbracht, sondern auch wirksam dargestellt werden muß, so dass unterschiedlichen Erwartungen entsprochen werden kann – nicht zuletzt davon hängt das Überleben der Profession in Krisenzeiten entscheidend ab.

### **Die Supervision – eine „bescheidene Profession“ im Wandel**

Die DGSv hat eine bemerkenswerte Erfolgsgeschichte hinter sich: Mehr als 3500 in Supervision ausgebildete Mitglieder seit ihrer Gründung im Jahr 1989 und mehr als 30 DGSv-

zertifizierte Ausbildungsinstitute sprechen eine deutliche Sprache. Die DGSv hat entscheidend zur Professionalisierung der Supervision in Deutschland beigetragen – vor allem durch die Entwicklung einer Theorie und Praxis der **Supervision als Methode**. Gleichwohl ist unübersehbar, dass sich frühere, identitätsstiftende Zielsetzungen der DGSv als nicht realisierbar erwiesen haben: Die gesetzliche Anerkennung der Supervision bzw. des Berufs des Supervisors steht in den Sternen. Der über ein Jahrzehnt verfolgte Monopolanspruch hat sich insofern überlebt, als sehr viele Supervisoren mit nachgewiesener Professionalität auf dem Markt präsent sind, die gar nicht der DGSv, sondern anderen Berufsverbänden angehören. Die Nachfrage nach von der DGSv anerkannten Supervisionsausbildungen nimmt (wie die nach Psychotherapieausbildungen auch) kontinuierlich ab, die Mitgliederzahl stagniert und könnte sinken, wenn sich die bisherige Entwicklung des Marktes fortsetzt. Neue Beratungsformate wie das Coaching boomen und stellen eine große Herausforderung für klassische Beratungsformen (wie die Supervision inzwischen eine ist) dar. All dies sind Entwicklungen, die öffentlich bekannt sind und breit diskutiert werden.

Im kleineren Kreis kann man zudem hören, dass immer mehr DGSv-Supervisoren über immer weniger Erfahrungen mit **fortlaufenden** Supervisionsprozessen verfügen, dass mancherorts Aufträge mit zehn Sitzungen schon die Ausnahme, solche mit weniger schon fast die Regel geworden sind. Diese Entwicklung wird als krisenhaft erlebt. Für nicht wenige DGSv-sozialisierte Supervisoren scheint es auch ungewohnt und irritierend zu sein, dass die meisten Supervisionsanliegen im realen Leben den idealtypischen Standards der Supervisionsausbildungen so wenig entsprechen. Das wird inzwischen – mehr als 20 Jahre nach Fürstenaus Plädoyers für eine nicht-standardisierte Auftragsgestaltung – von erfahrenen DGSv-Ausbildern zugestanden und fachöffentlich diskutiert. So weit die Fakten, die sich wohl nicht bestreiten lassen. Sie dokumentieren eine Umbruchsituation, wie sie heute viele Verbände (z. B. auch die der Psychotherapie) erleben.

Der Vorstand der DGSv hat nun verschiedene Schritte unternommen, um diese Situation zu steuern und kreativ zu bewältigen. Einer davon ist die Neugestaltung der Kooperationsbeziehungen mit anderen Anbietern von Supervision und Beratung, was nun die DGSv-Mitgliedschaft von einigen Gruppenanalytikern ermöglicht hat. – In Supervisionen frage ich gerade die Neueinsteiger gerne nach ihren Eindrücken, nach ihren Einfällen und Meinungen in Bezug auf das Team, die Abteilung oder die Einrichtung. Sofern sich die Angesprochenen mitteilen mögen, läßt sich nicht selten Interessantes und Erhellendes – mindestens aber Neues und Irritierendes erfahren. So erlaube ich mir, als „Neuankömmling“ in der DGSv eigene Beobachtungen, Einfälle und Einschätzungen zu der Community zu äußern, der wir jetzt auch angehören.

Was ich mitteile, wird sicher ein Minderheitenvotum sein, vielleicht eine Außenseiterposition widerspiegeln (was allein schon deswegen nahe liegt, weil mir Insiderwissen fehlt). Ich glaube aber, dass die Geschäftsführung und der Vorstand der DGSv uns Gruppenanalytiker in der Hoffnung kontaktiert haben neue, zusätzliche, vielleicht auch irritierende Anregungen zu erhalten. Als kleine Gruppe von Neueinsteigern können wir sicher keine schlüssigen Antworten auf Fragen geben, die einen so großen Berufsverband seit längerem beschäftigen. Wir können aber Fragen anders stellen oder neu aufwerfen, wir können einen Diskurs anregen, und natürlich bewegt uns dabei die Hoffnung, **unsererseits** mit bestimmten Themen weiter zu kommen, als wir das bisher alleine vermochten. Es ist ja mehr als wahrscheinlich, dass die Aufnahme in die DGSv unsere **gemeinsame** Diskussion über Identität und Profession weiter voran bringen wird, dass wir voneinander lernen können. – In diesem Sinne bitte ich Sie, meine folgenden Überlegungen aufzunehmen. Da ich nicht einmal sicher bin, ob diese Gedanken die Zustimmung meiner gruppenanalytischen Kollegen finden, muß ich die Verantwortung dafür allein tragen.

### **Die Soziale Arbeit und die Grundmatrix der DGSv**

Wenn die überwiegende Zahl der Mitglieder eines Verbandes einem bestimmten Beruf angehört; wenn dieser Beruf einen der wesentlichen Ursprünge der Profession darstellt, die der Verband vertritt; wenn die Verbandsmitglieder in ihrer neuen Berufspraxis wesentlich zur Professionalität des Basisberufs beitragen; und wenn sie dabei zugleich der eigenen Professionalisierung und Karrierebildung zuarbeiten – dann kann es nicht anders sein, als dass der Basisberuf, dass die Berufsidentität der darin sozialisierten Professionellen, dass die Geschichte dieses Berufs, dass alle diese Charakteristika des beruflichen Ursprungs des Verbandes sich nachhaltig auf dessen **Grundmatrix** auswirken. Darunter verstehen Gruppenanalytiker jenes Grundrauschen an der Basis, das nicht nur die Beziehungen aller Verbandsmitglieder untereinander, sondern auch ihre Kultur (ihre geteilten Grundwerte, ihre gemeinsamen Erinnerungen, ihre Umgangspraxis, ihre grundlegenden Ziele, ihre wesentlichen Konzepte) mitbestimmt – auch wenn sich die Beteiligten dessen nicht immer oder nicht im einzelnen bewußt sind. Dies ist übrigens eine Grundannahme der Gruppenanalyse, die wesentlich zur gruppenanalytischen Haltung und zur Berufsidentität der Gruppenanalytiker beiträgt. Das soll aber im Moment nicht mein Thema sein, ich spreche vielmehr von der **Sozialen Arbeit** als einem „Geburtsort“ **der Supervision** und von der **DGSv** als dem zuständigen Berufsverband.

Kersting – der selbst Ehrenmitglied der DGSv war und daher als unverdächtig gelten kann – führt die Erfolgsgeschichte des Verbandes vor allem darauf zurück, dass seine Mitglieder zum überwiegenden Teil aus der Sozialen Arbeit kommen. Durch die Schaffung einer neuen Profession „SupervisorIn“ sei dieses Faktum nahezu unsichtbar gemacht worden. Viele DGSv-Kollegen verschwiegen – aus Scham (?), wie Kersting fragt – ihre Herkunft aus der Sozialen Arbeit: „Für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen gab es nämlich bis zur Gründung der DGSv so gut wie keine Möglichkeit des gesellschaftlichen Aufstiegs bzw. Ausstiegs aus der Sozialen Arbeit, deren Reputation bisher in Deutschland nicht besonders hoch ist. Mit der Bezeichnung SupervisorIn DGSv konnte man/frau sich eine neue – gesellschaftlich angesehenerere – Profession zulegen. Selbst, wenn man nur nebenberuflich einige Supervisionsprozesse durchführen konnte oder gar keine Supervisionen erteilte, war der Zusatz DGSv – zumindest für das eigene Selbstwertgefühl – sein Geld wert“ (Kersting 2004, S. 215). – Kersting übergeht den zwei Jahrzehnte zurückliegenden Boom der Familientherapie, der schon einmal mehrere Tausend Professionelle aus der Sozialen Arbeit in der Hoffnung anzog, über die Abschlüsse in spezifischen Weiterbildungen die eigene Professionalisierung entscheidend voranzubringen. Vermutlich gibt es nicht wenige Professionelle aus der Sozialen Arbeit, die sich – nach der Familientherapie und dem Abklingen ihrer Hochphase – der Supervision zuwandten.

Trotzdem ist Kersting zuzustimmen, denn seit ihren Anfängen hat die Soziale Arbeit ein **chronisches Anerkennungsproblem** (Maeder und Nadai 2003, S. 147ff.): Auf der Ebene des Arbeitsgegenstandes beansprucht sie mit dem Konzept der „diffusen Allzuständigkeit“ ein tendenziell grenzenloses Terrain und sieht sich gezwungen, das Feld mit einer Vielzahl anderer Berufe zu teilen. Ähnlich ist es auf der Ebene der eigenen Wissensbasis, wo die Soziale Arbeit ohne Anleihen aus einem breiten Spektrum von Sozial- und Geisteswissenschaften nicht weit kommt. Als Kernpunkt der Professionalisierungshindernisse gilt aber die verbreitete Einbettung der Sozialen Arbeit in bürokratische Organisationen und ihre daraus resultierende Abhängigkeit von staatlicher Steuerung, woraus sich ein chronisches Dilemma von Hilfe und Kontrolle ergibt. Oevermann sieht Soziale Arbeit daher als dringend professionalisierungs**bedürftig**, aber nur bedingt professionalisierungsb**fähig** an (Oevermann 1996).

Nun müßte die von Antinomien, Dilemmata und Paradoxien gekennzeichnete Binnenlogik eines Berufs nicht zwangsläufig Entwertungsgefühle erzeugen. Schütze zufolge teilt die Soziale Arbeit diese Charakteristika mit einer Reihe anderer professioneller Beziehungsarbeiten (Schütze 1996). Buer zählt Lehrer, Erwachsenenbildner, Psychologen, Psychotherapeuten sowie die drei klassischen Professionen dazu, also Berufe, die mit Menschen arbeiten und einen hohen selbstreflexiven Anteil haben (Buer 2004, S. 190).

Die Arbeit des **Sektorpsychiaters** gehört auch hierher. Alle eben erwähnten Charakteristika der Sozialen Arbeit (diffuse Allzuständigkeit; Anleihen bei verschiedenen Nachbarwissenschaften; Einbindung in bürokratische Organisationen, daher das Dilemma zwischen Hilfe und Kontrolle, usw.) gelten geradezu paradigmatisch für diesen Beruf. Trotz verbreiteter Geringschätzung desselben in der „normalen“ Gesellschaft sehe ich aber keinen Grund, daraus ein prekäres berufliches Selbstverständnis und ein chronisches Anerkennungsproblem abzuleiten. Im Gegenteil – die Komplexität der Aufgabe, sowie die zu ihrer Bewältigung notwendige Selbstreflexivität, Dynamik, Kommunikationsfähigkeit und Rollenflexibilität können als gute Gründe gelten, diesen Beruf und die zugehörige zusammengesetzte Berufsidentität hoch zu schätzen. Voraussetzung für diese Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Arbeit ist aber, dass gerade das Schillernd-Oszillierende, das auf eine komplexe Weise Zusammengesetzte und nie Ein-für-alle-Mal-Gesicherte dieser Tätigkeit libidinös besetzt werden kann.

Vielleicht haben es Vertreter einer klassischen, etablierten Profession (Psychiater sind bekanntlich Ärzte) leichter, diese libidinöse Besetzung des Kaleidoskopisch-Wechselhaften aufrecht zu erhalten. Was die Geschichte der Profession angeht, bin ich mir da nicht so sicher, denn auch und gerade dieser Beruf hat die krassesten Formen der Entwertung, sogar der Vernichtung von Vielfalt hervorgebracht. Aber zurück zum Thema: Es gibt vereinzelte Versuche, die postmoderne Wertschätzung der Pluralität auch in Bezug auf Soziale Arbeit einzunehmen (Kleve 2000). So sympathisch solche Ansätze sind – es gelingt ihnen nicht, angemessenen Widerhall in der Profession selbst zu finden. Theorienpluralität, ambivalente Berufspraxis, verbreitete Rollenvielfalt und unausweichliche berufliche Dilemmata, all diese heutigen Herausforderungen erzeugen – als **Mainstream**, als Haupttendenz – eine offenbar unwiderstehliche Sehnsucht nach Einheitlichkeit, Widerspruchsfreiheit oder jedenfalls klarer Orientierung.

Könnte es nicht sein – so meine **erste These** – dass die Mehrzahl der Professionellen aus der Sozialen Arbeit angesichts postmoderner Fragen modernen Antworten zuneigt? Dass also der Ausstieg aus der „bescheidenen Profession“ und der mehr oder weniger erfolgreich angestrebte Einstieg in die neue Profession nicht nur der Selbstaufwertung diene, sondern auch der Beruhigung, der Versicherung, der Entängstigung? In den 80er Jahren wäre das die Familientherapie gewesen, in den 90er die Supervision. Diese Vermutung nimmt in den Blick, dass die Entscheidung zur einen, überschaubaren Profession vor der Irritation, Beunruhigung und Angst schützt, die durch die Realität mehrerer Berufsidentitäten und zahlreicher Zugehörigkeiten hervorgerufen wird. Und wie bei der Abwehr beunruhigender innerpsy-

chischer Zustände und Verfassungen kommt es auch hier zur Wiederkehr des Abgewehrten: In der Familientherapie wie in der Supervision sitzt uns die Komplexität täglich gegenüber, sie füllt den Raum und nimmt uns die Luft zum Atmen.

Meine **zweite These** lautet, dass die DGSv in den 90er Jahren unter anderem (!) deswegen so erfolgreich war, weil sie dieser von mir vermuteten Sehnsucht vieler Professioneller aus der Sozialen Arbeit Raum gab: Indem sie sich für **einen** Berufsverband, für **eine** Profession, für **ein** Monopol, für **eine** attraktive Grundidee stark machte, zog sie viele Professionelle an. Und wo Supervision nicht **ein** Setting erforderte, nicht **ein** „Programm“, nicht **ein** Verfahren, sondern jeweils mehrere, da setzten sich meinungsbildende Supervisionstheoretiker (Buchinger 1990, Rappe-Giesecke 1999, 2003) für klare Unterscheidungen, für spezifische „Programme“, also vor allem für Übersichtlichkeit, für Standards und für deren Überprüfbarkeit ein – wie das eben der Berufsverband einer anerkannten Profession und akademische Vertreter desselben zu tun pflegen. Ich könnte an dieser Stelle mißverstanden werden, daher versichere ich, dass ich alle diese Schritte nachvollziehen kann. Sie machten nicht nur professionspolitisch, sondern offenbar auch in akademisch-fachlicher Hinsicht Sinn. Mit Blick auf die **Psychodynamik** der Beteiligten möchte ich zusätzlich postulieren: Alle diese Schritte gaben Sicherheit, Orientierung und Halt. Sie vermittelten Komplexitätsreduktion und niemand kann bezweifeln, dass dies in einem unübersichtlichen und hoch komplexen Feld – gerade am Beginn einer umfassenden Professionalisierung – ausgesprochen sinnvoll war.

Meine **dritte These** ist nun, dass dieses moderne Projekt der klassischen Professionalisierung in seiner Ausschließlichkeit verbraucht, dass es in seiner bisherigen, puristischen Form durch die aktuelle gesellschaftliche Entwicklung hinfällig geworden ist. Es scheint daher sinnvoll, es um andere Vorstellungen von Professionalität zu ergänzen und zu bereichern. Heute wird in der Supervision eine **Dynamisierung von Professionalisierungsstrategien** benötigt, und wenn mich nicht alles täuscht, hat sich die DGSv bereits auf diesen Weg begeben: Indem sie sich anderen Supervisionsanbietern gegenüber öffnet; indem sie ihren Monopolanspruch modifiziert und sich vermehrt dem Markt zuwendet; indem sie den Focus Profession um den Focus Organisation ergänzt; indem sie sich auch anderen Beratungsvarianten wie Coaching, Mediation, Organisationsberatung gegenüber aufschließt, riskiert sie ein Ausmaß an Komplexität, das ihr noch vor einigen Jahren reichlich suspekt zu sein schien. Die DGSv ist erkennbar im Wandel, sie ist in Bewegung, und dass wir Gruppenanalytiker gerade in diesem Moment der Verbandsentwicklung dazu stoßen dürfen, freut viele sehr. Auch für uns gilt ja, dass wir in Sachen Supervision stark in Bewegung gekommen sind. Auch unsere gruppenanalytische professionelle Community ist bekanntlich im Wandel begriffen, und dass sich nun beide institutionellen Entwicklungsprozesse berühren, ist mehr als span-

nend. Die Hoffnung kommt auf, dass in der Begegnung dieser zwei Bewegungen etwas Drittes, etwas Neues entstehen könnte, das mehr ist als jede Bewegung für sich.

Wie könnte das gemeinsame Kind aussehen? Wie könnte es sich entwickeln? Zur Freude der Eltern? Oder so, dass Paarkonflikte resultieren, die Verbindung vielleicht gar bereut wird? Das zu diskutieren und in Bildern und Phantasien auszumalen, dazu besteht heute noch etwas Gelegenheit.

Professionen können als funktionale Antworten auf Fragestellungen angesehen werden, mit denen uns die moderne Gesellschaft konfrontiert. Anders gesagt: Klassische Professionen begleiten den Übergang von der modernen Gesellschaft zur Postmoderne, indem sie Funktionen übernehmen und Aufgaben erfüllen, die ohne sie weniger sinnvoll gelöst werden könnten. Unter den heutigen, postmodernen Bedingungen werden die Funktionen **aller** Professionen radikal in Frage gestellt, das betrifft die „Klassiker“ (wie etwa den Ärztestand) ebenso wie die „bescheidene“ Profession Supervision. Durch die Dominanz der Ökonomie, durch den fortschreitenden gesellschaftspolitischen Wandel wird ihr Selbstverständnis herausgefordert, werden ihre Grundwerte angegriffen und ihre bewährten Methoden in Frage gestellt. Was flächendeckend gefordert ist und in Ansätzen bereits stattfindet, könnte daher als **komplexe Identitätsarbeit** bezeichnet werden. Sie stellt heute einen wesentlichen, unerläßlichen Beitrag zur Professionalisierung dar.

**Professionalität** bedeutet aus dieser Sicht die fortlaufende reflexive Selbstversicherung beruflicher Identität unter den Bedingungen tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels. Gruppenanalytiker **und** Supervisoren können – davon bin ich überzeugt – kreative Beiträge dazu leisten.

***Ich danke Prof. R. Haubl, Priv. Doz. E. Tietel und Prof. W. Weigand für sowohl zustimmende, als auch kritische Anmerkungen zum ursprünglichen Vortragsmanuskript.***

***\* Überarbeiteter Vortrag auf der „Begrüßungsveranstaltung DAGG“ der DGSv am 13.1.2007 in Frankfurt/Main.***



## Literaturangaben

- Bauman, Z. (1997): Flaneure, Spieler und Touristen. Hamburger edition, Hamburg
- Bauman, Z. (1999): Unbehagen in der Postmoderne. Hamburger Edition, Hamburg
- Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Edition Suhrkamp, Frankfurt/M.
- Bollas, C. (1992): Being a Character. Psychoanalysis and Self Experience. Hill and Wang New York (deutsch: Genese der Persönlichkeit. 2000, Klett-Cotta, Stuttgart)
- Buchinger, K. (1990): Balintgruppe – Gruppensupervision – Teamsupervision: Indikation und Methode. In: Pühl, H. (Hrsg.): Handbuch der Supervision. Wissenschaftsverlag Volker Spiess, Berlin, S. 131-148
- Buchinger, K. (1999): Die Zukunft der Supervision. Carl-Auer-Systeme Verlag, Heidelberg
- Buer, F. (1999): Profession oder Organisation? – Wem dient Supervision? In: Pühl, H. (Hrsg.): Supervision und Organisationsentwicklung. Leske und Budrich, Opladen, S. 70-103
- Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Frankfurt/M.
- Conzen, P. (1996): Erik H. Erikson. Leben und Werk. Kohlhammer, Stuttgart/Berlin/Köln
- Dalal, F. (1998): Taking the Group seriously. Towards a Post-Foulkesian Group Analytic Theory. Jessica Kingsley, London Philadelphia
- Galander, U. (2006): Fokus Organisation. Aspekte von Veränderung – Perspektiven für Supervision. In: DGSv Aktuell, Heft 2/2006, S. 1-4
- Gergen, K. J. (1991): The Saturated Self. Dilemmas of Identity in Contemporary Life. Basic Books, USA
- Giddens, A. (1991): Modernity and Self-Identity. Polity Press, Oxford
- Heltzel, R. (Hrsg.) (1997): Supervision in der psychiatrischen Klinik. Themenheft Nr. 70, Zeitschrift Psychosozial. Psychosozial Verlag, Gießen
- Heltzel, R. (2000): Zur Identität des gruppenanalytischen Supervisors und Organisationsberaters. In: Ardjomandi ME, Berghaus A, Knauss W (Hrsg.): Jahrbuch für Gruppenanalyse und ihre Anwendungen. Mattes, Heidelberg, S 95-119
- Heltzel, R. (2001): Über das Nützliche und das Rechte bei der Beratung der Mächtigen und andere Frage – ein fiktives Gespräch mit Michel de Montaigne. In: Jahrbuch für Gruppenanalyse und ihre Anwendungen Bd. 7, 2001. Mattes Verlag, Heidelberg, 135 – 164

- Kersting, H.J. (2004): Masterstudiengänge Supervision an den Hochschulen. Chancen und Probleme. In: Buer, F., Siller, G. (Hrsg.) (2004): Die flexible Supervision. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Keupp, H. (Hrsg.) (1994): Zugänge zum Subjekt. Suhrkamp Taschenbuch, Frankfurt/M.
- Keupp, H. (1999): Sich selbst erzählen in einer posttraditionalen Gesellschaft. In: Gruppenanalyse 7: Heft 1, 7-31
- Keupp, H. (2004): Beratung als Förderung von Identitätsarbeit in der Spätmoderne. In: Nestmann, F., Engel, F., Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung, Bd. 1, DGVT Verlag, Tübingen, S. 469-486
- Kleve, H. (2000): Die Sozialarbeit ohne Eigenschaften. Lambertus-Verlag, Freiburg i. B.
- Kühl, S. (2001): Professionalität ohne Profession. In: Degele, N., Münch, T., Pongratz H.J., Saam, N.J. (Hrsg.): Soziologische Beratungsforschung. Leske und Budrich, Opladen
- Maalouf, A. (2000): Mörderische Identitäten. Edition Suhrkamp, Frankfurt/M.
- Maeder, C., Nadai, E. (2003): Professionalität unter den Bedingungen des Sozialamts: Sozialarbeit in der öffentlichen Sozialhilfe. In: Miege, H., Pfadenhauer, M. (Hrsg.): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz, S. 147-166
- Merten, R., Olk, T. (1996): Sozialpädagogik als Profession. Historische Entwicklung und künftige Perspektiven. In: Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Frankfurt/M., S. 570-613
- Miege, H. (2003): Problematik und Probleme der Professionssoziologie. In: Miege, H., Pfadenhauer M. (Hrsg.): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz, S. 11-48
- Miege, H., Pfadenhauer M. (Hrsg.): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz
- Mitchell, SA (1993) Hope and Dread in Psychoanalysis. BasicBooks, New York
- Mitchell S.A. (1997) Influence and Autonomy in Psychoanalysis. The Analytic Press, Hillsdale London
- Oevermann, U. (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionellen Handelns. In: Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Frankfurt/M., S. 70-182
- Pfadenhauer, M. (2003): Macht – Funktion – Leistung: Zur Korrespondenz von Eliten- und Professionstheorien. In: Miege, H., Pfadenhauer M. (Hrsg.): Professionelle Leistung – Professional Performance. Positionen der Professionssoziologie. UVK Verlagsgesellschaft, Konstanz, S. 71-88
- Rappe-Giesecke, K. (1999): Supervision – Veränderung durch soziale Selbstreflexion. In: Fatzer, G., Rappe-Giesecke, K., Looss, W. (Hrsg.): Qualität und Leistung von Beratung. EHP, Köln

- Rappe-Giesecke, K. (2003): Supervision für Gruppen und Teams, 3. Aufl., Springer Verlag, Berlin/Heidelberg/New York
- Rosa, H. (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstruktur in der Moderne. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Frankfurt/M.
- Schmid, W. (1999): Philosophie der Lebenskunst. Eine Grundlegung. 3. Aufl. Suhrkamp, Frankfurt a.M
- Schütze, F. (1996): Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: Ihre Auswirkung auf die Paradoxien des professionellen Handelns. In: Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Frankfurt/M., S. 183-275
- Stichweh, R. (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft, Frankfurt/M., S. 49-69
- Welsch, W. (1990): Ästhetisches Denken. Philipp Reclam jun. Stuttgart
- Welsch, W. (1997): Unsere Postmoderne Moderne, 5. Aufl. 1997. Akademie Verlag, Berlin

**Angaben zum Verfasser:** Dr. med. Rudolf Heltzel, Arzt für Psychiatrie und Neurologie, Arzt für Psychotherapeutische Medizin, Psychoanalytiker (DGPT), Gruppenlehranalytiker (DAGG), Gruppenanalytischer Supervisor und Organisationsberater (DAGG), Supervisor DGSv. Arbeitet in freier Praxis: Außer der Schleifmühle 56, 28203 Bremen.  
E-mail: [praxis@rudolf-heltzel.de](mailto:praxis@rudolf-heltzel.de), <http://www.rudolf-heltzel.de>