

## Einleitung

Als ich im Zuge meiner privaten Lebenssituation, als noch recht junger Vater, und parallel dazu in meiner Arbeitswelt als Sozialpädagoge /-arbeiter sowie Berater begann, mich intensiver mit der Bedeutung der Vaterrolle auseinander zu setzen, kam ich sehr schnell an den Punkt ausbleibender Antworten. Unbeantwortet standen (jenseits biologischer Zusammenhänge) schwebende, sich aufdrängende Fragen wie: Was ist ein Vater und vor allem wie ist er? Welche Eigenschaften zeichnen ihn aus? Welche Aufgaben hat ein Vater und welche Rolle? Somit entstand im Versuch der Fokussierung das Bedürfnis nach einer Definition des Begriffes der Väterlichkeit. Im naiven Glauben, dass es auf diese Frage sicher schon irgendwo eine schlüssige Erläuterung geben müsse, befragte ich zu nächst Arbeitskollegen verschiedenster Professionen (Pädagogen /-innen, Berater /-innen, Psychotherapeuten /-innen, etc.). Die Reaktionen darauf waren vielseitig. Die Ergebnisse allerdings ausgesprochen unbefriedigend. Den vorläufigen Höhepunkt dieser Entwicklung bildete die Aussage eines befreundeten Psychologen, der nach einigen schwungvollen aber im wesentlichen inhaltsleeren Formulierungen äußerte: „...dann schau doch einfach mal nach Mütterlichkeit, da findest du sicher etwas und dann bildest du einfach das Gegenteil...“ Nachdem ich meiner Verärgerung über die nicht ganz ernst gemeinte Antwort, auf meine sehr ernst gemeinte Frage Luft gemacht hatte, fasste ich den Entschluss mich selber auf die Suche / den Weg nach Antworten zu machen.

Zunächst handelte es sich um eine rein private, persönliche Motivation, um im Zuge der Identitätsfindung als junger Vater irgendwie eine belastbarere Orientierung zu erhalten. Ich ärgerte mich über die Vorstellung, einfach nur ein Appendix von Kind und Kindsmutter zu sein, bei dem es im Ernstfall auch egal ist, ob es ihn gibt oder nicht. Meine eigenen biografischen und die gesellschaftlichen Einflüsse empfinde ich diesbezüglich als sehr interessant, sollen aber hier nicht weiter ausgeführt werden. Vielmehr stellte ich im Laufe der Zeit fest, dass ich mich in der Beziehung zu Kind und Kindsmutter in erheblichem Maß anders verhielt und somit bedeutenden Einfluss auf dieses kleine Familiensystem nahm. Es existierten also signifikant väterliche Eigenschaften und wenn es diese im Privaten gab, müssen (so mein Anfangsverdacht) diese auch Auswirkung in mein Berufliches haben, über die ich bis dato jedoch kein Bewusstsein hatte. Fortan begann ich zunehmend, mein

professionelles Handeln darauf hin zu reflektieren sowie Fachbücher und -artikel verstärkt unter diesem Fokus zu lesen. Der „Lilithkomplex“ von Hans Joachim Maaz behandelte beispielsweise fast ausschließlich die Seite der Mütterlichkeit. Die Frage drängt sich auf: Was ist mit der Väterlichkeit?

Die Anforderung, im Rahmen der Supervisionsausbildung eine Abschlussarbeit zu verfassen, bot einen nicht ganz unwillkommenen Anlass dafür, meine Forschung zu konkretisieren und zu strukturieren. Das Grundgefühl der Ernüchterung blieb allerdings erhalten, als ich feststellte, dass das Vorhandensein spezifischer Literatur eher dürftig ausfällt. Da meine Englischkenntnisse lediglich für mündliche Kommunikation und Bedienungsanleitungen ausreichend sind, bin ich zusätzlich gezwungen, mich auf die deutschsprachige Literatur zu begrenzen. Mit diesen Voraussetzungen möchte ich mich einer Begriffsklärung im Wesentlichen aus zwei Richtungen annähern. Basierend darauf soll in der Fortsetzung der Kontext der Supervisionsberatungen beleuchtet werden, um nach Aspekten von Väterlichkeit darin zu suchen bzw. sie herauszuarbeiten. An dieser Stelle möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, dass ich in der Arbeit bewusst (auch und gerade weil die Begriffsformulierung dazu einlädt) nicht auf einen Geschlechterdiskurs, Männlich- und Weiblichkeitsdebatten usw. abheben möchte. Vielmehr möchte ich nach klärenden, orientierenden Eigenschaften forschen. Es geht mir also um Väterlichkeit als geschlechtsunspezifische Eigenschaft. Hintergrund dessen ist die These, dass Berater und Beraterinnen, eben diese Eigenschaften mit ihren Auswirkungen auf die Beziehungen im und den Beratungsprozess als solchen, einbringen sowie leben können und sollten.

### **A: Väterlichkeit - Annäherung an eine Begriffsklärung**

Meine folgenden Ausführungen sind aufgrund des begrenzten Rahmens dieser Arbeit sehr gerafft und komprimiert. Das zentrale Ziel ist es, die Essenzen einer Begriffsklärung, mit dem Fokus auf Väterlichkeit, herauszufiltern, um sie für den zweiten Teil der Arbeit verfügbar zu machen.

## A 1: Eine entwicklungspsychologische Betrachtung

Zu Beginn dieser Betrachtung ist es naheliegend, an der frühen Vater-Kind-Beziehung anzusetzen. Ausgesprochen interessant ist dabei die Frage, ob Väter in der denkbar frühesten Phase (auf Theorien über pränatale Einflüsse möchte ich an der Stelle nicht eingehen) also bereits im Säuglingsalter zum Beispiel an der Wiege, beim Wickeln oder ähnlichen Situationen gebraucht werden? Und wenn sie gebraucht werden, wozu werden sie gebraucht? Als was fungieren sie? Den Gedanken, dass Väter in der Phase als eine zweite Mutter fungieren sollen, empfinde ich als unbefriedigend und halte ihn zu dem für zu kurz gedacht. Vielmehr möchte ich dafür plädieren den Blick oder den Argumentationsbeginn etwas von der Mütterzentrierung abzuwenden. So könnte die Frage beispielsweise lauten: Gibt es väterspezifische Funktionen/Eigenschaften gegenüber dem Säugling oder dem Kleinstkind und/oder gegenüber der Mutter?

Winnicott umschrieb die einige Wochen umfassende Phase nach der Geburt, in der sich Mutter und Säugling in einer Art gegenseitigem Abhängigkeitsverhältnis befinden als „*primäre Mütterlichkeit*“. Dieser Zustand ist aufgrund dessen ein sehr verletzlicher. (vgl. Winnicott 1990, S. 190). Eine sich förmlich aufdrängende Funktion/Aufgabe des Vaters könnte es nun also sein, die strukturell vorgegebene Mutter-Kind-Symbiose von außen zu schützen sowie zu sichern und somit der Mutter das Einlassen auf die Symbiose und das „Sich hingeben“ auch durch väterlich zuverlässige Zuwendung und Unterstützung zu ermöglichen.

Lothar Schon fand bei Frick-Bruder & Schütt (1992) ein mögliches Äquivalent zur primären Mütterlichkeit. *„Frick-Bruder & Schütt meinten : Primäre Väterlichkeit resultiert aus dem Bewusstsein der Zeugung..., das heißt, aus bewusst übernommener Verantwortung für das Kind und aus Freude an seiner Entwicklung. Die Anwesenheit einer dritten Person, die nicht irgendwann hinzukommt, sondern von Anfang an gleichberechtigte Bedeutung hat, stellt die natürlichste Lösung aus dem Abhängigkeits- und Überforderungsdilemma dar.“* (vgl. Walter; Heinz 2002, S. 488) Die zentrale Aufgabe des Vaters könnte demnach die mögliche Vermeidung oder das Auffangen und Lösen des Überforderungsdilemmas aus der möglicherweise zu engen und ausschließlichen Mutter-Kind-Beziehung sein. Die Chance liegt dabei in der Andersartigkeit des Vaters hinsichtlich seiner Männlichkeit,

die ihn klar von der Mutter unterscheidet und damit das jeweils Andere verkörpert. Väterlichkeit und die Aufgabe für den Vater könnte in diesem Zusammenhang also die Vertretung / Verkörperung des Anderen im Bezug auf sein Geschlecht als auch als Individuum an sich sein. Was an der Stelle wichtig ist, zu erwähnen: Damit sollen keine plumpen Rollenklischees genährt werden. Dass Väter mit ihren Kindern zu weilen mütterlich umgehen und Mütter zu weilen eher väterlich bleibt unbenommen. Väterlichkeit bedeutet hier eher, dem Baby eine Differenzenerfahrung innerhalb der Mutter-Vater-Kind-Triade zu ermöglichen. (ebenda, S.498) Welchen elementar hohen Stellenwert dieser Aspekt von Väterlichkeit für das Baby besitzt, stellt Ingrid Peisker mit der Begrifflichkeit der „Überbewertung des Mutterns“ dar. Die Mutter kann durch fehlende, mangelnde Männlichkeit, Passivität oder Distanziertheit des Väterlichen zu einer dominanten, überbehütenden und verschlingenden Mutter werden, dem das Kind ausgeliefert wäre. (vgl. Peisker 1991, S. 17,18) An der Stelle wäre sicher interessant, zu untersuchen ob und wenn ja, wie sich die Konstellation homosexueller Elternpaare auswirkt. Dies soll aber mit Blick auf den begrenzten Rahmen der Arbeit nicht weiter verfolgt werden.

Um meinem Ziel der Begriffserklärung von Väterlichkeit näher zu kommen, möchte ich die Ausführungen von Ingrid Peisker hinzu ziehen, die aus meiner Sicht recht förderlich sind, um sich dem o.g. Ziel zu nähern. Peisker hielt es offensichtlich für angebracht nicht von mütterlichen und väterlichen Eigenschaften zu sprechen, um diese nicht geschlechtsstereotyp dem Vater oder der Mutter zuzuordnen. Peisker wählt dafür den Begriff des „mütterlichen...“ oder „väterlichen Prinzips“. Das väterliche Prinzip lässt sich laut Lothar Schon im groben durch vier Begriffe charakterisieren: *Trennung, Triade, Störung der Harmonie und Abgrenzung zwischen Ich und Du*. (vgl. Walter 2002, S. 490) In diesem Zusammenhang wird deutlich, warum Peisker den Begriff des mütterlichen und väterlichen Prinzips verwendet, denn auch eine Mutter kann väterliche Funktionen ausüben (in dem sie z.B. ihrerseits die Symbiose stört) und Väter mütterliche Funktionen (in dem er z.B. die Mutter-Kind-Symbiose aktiv oder begleitend unterstützt. (vgl. Peisker 1991, S. 54)

Der Wert und das Gewicht des Anderen wird zu einem späteren Zeitpunkt der kindlichen Entwicklung noch einmal tragend und zwar, wenn das Kind den bis dato eher dyadisch geprägten Beziehungsmodus (Kind – Mutter oder Kind – Vater)

verlässt und in ein eher trianguläres Beziehungserleben übergeht. In diesem Zuge muss das Kind die psychische Leistung vollbringen, die Beziehung zwischen Mutter und Vater zu erkennen und sie auch noch anzuerkennen. Der erheblich schwierigere Teil ist dabei sicher die Anerkennung der Mutter-Vater-Beziehung, da von dieser das Kind tendenziell ausgeschlossen ist. Lothar Schon beschreibt die damit eintretende Triangulierung als das Verlassen des narzisstischen Universums, was wiederum durch das „Aus-sich-heraus-gehen“ und das „Sich-Hineinversetzens“ möglich wird. (vgl. Walter 2002, S. 499,500) Die Väterlichkeit könnte man hier als Wegbereiter von der Dyade zur Triade bezeichnen.

Eine weitere Spur, welche eine Annäherung an den Begriff der Väterlichkeit verspricht, legt eine spätere Entwicklungsphase. Die Mutter-Kind-Beziehung wird zunehmend von Ambivalenztendenzen beeinflusst, die sich durch das Spannungsfeld aus Nähe- und Distanzwünschen ergibt, welche sich aus dem Kind (in Folge der Triangulierung) heraus entwickeln. An der Stelle könnte man sicher noch vertiefter auf Unterschiede, welche sich evtl. geschlechtsbedingt ergeben können, eingehen. Ich gehe jedoch davon aus, dass die o.g. Ambivalenztendenzen sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen auftreten müssen und sich lediglich in der qualitativen Ausdifferenzierung geschlechtsspezifische Unterschiede ergeben. Diesem Weg möchte ich jedoch nicht weiter verfolgen sondern mich den möglichen Anteilen von Väterlichkeit in diesem Zusammenhang widmen. Die Mutter-Kind-Beziehung wird also zunehmend aufreibender und bedrohlicher. Der Vater ist in dieser Situation eher unbeteiligt im Sinne einer Bindungs - Verwicklung und bietet sich für das Kind regelrecht als Retter an, der das Kind hin und wieder aus der aufgeladenen Mutter-Kind-Atmosphäre heraus zu holen vermag. Der Vater sollte dem Kind eine verlässliche, neue und damit interessante Beziehung anbieten. Eine Beziehung, die es vermag dem Kind die „Welt zu zeigen“ und sich zumindest phasenweise aus dem Kosmos der Mutter zu entfernen ohne sie zu verlassen. Der Vater würde idealer Weise eine zusätzliche Modellfunktion inne haben, denn das Kind erkennt am wiederkehrenden Vater, dass es das Kind wagen kann, sich ohne Beziehungsabbruch von der Mutter zu entfernen. Dass diese Betrachtungsweise eher eine idealisierte und fast Väter glorifizierende ist, ist mir bewusst. Sie soll jedoch in dieser „Reinform“ dargelegt werden, um den möglichen Anteil von Väterlichkeit zu beschreiben. (vgl. Blos 1990, S. 106 – 108)

Ein weiterer Wert von Väterlichkeit bzw. ein weiterer Aspekt von Väterlichkeit wird sichtbar, wenn man das o.g. Bild des „Retters / Befreiers“ mit einem anderen Vorzeichen versieht. Der Vater wird eher zum Störenfried, wenn das Kind dem Lust-ich gegenüber dem Real-ich den Vorzug gibt, wie es Ingrid Peisker beschreibt. Wenn das Kind also die Mutter für sich beansprucht (in den harmonischen, glücksspendenden Schoss der Mutter zurückkehrt...) und der Vater als Dritter wiederum seinerseits die Mutter beansprucht, kommt es zum Effekt des Störenfriedes. Der Unterschied zum „Befreier“ liegt im Ansatz und dem Beziehungswunsch zur Mutter (aber auch umgekehrt, wenn sich die Mutter zum Vater sehnt), die mit dem des Kindes kollidiert. Aber genau der „Störenfriedeffekt“ hat die wichtige präventive Wirkung, eine zu symbiotische Verwicklung von Mutter und Kind zu verhindern oder möglicherweise wieder aufzulösen. (vgl. Peisker 1991, S. 72-76)

In meinem bisherigen Berufsleben begegneten mir hin und wieder Fachleute, welche die Existenz des Ödipuskomplexes strickt verneinten und stattdessen andere Dynamiken für die spezifischen Verhaltensbeobachtungen ins Feld führten. Nun kann ich mich selbst nicht für eine dieser Strömungen festlegen, da ich die meisten der Argumentationsstränge nachvollziehbar finde. Ungeachtet dessen möchte ich der Spur der ödipalen Phase noch einmal nachgehen, von der sich aus meiner Sicht ein weiterer wichtiger Aspekt von Väterlichkeit ableiten lässt. Zu nächst kann davon ausgegangen werden, dass sich sowohl Jungen als auch Mädchen in der ödipalen und präödipalen Phase „bewegen“. Weitegehende Zustimmung besteht dabei, dass die Phase(n) von Jungen und Mädchen unterschiedlich schnell bewältigt werden, was auf der Tatsache fußt, dass das Mädchen das gleiche Geschlecht wie die Mutter hat, und wiederum ein Maß an Schwierigkeiten mit sich bringt, das Jungen so nicht zu bewältigen haben. (vgl. Peisker 1991, S. 123 – 134) Doch wo lassen sich Hinweise auf Väterlichkeit ableiten? Nach Lothar Schon muss der Vater mit teils heftigen Attacken von Eifersucht und Aggression des Sohnes umgehen. Anzunehmen ist, dass sich die Tochter, wenn auch anders, gegen die Mutter richtet. Schon schreibt: „...Hier wird deutlich, dass die Dreieckskonstellation Mutter-Vater-Kind nicht nur Voraussetzung des Ödipuskonfliktes ist, sondern dass ihr Fortbestehen das Ziel sein muss!“ (zit. a. Walter 2002, S.509) Die Argumentation Schons bezieht sich dabei allerdings auf Jungen. Man könnte also annehmen: Ein

gutes Maß an Väterlichkeit ermöglicht dem Jungen in dieser Phase seine Begrenzung zu erkennen und sie zu akzeptieren. Nach Peisker ist es so, dass auch Mädchen einen ähnlichen Weg gehen können, was jedoch voraus setzt, dass sie auch mit bemutternden Vätern in Beziehung sein durften und sie nicht nur als sekundäre Objekte erlebten. Väter sollten ihren Töchtern zwar als heterosexuelles Liebesobjekt zur Verfügung stellen, sollten jedoch nicht verführen und sich nicht verführen lassen. Das Thema der Begrenzung als väterliche Kraft wird an der Stelle ebenso deutlich. (vgl. Peisker 1991, S. 135-136 u. S. 146-147) Leider konnte ich in der mir verfügbaren Literatur keine weiteren Ausführungen dazu finden.

In der folgenden Adoleszenz (da sind sich Blos und Schon einig) steht weniger das Gemeinsame sondern das Trennende im Vordergrund. Die Vater-Sohn-Beziehung wird an der Stelle noch einmal ausgesprochen konflikthaft und sorgt dafür, dass der Vater teils erhebliche Abwertungen und Angriffe über sich ergehen lassen muss. Diese sind für den Jungen notwendig, um eine eigene abgegrenzte Identität zu finden. Die väterliche Aufgabe könnte somit lauten, die einhergehende Belastung zwischen Vater und Sohn, auf der Basis der vorher zur Tragfähigkeit entwickelten Vater-Sohn-Beziehung, auszuhalten. Väterlichkeit umschreibt in diesem Zusammenhang also möglicherweise das Ermöglichen und Aushalten der Trennung, ohne den Sohn in einem Kampf wiederum machtvoller angreifen und abwerten zu müssen.

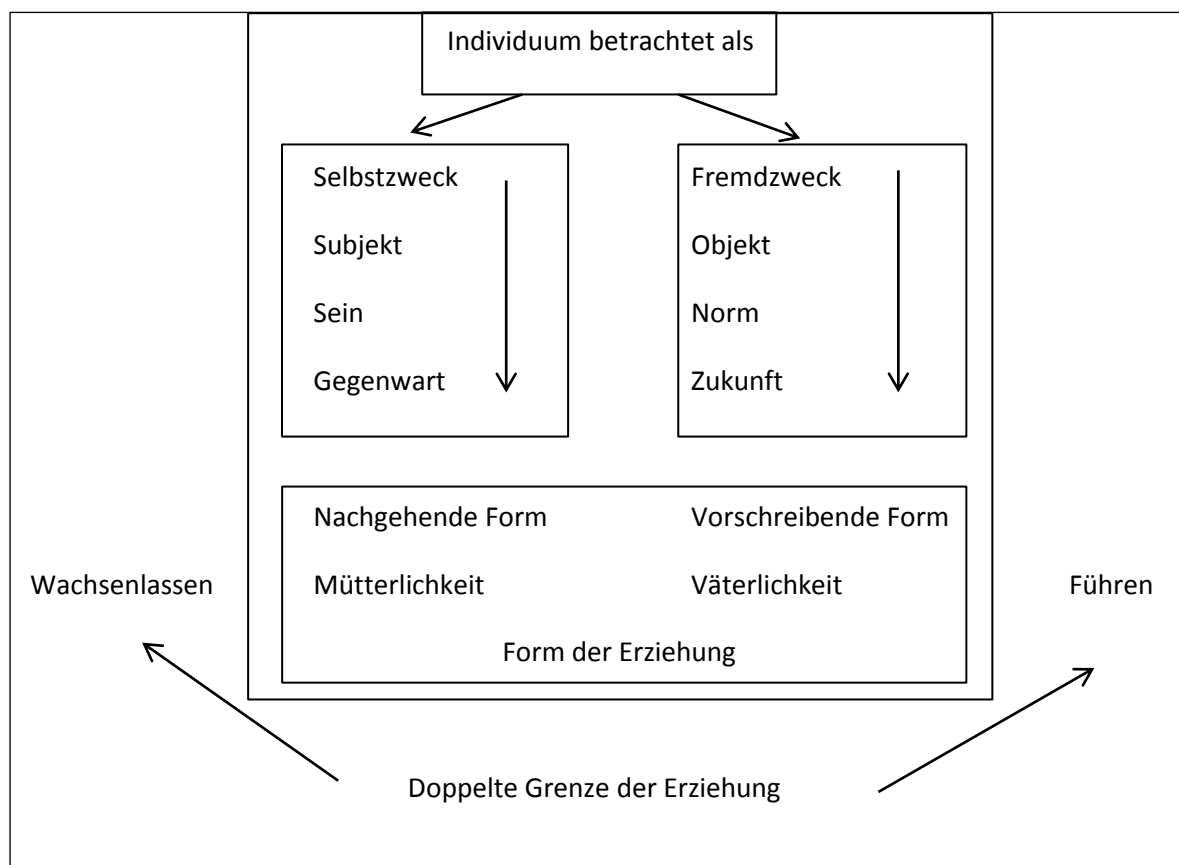
## **A 2: Eine pädagogische Betrachtung**

Um mich dem Begriff der Väterlichkeit unter pädagogischer Betrachtungsweise zu nähern, möchte ich überwiegend den Gedanken Herman Nohls folgen.

Zu Nohls zentralen Pfeilern seiner Theorien zählt der „pädagogische Bezug“. Wie die Formulierung „Bezug“ bereits verrät, deutet er dabei auf die wechselseitige Bezugnahme zwischen Erzieher und Zögling. Es geht ihm also im Wesentlichen um die Beziehungsebene und das Gewinnen derer, zwischen den beiden. (vgl. Klika 2000, S.62) Das Wesen der Erziehung sieht Nohl in einer permanenten Polarität oder (wie er es bezeichnet) der Grundantinomie der Pädagogik, welche gleichzeitig die Grenzen der Pädagogik aufzeigt. Diese Grundantinomie erstreckt sich dabei auf

die Urzelle der pädagogischen Gemeinschaft von Vater und Mutter. Das Mütterliche befindet sich also nach seiner Idee im permanenten Widerstreit mit dem Väterlichen. Das Gelingen des Widerstreits sei dabei durch das Herstellen des Ausgleichs zwischen dem mütterlichen und väterlichen Anteilen in der realen Beziehung gekennzeichnet. Nichts desto trotz begreift er die mütterliche Haltung als die Grundlage allen pädagogischen Handelns. (vgl. Klika 2000, S. 33) Doch zurück zu den mütterlichen und väterlichen Prinzipien. Wenn man den Gedanken Nohls folgt, ist es so, dass die Mutter das Kind prinzipiell mehr in seiner Individualität, seinem subjektiven Eigenleben der Gegenwart sieht, um ihm abspüren zu können, was es benötigt, um es wiederum gut pflegen sowie bewahren zu können. Die Mutter sei also tendenziell schwach in dem Sinne, dass sie geneigt ist, den Neigungen des Kindes (evtl. zu sehr) nachzugeben. Da Nohl dafür die sprachliche Formulierung des „Wachsenlassens“ bildete, fällt mir in diesem Zusammenhang die Metapher (man mag mir das evtl. etwas kindlich wirkend Bild verzeihen) eines Gewächshauses ein. Die mütterlichen Bestrebungen sind demnach darauf gerichtet dem Kind (metaphorisch die einzelne Pflanze) einen Raum zu schaffen und immer wieder anzupassen, in dem es stets möglichst gute Bedingungen findet, um gut wachsen zu können. Die väterlichen Bestrebungen zielen eher darauf, die Gruppe (die Gesellschaft) als das Individuum / das Kind im Blick zu haben und fordert von ihm eine gewisse Norm, also Leistung. Die väterliche Kraft verteidigt und führt das Kind zusätzlich und tritt parallel dazu für Ordnung und Gesetz sowie die Macht der Durchsetzung ein. Dabei ist die väterliche Kraft auf die Zukunft ausgerichtet und soll das Kind im erzieherischen Sinne auf die Anforderungen des eigenständigen Lebens und der objektiven Vorgaben vorbereiten. Es sei mir erlaubt, noch einmal an die Metapher des Gewächshauses anzuknüpfen. Im metaphorischen Sinne steht also der Gärtner weitestgehend für das Väterliche, der die „Pflanze“ im gärtnerischen Leistungssinn beschult, sie nach und nach mit den Gesetzmäßigkeiten und Bedingungen des Lebens außerhalb des „Gewächshauses“ vorbereitet/konfrontiert und später auch dem selbigen entnimmt sowie verpflanzt.





(„Das Wesen der Erziehung in seiner polaren Struktur“ aus: Klika 2000, S. 29)

Die Grafik von Dorle Klika zeigt noch einmal sehr anschaulich die Grundantinomie der Pädagogik von Selbstzweck und Fremdzweck, Subjekt und Objekt, Sein und Norm, Gegenwart und Zukunft und welche die mütterliche bzw. väterliche Form ausmachen

Wenn man sich vor Augen führt, unter welchen geschichtlichen Einflüssen Nohl stand, ist es kaum verwunderlich, dass er in seinen Formulierungen nicht die Väterlichkeit als parallelen Überbegriff zur Mütterlichkeit wählt, sondern den Begriff der „Ritterlichkeit“. (vgl. Klika 2000, S. 301) In der Folgezeit Nationalsozialismus wurde das mütterliche Prinzip in der Erziehung mit besonderer Härte zu Gunsten des väterlichen Prinzips verdrängt, was eine Dominanz des Väterlichen mit sich brachte. Dorle Klika stellt fest, dass es sich bei Nohls Formulierung der Ritterlichkeit um den Versuch handelt, einen Überbegriff zu nutzen, der ein Übergangsideal zur Orientierung des männlichen Wesens darstellt. Denn anders als die Urform der Ritter, mit überwiegend destruktiven Eigenschaften, vereinigt Nohl im Begriff der Ritterlichkeit väterliche und mütterliche Anteile. (Klika 2000, S. 309) Als Sinnbild

dafür könnte z.B. die Geschichte um den Heiligen St. Martin dienen. Dieser führte eine Gruppe Soldaten durch das Land und bewahrte einen bettelarmen Menschen vor dem Kältetod, indem er ihm, durch den Schnitt seines Schwertes, einen Teil seines Mantels vermachte. Dem Zwecke der Definition von Väterlichkeit dient dieser Überbegriff allerdings weniger, da er für die „Verwaschung“ beider Polaritäten steht. Dienen kann er vielleicht dennoch als Begriff, um ein gutes Maß an Väterlichkeit im pädagogischen Handeln zu überschreiben / zusammen zu fassen.

### **A 3: Zusammenfassung**

Von der eingangs benannten Absicht eine eigene Definition erstellen zu wollen, bin ich Lauf der Bearbeitung abgekommen. Nicht ganz leicht fiel es mir, einzugestehen, dass all das, was ich mir an definitorischen Überlegungen erarbeitet hatte, keinen wesentlichen Neuerungswert darstellt. Eine deutliche Affinität stelle ich allerdings zur entwicklungspsychologisch, psychoanalytischen Betrachtungsweise fest. Diese Grundlage benötigt jedoch eine Adaption eine Art Brücke für das reale erzieherische/pädagogische, beraterische(?) Handeln. Diese handlungsorientierende Brücke könnte aus meiner Sicht gut die Idee der Grundantinomie Nohls bilden, welche die dynamische Beteiligung mütterlicher und väterlicher Anteile propagiert und letztlich auch fordert. Im Folgenden möchte ich einige Schlagwörter/Themen aufführen, die ich aus den beiden Betrachtungsweisen herausgefiltert habe und den Begriff der Väterlichkeit (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) wenigstens charakterisieren:

Aus der Entwicklungspsychologischen Perspektive:

- Schutz und sichern von außen
- Vertretung und Verkörperung des bedeutsamen Anderen
- ermöglichen von Differenzerfahrung
- von der Dyade zur Triade
- Störung der Harmonie (Störenfried)
- Trennung im Sinne von Lösung/Loslösung
- Strukturbildung
- Begrenzung

- Retter und Befreier aus zu symbiotischen Zuständen
- „Weltzeigen“ und Wiederkehren

Aus der pädagogischer Perspektive:

- Disziplin
- Pflicht
- Leistung
- Führung und Führen
- Festigung
- Orientierung an der Gruppe bzw. Gesellschaft
- Prospektive / Zukunftsausrichtung
- Konfrontation
- Verteidigen (Schutz mit Ausrichtung nach außen)
- Aushalten im Sinne von Ertragen
- Vorbild

## **B: Väterlichkeit in der Praxis von Supervision**

Die Erarbeitung einer Struktur zu diesem Teil der Arbeit hielt so manche Herausforderung bereit. Ich habe mich dazu entschieden, mich von der Rahmengestaltung zur Betrachtung der Settings inkl. der Beleuchtung der Phasen von Fallarbeit vorzuarbeiten. Wenn ich im Folgenden von Supervisor spreche, schließe ich (aus Vereinfachungsgründen) beide Geschlechter ein.

### **B1: Rahmengestaltung „Aller Anfang...“**

Es ist einigermaßen logisch und folgerichtig, wenn ich meine Ausführungen mit der Rahmengestaltung beginne. Gestehen muss ich an der Stelle, dass mir, im Rahmen der Ausbildung, die Seminare rund um das Thema Rahmen und Setting einen sehr klaren Realitätsspiegel vorgehalten haben. Ursprünglich hatte ich noch nicht mal rudimentär an die Existenz geschweige denn an das Gewicht dieses Themas gedacht. Folgerichtig fiel die Ernüchterung und narzisstische Kränkung umso heftiger aus. Insofern verwundert es mich nicht, dass dieses Thema in meiner Tätigkeit als

Berater und Supervisor einen hohen Stellenwert eingenommen hat. Die Rahmengestaltung mit der Sondierung und anschließenden Kontraktierung bildet die unumgängliche Grundlage für einen erfolgreich und möglichst effektiv verlaufenden Prozess. Die Rolle des Supervisors an diesem Punkt hat bereits einen ersten wesentlichen väterlichen Anteil. Der Supervisor fungiert an der Stelle des Prozesses zu nächst als Konstrukteur des entstehenden Beratungsgebildes/-systems. Es kommt dabei darauf an, ein geeignetes „Baufeld“ abzustecken/ abzugrenzen, auf dem schließlich das Konstrukt des Supervisionsprozesses errichtet werden kann. Es sind Fragen zu klären, wer welche Rolle, welche Funktionen hat, was voneinander erwartet werden kann und wer wofür Verantwortung übernimmt. (Rappe-Giesecke in Pühl 2012, S.68-72) In dieser Sondierungsphase ist es ausgesprochen wichtig, als Berater die eigenen Möglichkeiten und Grenzen seines Angebots zu kennen, um abschätzen zu können, ob man überhaupt geeignet ist. Sehr deutlich wurde mir dies im Zuge einer Anfrage, die an mich herangetragen wurde: *Via Telefon erhielt ich die Anfrage eines Vereinsvorsitzenden mit der Bitte für die hauptamtlichen Mitarbeiter des Vereins Supervision durchzuführen. Während des Erst- /Kennlerngespräches stellte sich heraus, dass es den Mitarbeitern im Wesentlichen um Organisationsberatung statt um Supervision ging. Deren Bedarf entwickelte sich aus der Erschließung eines neuen Tätigkeits-/Geschäftsfeldes. Supervisionsbedarf meldeten die Mitarbeiter auch an, jedoch zu einem späteren Zeitpunkt und begleitend zur eigentlichen Arbeit, sobald diese tatsächlich angelaufen sei. An der Stelle konnte ich zwar zur Klärung des Missverständnisses dienen, konnte den Auftrag aber nicht annehmen, da ich mein Wissen über Organisationsberatung für zu gering erachtete. Ich möchte mir die höchst peinliche Situation nur ungern vorstellen, wenn die Sondierung nicht und stattdessen eine rasche Beauftragung erfolgt wäre.*

Seither nutze ich für Sondierungs-/Kennlerngespräche eine Art Checkliste (nach dem Vorbild Rappe-Gieseckes), als Strukturierungshilfe und habe sie nicht nur in der Tasche liegen. Die Initialzündung, diese Checklisten auch tatsächlich zu nutzen, beruhte darauf, dass ich (für die Klienten vielleicht nicht erkennbar) ausgesprochen unzufrieden über meine innere Unsicherheit und Unstrukturiertheit im Laufe dieses Gespräches gewesen bin. Jene Strukturierungshilfen dienen nicht nur mir sondern auch dazu, um im guten väterlichen Sinne die Vereinbarungen verbindlich festzusetzen, sprich zu kontraktieren. Darüber hinaus spielt hier ein weiterer väterlicher Aspekt eine Rolle und zwar der der Aktivierung der ratsuchenden Klienten, die mit der transparenten Beteiligung (in die Pflicht nehmen) der Klienten in der

Sondierung einsetzt. Im übertragenen Sinne wird so der Flucht in den „mütterlichen Schoß“ durch gute Triangulierung tendenziell vorgebeugt.

Zusätzlich versuche ich mit dieser Vorarbeit von Anfang an ein möglichst tragfähiges Fundament herzustellen, auf dem ich mein supervisorisches Konzept mit seinen Spezifika möglichst hilfreich für die Klienten umsetzen kann. Im Folgenden werde ich noch einmal genauer darauf eingehen.

In einem weiteren Fall, erhielt ich den Auftrag sehr wahrscheinlich nicht, weil die strenge Transparenz und die einhergehende Leistungsanforderung, bei zumindest Teilen des Teams, zu bedrohlich wirkten. *Es handelte sich um ein großes Team Sozialarbeiterinnen der Familien- und Jugendgerichtshilfe eines Jugendamtes mit großem Altersunterschied. Hier war es so, dass während des Sondierungsgespräches insbesondere die älteren Mitarbeiterinnen eine zunehmend ablehnende Haltung einnahmen, je deutlicher mein Konzept wurde. Als ich meine Haltung deutlich machte, die Leitung in die Sondierungs- und Auswertungsgesprächen mit einzubeziehen, reagierten sie deutlich befremdet. Sehr rasch wurde deutlich, dass die älteren Mitarbeiterinnen (ca. ein Drittel) die Suche nach einem neuen Supervisor und Supervision generell ablehnten. Die von mir unterbreiteten Vorschläge über mögliche Settings, um den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen annähernd gerecht werden zu können, wurden von zwei Drittel des Team interessiert aufgenommen. Die interpersonellen Spannungen waren förmlich greifbar. Aufgrund dessen und da das Team mit bis zu 18 Personen aus meiner Sicht viel zu groß erschien, unterbreitete ich den Vorschlag, die Gruppe zu teilen, was unter den älteren Mitarbeiterinnen sofort vehementen Protest auslöste, als sich die jüngeren Mitarbeiterinnen dem erstmals überhaupt und positiv gegenüber äußerten. Der Austausch darüber wurde mit den Worten „Das haben wir noch nie so gemacht. Entweder alle oder gar nicht.“ abgebrochen. Die Leitung richtete sich (in einem separaten Gespräch, da zum Sondierungsgespräch nicht anwesend), ohne mit mir ernsthaft ins Gespräch zu kommen, nach der Entscheidung des Teams, wie sie es nannte. Und so rinn mir der Versuch einen Rahmen zu gestalten, wie Wasser durch die Finger und es übertrug sich ein Gefühl der Verzweiflung, wie es vielleicht der andere, jüngere Teil des Teams verspürt.*

Rückblickend deute ich die Dynamik so, dass insbesondere bei den älteren Mitarbeiterinnen das Angstpotenzial so hoch war, dass bereits die Andeutung, die mühsam erschaffene und gehaltene Struktur (um die Angst zu binden) zu ändern, massiv abgewehrt werden musste. Nun stellte sich mir die Frage, ob mein eher väterlich anmutendes Konzept nicht in Passung mit den Bedürfnissen der älteren Mitarbeiterinnen war und ob die Aussicht auf ein eher mütterlich umsorgendes, pflegendes Konzept dienlicher gewesen wäre? War mein Maß an aufgebrachtener Väterlichkeit vielleicht sogar zu schwach, um dem deutlich interessierten Teil des

Teams, evtl. den Weg zu ebnen, sich ausreichend von den mütterlich „vergiftenden“ Mitarbeiterinnen zu entfernen? Vielleicht konnten mir die älteren Mitarbeiterinnen die väterliche Kompetenz aufgrund des Altersunterschiedes (ca. 20 Jahre) und diverser Übertragungen nicht zugestehen?

Dem Beispiel zum Trotz oder gerade wegen des eben beschriebenen Beispiels habe ich bislang überwiegend gute Erfahrungen damit, der Rahmengestaltung große Aufmerksamkeit zu widmen.

## **B2: Setting – Teamsupervision**

Leider kann ich bis dato nur auf sehr wenige eigene Teamsupervisionsprozesse zurückblicken, möchte jedoch das, was ich an Erfahrung habe zur Verfügung stellen. Eine Sequenz soll hier vorgestellt werden, an der deutlich wird, wie mir (wäre sie nicht ausgeglichen worden) die Väterlichkeit bzw. väterliche Dynamiken beinahe zum Verhängnis wurde: *Angefragt und beauftragt wurde ich durch die Leiterin eines Jugendamtes, um in einem besonderen Fall das Team des Allgemeinen Sozialen Dienstes in einer Akutsituation supervisorisch zu begleiten. Das Team ist bei genauer Betrachtung kein „reines“ Team. Die Mitglieder haben nur sequenziell interpersonellen Kontakt im Bezug auf ihren Arbeitsinhalt und stellen eher Einzelmitarbeiter einer Abteilung dar. Das Sondierungsgespräch wurde mit der Leitung und einer Vertreterin des Teams durchgeführt. Es handelte sich dabei um eine sehr kurzfristige Beauftragung mit nur 2 Sitzungen, was mit mangelnder Finanzierbarkeit begründet wurde. In der ersten Sitzung sollte es zentral darum gehen, den Fall darzulegen und mit dem sowie durch das Team Lösungsansätze zu entwickeln. Anfänglich fiel mir auf, dass die Leitung nicht (wie vereinbart) an der Sitzung teilnahm. Sie hatte sich im Rahmen eines anderen Falls entschuldigen lassen. Ich legte diesen Umstand innerlich zur Seite, um meine Konzentration auf die Sitzung zu lenken. Die Falldarstellung hatte die zuständige Mitarbeiterin nicht vorbereitet (was aber vereinbart wurde). Da ich insbesondere als Anfänger auch gern einen hilfreichen Eindruck hinterlassen wollte, führte ich die Mitarbeiterin in und durch die Falldarstellung, was mir aufgrund meiner Feldkompetenz nicht schwer fiel. Als es dann darum ging in die Analysephase einzutreten spürte ich, wie ich in erwartungsvolle Gesichter blickte und ein erheblicher Erwartungsdruck in mir aufstieg. Als die Runde für strukturierende Nachfragen anstand, konnte ich mir eine innere Pause einräumen und erschrak darüber, dass ich dem Team anscheinend gehörig „auf den Leim gegangen bin“ und mich anschickte in die Führungsrolle zu gehen. Zu meiner Erleichterung gelang es mir, mich aus dieser Situation zu befreien, in dem ich dem Team meine Erkenntnis über die Dynamik zur Verfügung stellte, meine Position im Raum dezentral veränderte, die Sitzordnung wieder zu einem Kreis formen ließ sowie die Protagonisten in die Pflicht nahm.*

Meine Verführbarkeit, in Situationen unklarer oder defizitärer Führung eben diese zu übernehmen, ist mir bewusst. Meine Feldkompetenz halte ich in dem Fall für einen weiteren Aspekt, der meine Verführbarkeit noch verstärkte und mich zeitweise zu eng an dieses Team führte. Darüber hinaus wurde in der reflexiven Nachbereitung dieser Sitzung u.a. deutlich, dass das Team mir die Führungsrolle offensichtlich übergeben fast von vorn herein zuschreiben wollte (was u.a. wahrscheinlich aus dem tatsächlichen Führungsdefizit jenseits dieser Sitzung herrührt) und das in dem Punkt eher „vergiftende“ Maß an Väterlichkeit zwar dankbar angenommen hat, der hilfreiche Nutzen der Sitzung allerdings fraglich wäre. Entscheidend ist, dass das Zurückfahren der übermächtig väterlichen Einflussnahme zu Gunsten eher mütterlicher (annehmend, Raum gebend) Züge, ohne dabei die väterlichen Anteile (Steuerung/ Pflicht) gänzlich auszuschalten, die Sitzung doch noch zu einem klärenden Ergebnis führte.

Vorstellbar wäre, dass es eine Besonderheit von Teamsupervisionsprozessen ist, den Supervisor sozusagen als Ersatzleitung zu gewinnen, zu verführen und damit ggf. ein real empfundenes Führungsdefizit kompensieren zu wollen. Es handelt sich dabei allerdings um eine reine Vermutung, die ich z.Zt. weder durch eigene Erfahrungen noch durch Erfahrungsberichte bekräftigen könnte.

### **B3: Setting – Gruppensupervision**

Im Vergleich zur Teamsupervision ergibt sich für mich u.a. eine besondere Gemeinsamkeit. Für beide Formate gilt, stets den möglichst gut umrissenen Arbeitsauftrag und die interpersonellen Aspekte (Gruppendynamik, Psychodynamik) im Blick zu haben. Dieser Anspruch und diese Ausrichtung stellt, unter pädagogischer Betrachtungsweise, eine im Besonderen väterliche Komponente dar.

Der Unterschied liegt vorwiegend in der fehlenden oder eher reduzierten Selbstthematisierung des Teams und dem nicht unerhebliche Befremdungsanteil (im positiven Sinne) durch die nicht in die jeweiligen Arbeitsbeziehungen verwickelten Teilnehmer der Gruppe.

Ich begleite seit nunmehr einem Jahr (im Rahmen der Lernsupervision) eine Supervisionsgruppe, die sich aus Sachgebietsleiterinnen der öffentlichen Verwaltung

einer sächsischen Großstadt zusammensetzt. Dies sind organisatorisch zwar im gleichen Amt eingesetzt, haben jedoch völlig verschiedene Arbeitsinhalte. Zu dieser Gruppe möchte ich eine Beratung aus der jüngeren Vergangenheit als Fallbeispiel verwenden, um väterliche Anteile herauszuarbeiten, die mir bislang insbesondere in Gruppensupervisionen begegnet sind.

*Auffallend war bereits das Eintreffen der Gruppe zur bevorstehenden Sitzung. Die Stimmung war deutlich erregt und eine Teilnehmerin beschwerte sich vehement über ihre Vorgesetzte (die Amtsleitung). Meine erste Erinnerung und Aufforderung, sich zur beginnenden Sitzung einzufinden blieb ohne ausreichend befriedigendes Ergebnis. Eine Arbeitsfähigkeit war nicht gegeben. Mit deutlich erhobener Stimme unterbrach ich im Folgenden einigermaßen machtvoll die aufgeregte Diskussion unter den Teilnehmerinnen und wies sie an, sich in den Stuhlkreis einzufinden. Es stellten sich überraschte bis teils entsetzt anmutende Reaktionen seitens der Teilnehmerinnen über meine Intervention ein. Es war also unbedingt notwendig dies aufzunehmen und vorerst zum Arbeitsgegenstand zu machen. Ich spiegelte der Gruppe meine Beobachtungen und führte zur Klarheit meine beauftragte Funktion und Rolle an, in der ich soeben handelte und welche eine Verantwortung für den Beratungsprozess mit sich bringt. Meine Wertschätzung bezüglich der brisanten Ereignisse brachte ich zum Ausdruck, stellte sie aber zu nächst hinten an, um den anderen Teilnehmerinnen und ggf. deren Fälle und Themen für die anstehende Supervision Platz einzuräumen. Der anschließende Aushandlungsprozess ergab, dass die anderen Teilnehmerinnen entweder keinen weiteren oder den gleichen bis ähnlichen Fall in die Supervision einbringen wollten. Die folgende Schilderung des Falls erfolgte mit beachtlicher Strukturlosigkeit und tendierte immer wieder in ein gemeinschaftliches Jammer- und Klagelied über die Vorgesetzte zu verfallen. Die Strukturierung der Erzählung führte zu einer ersten Klärung der Gemengelage und kristallisierte die persönliche Kränkung der einen Teilnehmerin in einem Gespräch mit der Vorgesetzten. Mit dieser Klarheit war das ursprünglich ausgehandelte Beratungsziel erreicht. Es folgte die Vereinbarung eines weiteren Zieles, da die Teilnehmerin (darüber hinaus) kein Handlungspotenzial gegenüber der Vorgesetzten verspürte. Es war aus meiner Sicht unumgänglich, die Vorgesetzte (im fiktiven Sinne) mit in den Raum zu holen bzw. vertreten zu lassen. Dies setzte ich unter Zuhilfenahme von Stühlen um und bot mich an, sequenziell die Rolle des Vertreters zu übernehmen. In dieser bot ich einige Varianten von Umdeutungen an. Fast augenblicklich änderte sich die Stimmung in der Gruppe, die Teilnehmerinnen konnten nach und nach Hypothesen bilden und anschließend (fast mustergültig) formulierte die Falleinbringerin: „...das ist ja ein typischer Fall einer...“ was einer Verallgemeinerung des Problems gleich kam. Sie konnte aus den erarbeiteten Lösungsansätzen für ihr weiteres Handeln eine klare Auswahl treffen und den übrigen Teil abwählen.*

Was sind und wo sind nun die Anteile von Väterlichkeit in der eben geschilderten Sitzung zu finden? Noch vor dem eigentlichen Beginn bzw. zu Beginn der Sitzung war es (um den Weg zur Arbeitsbereitschaft zu ebnen) notwendig, die Gruppe zu



disziplinieren. Zugegeben war das gefühlt keine besonders angenehme Aufgabe, da die Verführung in das Jammerlied mit einzustimmen, durchaus beachtlich war. Außerdem setzte ich mich doch in erheblichem Maße der „Gefahr“ aus, von der Gruppe (im triadischen Sinne) ausgeschlossen zu werden. (vgl. Tietel in Pühl 2012, S. 146) Mit etwas Pech und Ungeschick hätte dies auch dazu führen können, dass der gesamte Prozess damit vereitelt werden würde. Kurzzeitig hatte es auch den Anschein, dass die Gruppe die Tendenz zeigt, sich gegen mich „zu verbünden“. Es konstruierte sich also auch für mich (durch meine streng väterliche Intervention) die Verpflichtung, möglichst nah an der Gruppe zu bleiben, sie nicht aus der Beziehung zu lassen und sie bis zu dem Punkt, an dem sie ihre Arbeitsfähigkeit wieder herstellen konnten, zu führen. Mit pädagogischer Brille betrachtet, zeigte sich das angemessene und notwendige Maß an Väterlichkeit darin, die Gruppe zu disziplinieren, sie in die Pflicht zu nehmen und in gewisser Weise reflexive Leistung ab zu verlangen. Parallel dazu hieß das für mich als Supervisor, die Aussicht auf potenzielles Ausgeschlossenensein sowie ggf. die negativen Übertragungen auszuhalten / zu ertragen. Die Ausrichtung meines Handelns musste dabei konsequent auf die Zukunft ausgerichtet sein.

Ein weiterer Aspekt von Väterlichkeit wurde mir, zur o.g. Falldarstellung, in der Folgesitzung deutlich. Ich begann diese Sitzung damit, noch einmal an der vergangenen Sitzung anzuknüpfen. Die Falleinbringerin konnte die erarbeiteten Handlungsschritte umsetzen und damit eine Entspannung für ihren Arbeitskontext erreichen. Die Handlungsschritte weiteten ihre Wirksamkeit auch auf die anderen Teilnehmerinnen aus. Sie erkannten die Dynamik, dass deren Vorgesetzte potenziell von den jeweiligen Abteilungen ausgeschlossen wurde und sich somit der Zustand der Vereinsamung um die Vorgesetzte herum entwickelt hat. Jetzt könnte man an der Stelle Kritik üben und sich die Frage stellen, ob das eine „gesunde“ Entwicklung ist, die sich da abspielt, schließlich haben Untergebene nicht dafür Sorge zu tragen, dass es den Vorgesetzten gut gehe. Dieser Argumentationsstrang ist sicherlich reizvoll, ich möchte ihn an der Stelle aber nicht fortsetzen. Stattdessen möchte ich an einem Punkt anknüpfen, der in der Sondierungsphase seinen Raum bekam und der von einer der Teilnehmerinnen in der Folgesitzung aufgegriffen wurde. Es handelte sich dabei um die Besonderheit, dass die ausschließlich weibliche Gruppe mich als einen männlichen Supervisor gewählt hatte. Kompakt zusammen gefasst, stellte sich

die Situation so dar, dass die Gruppe mit ihren vergangenen Supervisorinnen nett reden konnten, sich stets gut angenommen fühlten und es immer eine sehr angenehme Zeit war aber in der Retrospektive sich der Eindruck einstellte, „auf der Stelle zu treten“. Wir prüften und erneuerten bei dieser Gelegenheit den bereits in der Sondierungsphase ausgehandelten Auftrag meiner eher konfrontativen Haltung in der Supervision, da die Teilnehmerinnen (auch wenn sie situativ Widerstand bei sich verspürten) u.a. das mit einem Wechsel des Supervisors erhofft haben. Es war also offensichtlich so, dass sich die Gruppe (zumindest nach deren Vorstellung) gut mit den vergangenen weiblichen Supervisorinnen eingerichtet hatte. Mit der Beauftragung eines Supervisors wurden dabei wahrscheinlich die Erwartungen an väterliche Prinzipien mit dem Bild von Männlichkeit gekoppelt. Nun wäre (wenn sich die Möglichkeit dazu bieten würde) interessant zu untersuchen, wie und ob das „Spiel“ von Übertragungen und Gegenübertragungen in den Supervisionssitzungen mit den weiblichen Supervisorinnen tatsächlich stattgefunden und sich somit eine tendenziell symbiotische Beziehung eingestellt hat.

#### **B4: Setting - Einzelsupervision**

In meinem Erfahrungsraum stehen zwei Einzelsupervisionsprozesse zur Verfügung, von denen zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch einer andauert und den ich für die folgenden Ausführungen ins Zentrum stellen möchte. Dabei werde ich mich weniger auf einzelne Sequenzen/Sitzungen konzentrieren sondern den Gesamtprozess in den Blick nehmen.

*Bei der Klientin handelt es sich um eine selbständige Dozentin, welche im Kontext von Handel und Gewerbe Lehr- und Fortbildungstätigkeiten regional und international ausübt. Darüber hinaus ist sie verheiratet und Mutter von vier Kindern. Der Kontakt und die Anfrage entstand über die Empfehlung einer ehemaligen Kollegin von mir, welche ich aus einem anderen, ehemaligen beruflichen Tätigkeitsfeld her kannte. Meine Beauftragung erfolgte durch eben diese Klientin. So fand ich mich in der Situation wieder, dass die Klientin gleichzeitig Auftraggeberin ist. Ich erlebte die Klientin anfangs als sehr taff, zielstrebig, leistungswillig, einigermaßen oberflächlich und emotional „unterkühlt“. Nach meinem inneren Klischeebild entsprach sie im Großen und Ganzen dem Modellbild einer erfolgsbewussten Karrierefrau. Ich war mir nicht sicher, ob ich diesem Auftrag annehmen sollte, da ich Zweifel an deren Reflexionswillen hatte und ich das Gefühl hatte, dass sie (trotz Sondierung und Auftragsklärung) eher einen Motivationscoach mit einhergehender „Chacka-Mentalität“ und*

„Zaubermethoden“ erwartete. Mir sei der zynische Unterton verziehen, er verdeutlicht jedoch gut, dass dieses Format nicht meinem professionellen Selbstverständnis entspricht. Darüber hinaus schien sie ihr attraktives äußeres Erscheinungsbild bewusst zu nutzen, um in ihrer Männer dominierten Arbeitswelt quasi erotische Strategievorteile zu erhalten. Per se ist dem gegenüber nichts einzuwenden, allerdings fragte ich mich, ob ich im laufenden Beratungsprozess die nötige innere Distanz behalten würde. Dennoch, mit dem Druck im Hintergrund, die für die Ausbildung bzw. für den Abschluss notwendigen Beratungsprozesse absolvieren zu müssen, mit der Sicherheit der Sondierungsergebnisse, der Anbindung an die Lehrsupervision als flankierende Unterstützung, dem Reiz der Herausforderung und der Verlockung bei gutem Verlauf evtl. Folgeaufträge generieren zu können, entschied ich mich, den Auftrag anzunehmen. Parallel dazu wurde eine innere Stimme in mir nicht müde die Frage zu stellen: „Wann wird sie dir wohl den Auftrag wieder entziehen?“. Unter der Überschrift „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ lauteten die vereinbarten Ziele: Unterstützung beim Zeitmanagement, Unterstützung und Reflektion in Bezug auf die Funktionalität der Alltagsstruktur, Unterstützung bei der Entscheidungsfindung im Kontext von Auftragsanfragen und Unterstützung bei der Beziehungsklärung zw. Kooperationspartnern. Der anfängliche Prozess, mit nach wie vor ca. vierwöchigen Terminen, war dominiert vom Arbeiten am/mit dem Widerstand der Klientin, der sich den vielfältigsten Erscheinungsformen darbot. Ein Stück weit erinnerte mich dies an Arbeitssituationen in der Jugendhilfe (Verspätungen, Absagen, Termine vergessen), nur dass diese Klientin keinen Zwangskontext hat. Neben einer strafferen Strukturierung der Termine und Sanktionierung von Fehlterminen, ging ich zunehmend über, die vermutete Abwehr zu thematisieren. Um ihre Perspektive zu erweitern, sprach ich sie vermehrt auf emotionaler Ebene an, was mit der Intensivierung der Beziehungsarbeit und der Zunahme an konfrontativer Haltung meinerseits einherging. Parallel dazu hielt ich es für wichtig die Änderung des Formates (hin zum Coaching) anzusprechen und wenn nötig, neu zu kontrahieren, was auch so umgesetzt wurde. Grundlage dafür war, dass die Klientin die Beratungen (trotz aller Widerstände und Verunsicherungen) als hilfreich bewertete. Die Veränderung bestand darin, dass der Prozess direkter und zielorientierter wurde und dennoch große Teile an Reflexionsarbeit umfasste. Die folgenden Sitzungen waren für sich genommen (auch in der Nacharbeit) so verlaufen, dass man sie, nach professionellem Verständnis, als erfolgreich bezeichnen kann. Parallel dazu regte sich in mir jedoch wachsende Skepsis. Begründet bzw. genährt wurde dies überwiegend durch zwei Entwicklungen, die ich wahrnahm. Zum einen schien die Klientin mich und die Sitzungen mehr und mehr in den Stand der Ritterlichkeit zu erheben, um in der bereits erwähnten Metapher zu sprechen. Die einstigen Widerstandsformen kamen nicht bis kaum mehr vor und die Klientin ermöglichte fast jeden Terminvorschlag. Sie stürzte sich förmlich, in der Erwartung eines stetigen Mehrgewinns, in die reflektorische Arbeit. Nun könnte man denken, dass doch alles perfekt in Passung wäre. Andererseits jedoch bemerkte ich an anderer Stelle des Klientensystems eine Dynamik, die im teilweisen Widerspruch zu den erarbeiteten Beratungsergebnissen standen. Ihr wurde bewusst, dass sie an ihrem absoluten Belastungslimit agierte und setzte sich selber zum Ziel, ihren beruflichen Kontext weit ressourcenschonender zu gestalten. Parallel dazu begann sie regelrechte Karrieresprünge zu machen und setzte die erarbeiteten Ressourcen für noch lukrativere Karriereaussichten ein. Sie wirkte mitunter wie eine

*angefixte Drogenabhängige, die der absoluten Entgrenzung, welcher ihrem Berufsfeld im Besonderen inne wohnte, anheim zu fallen drohte. Den Raubbau an ihren Ressourcen setzte sie also (mit anderen Vorzeichen) fort. Mit meiner zunehmend ,überaus konfrontativen Haltung hatten die Sitzungen eine Art korrektives Gegenpendel gebildet, das die Klientin lediglich nutzte, um die teils skurrilen Auswüchse und die boomartige Karriereentwicklung zu begrenzen. Selbst als die Klientin vor wenigen Wochen durch einen Unfall (was sich für mich nicht überraschend einstellte), gehunfähig stationär ins Krankenhaus aufgenommen wurde, wünschte sie die Struktur zu ändern. Sie verlangte, dass die Sitzungen am Krankenbett fortgesetzt werden sollten. Auch auf die Gefahr hin die Beauftragung zu verlieren und Bezug nehmend auf meine „Auftraggeberin“ sowie die notwendigen Bedingungen für den Prozess, lehnte ich dies konsequent ab und formulierte meinerseits die Bedingung, dass wir erst weiterarbeiten könnten, wenn sie wieder arbeitsfähig sei.*

In den anfänglichen Situationen, in denen die Arbeit mit und gegen den Widerstand der Klientin anstand, erlebte ich immer wieder das heftige Dilemma in mir, dass Auftraggeberin und Klientin eine Person sind. Insbesondere bei kurzfristigen Terminabsagen, Fehlterminen oder Verspätungen empfand ich einerseits die Verführungskraft, dem Charme der Frau zu unterliegen und gegen das Gebot der wohlwollenden Väterlichkeit schwach zu werden, es ihr zu ermöglichen, weil sie es ja so schwer habe, was im Wesentlichen dem Aufruf an meine mütterlichen Anteile gleich kommt. Andererseits meldete sich immer wieder die Gefahr, meine Auftraggeberin aus dem Blick zu verlieren und meine fachlich, professionellen Verpflichtungen sowie Standards zu vernachlässigen. Dadurch, dass aber beide Rollen eine Person sind, war ich gezwungen dieses Dreieck (Klientin/Auftraggeberin/Supervisor) in mir zum Klingen zu bringen, was ich als sehr fordernd empfinde.

Im Zuge der Sitzungen nutzte ich u.a. die Arbeit am Genogramm. Mit Hilfe dessen verdeutlichten sich unter dem Fokus der Väterlichkeit diverse Besonderheiten. Soweit die Klientin sich erinnerte, war in den Generationen die Position des Vaters als Person und Funktion im Familiensystem (durch Tod oder Trennung) nicht vertreten. Parallel dazu wurde deutlich, dass damit auch ein Mangel an Väterlichkeit zu Gunsten einer übermächtigen Mütterlichkeit einherzugehen schien. Es fehlte also nicht nur an der Person sondern auch an väterlichen Einflüssen, Wirksamkeiten, am väterlichen Korrektiv, die durch andere Personen hätten durchaus eingebracht werden können. Auch die frühe Wahl sich für eben ihren Ehemann entschieden zu haben, bildet den Widerspruch der inneren Sehnsucht nach Väterlichkeit und dem

gleichzeitigen Nichterreichen dessen ab. Dieser könnte oberflächlich betrachtet, ohne weiteres, ihr Vater sein, trägt jedoch im Verhalten und im Wesen überwiegend mütterliche (man könnte behaupten mütterlich vergiftete) Züge. Denkt man diesen Strang weiter, lassen sich weitere Parallelen (fehlende Väterlichkeit) im Arbeitskontext der Klientin finden.

Eine, wenn nicht sogar die wesentliche Besonderheit im Einzelsetting ist das Gefragtsein als Beziehungsperson. Im geschilderten Beispiel stehen in der Beziehungsarbeit zwei väterliche Prinzipien im Widerspruch oder besser Widerstreit, die mir die derzeitige Arbeit in meinem Fall, mit meiner Haltung und meinem biografischen Background zum Drahtseilakt werden lassen. Zum einen ist es das Prinzip des „Schutzes von außen“ und das Prinzip des „In die Welt schickens“. Die Gefahr besteht darin, sich in den Beratungen „gut“ darin einzurichten, denn es ist sehr wahrscheinlich im Übertragungsgeschehen meine Väterlichkeit, an der die Klientin (nach dem Überwinden des Widerstandes und möglicherweise mit der Hoffnung auf späte Heilung) andocken möchte. Mit der biografischen Ausgangslage, heißt das problematische „gut einrichten“, dass eine Abhängigkeit auf Seiten der Klientin entwickelt werden kann, die eine Beauftragung über Jahre mit sich brächte. Es ist also in meiner Verantwortung (neben der Tatsache, die Beziehungsarbeit permanent auf den Prüfstand zu heben) einen Rahmen und damit eine Begrenzung einzusetzen, die klar macht, wo diese Beziehungsarbeit beendet ist und ab wann die Klientin „in die Welt geschickt“ werden muss. Der psychotherapeutische Bedarf der Klientin ist deutlich und die Supervision trägt hier, zumindest kurzzeitig, therapeutische Züge. Meinerseits ist der aus meiner Sicht deutliche Therapiebedarf mehrfach thematisiert worden. Konkrete Schritte ist die Klientin allerdings noch nicht gegangen. Da sich die Klientin „wie von Geisterhand“ immer auf das Neue etwas zu rekonstruieren scheint, das sie tendenziell in die Entgrenzung und Überforderung bringt, stelle ich mir allerdings schon die Frage, ob der Supervisor die zumindest moralische Pflicht hätte den Klienten direkter den Weg zur Therapie zu weisen oder ob dies alleinig in der Verantwortung der Klienten zu belassen ist. Sicher könnte man hier ohne großen Widerspruch an die Eigenverantwortlichkeit der erwachsenen Klienten verweisen. Wie viel Väterlichkeit ist in diesem Zusammenhang angemessen, erlaubt oder / und akzeptiert?

## **B5: Väterlichkeit in den Phasen der Fallarbeit**

In den o.g. Ausführungen ist schon das eine oder andere Mal auf väterliche Anteile in der Fallarbeit eingegangen worden. Da dies jedoch eher am Rande als konzentriert geschah, möchte ich mich im Folgenden dem noch einmal spezieller widmen. Beziehen möchte ich mich dabei auf das Modell aus der Supervisionsausbildung, welches sich an das „Basisprogramm“ einer idealtypischen Fallbearbeitung wie sie Rappe-Giesecke herausgearbeitet hat, anlehnt. Dieses Phasenmodell (mit all seinen in der Praxis einhergehenden Abweichungen) erhält sein größtmögliches Potenzial, wenn es mit einem angemessenen Verhältnis von Mütterlichkeit und Väterlichkeit ausgestattet wird. Die jeweiligen Phasen beinhalten dabei in unterschiedlicher Weise mütterliche und väterliche Anteile.

Die Initial- und Aushandlungsphase einer jeden Sitzung ist überwiegend mütterlich geprägt. Sie bietet einen Raum zum Ankommen und Einbringen und setzt einen Aushandlungsprozess in Gang, der den zu bearbeitenden Fall kristallisieren soll, ohne mögliche andere Fälle sowie Teilnehmer gänzlich auszuschließen. Die väterlichen Anteile wirken in einer evtl. notwendigen Aktivierung oder Disziplinierung der Klienten sowie in der Begrenzung einer möglicherweise zu drängenden Falleinbringung (Fall einbringen ohne schon in die Erzählung einzusteigen) und Führung zu einer Einigung. Rappe-Giesecke beschreibt zwei häufig anzutreffende Situationen in Gruppen, dass entweder kein Fall angekündigt oder mehrere konkurrierende Fallangebote eingebracht werden, zwischen denen die Gruppen nicht entscheiden können. Ersteres ist mir im Rahmen meiner Erfahrung als Berater bisher noch nicht begegnet. In der Rolle des Gruppenmitgliedes kann ich mir aber durchaus vorstellen, dass es zu einer solchen Situation kommt. Rappe-Giesecke schreibt weiter (und weist damit auf einen wesentlich väterlichen Aspekt hin), dass bei vorheriger Aushandlung des Programms, der Supervisor auf die Bearbeitung von Fällen bestehen und einen Programmwechsel verhindern muss. (vgl. Rappe-Giesecke 1994, S. 120-121)

Die Präsentationsphase bildet aus meiner Sicht fast einen mütterlichen „Reinraum“. Dieser bietet dem Falleinbringer die Möglichkeit sich und seinen Fall auszubreiten und mit dem Erzählen eine offene Gestalt zu erzeugen. Darüber hinaus ist Annahme, Beobachtung und Zuhören gefragt, um die Lücken, Abweichungen und

Widersprüche etc. aufnehmen und in die Analysephase weiter verarbeiten zu können. Väterliche Anteile kommen nur zum Tragen, wenn die Erzählungen auszufern drohen und die Falleinbringer an den Stellen (auch mit Blick auf die Gruppe) begrenzt werden müssen. Ich glaube, dass auch bereits in der Phase „Samenkörner“ gestreut werden können/müssen, die im Wesentlichen für eine väterliche Haltung der wohlwollenden Konfrontation stehen. Der Wert dessen erwächst jedoch erst in den folgenden Phasen der Fallarbeit.

Der Übergang in die Analyse- und Fallbearbeitungsphase erfolgt anschließend durch die tendenziell väterliche Kraft der Strukturierung, mit der gleichzeitig eine Begrenzung einhergeht. Die Falldarstellung mit all ihren Lücken und Abweichungen muss im Laufe der Fallbearbeitung vervollständigt, komplettiert, teilweise rekonstruiert werden. Stefan Busse benutzte in dem Zusammenhang die (für mich sehr treffende) Metapher einer aufzubauenden Bühne (mit Akteuren, Orten, Zeiten, Institutionen und Kontext), die vor dem Auge des Falleinbringers und eines jeden Gruppemitgliedes entstehen sollte. Dabei handelt es sich nicht nur um eine quasi Nachlieferung von Informationen sondern, es kommen zu dem psychische Faktoren der unbewussten oder kaum bewussten Ereignisse ins Spiel, denn es handelt sich schließlich um ein problematisches, verwickeltes Geschehen des Erzählers. Es folgt im Weiteren eine Phase des „wilden“, assoziativen Verstehens, das Suchen und Finden von latenten Subtexten (was in einer Erzählung noch so mitschwingt), Spiegelungen emotionaler Darstellung/Erzählung sowie der Inszenierung des Falls, wie Rappe-Giesecke es beschreibt (Spiegelung des Falls in der Gruppe). Hier kommen u.a. die wohlwollend väterlich konfrontativen Haltungen zum Tragen. Je geringer hier die Bereitschaft/Fähigkeit zur adäquaten Konfrontation ist, desto geringer ist der Nutzen der Beratung. Das Stoppen dieser Phase verstehe ich als einen Balanceakt mütterlicher und väterlicher Anteile, die in der Verantwortung des Supervisors liegen, wobei sowohl die Impulse als auch die Umsetzung durch die Gruppenmitgliedern erfolgen kann. Diese Phase darf nicht zu früh ihre eher väterliche Begrenzung erfahren aber sich auch nicht bis zur völligen „Erschöpfung“ ergießen, was wiederum eine anschließende Reflexion schwerer oder nahezu unmöglich machen würde. In der weiteren Fallbearbeitung müssen also die mütterlichen Anteile zu Gunsten der väterlichen zurück treten bzw. verdrängt werden. Es geht im Folgenden um die zunehmende Fokussierung und um das Verstehen des

eingebrachten Falls mit dem Bilden spezifischer Hypothesen, der Reformulierung des Problems zu einer Falltheorie oder mehreren Falltheorien. Etwas salopp ausgedrückt, sind es die Versuche, Antworten auf die Frage „Worum ging es hier?“ zu finden. Es sind die vermeintlichen „Ausgänge“, die Gruppenmitglieder und Klienten glauben gefunden zu haben, auf die es zu fokussieren gilt und von denen der Falleinbringer eine Auswahl zu treffen hat. Die anschließende Öffnung des speziellen, eingebrachten Falls zu einer theoretischen Verallgemeinerung soll dem Falleinbringer aber auch den Gruppenmitgliedern eine Perspektive auf Handlungserweiterungen eröffnen, in dem der Fall vor einer verallgemeinerten Kulisse mit den möglichen Handlungsoptionen diskutiert wird. Die Methode des Sharing bietet sich dafür beispielsweise sehr gut an.

Die Ableitungs- und Sicherungsphase stellt die logische und letzte Phase in der Fallbearbeitung dar und ist überwiegend von väterlichen Anteilen bestimmt. Es geht darum, die erarbeiteten Ergebnisse zu sichern, sie auf den Falleinbringer zu fokussieren und somit den Falleinbringer in Bezug auf seine Handlungserweiterung zu festigen, auf die Zukunft auszurichten, „in die Welt zu schicken“. Dazu ist es wesentlich, die Ergebnisse (durch den Falleinbringer) einer „Probe“ zu unterziehen. Welche der Ergebnisse bzw. Handlungsoptionen bewertet der Falleinbringer, vor dem Hintergrund seines individuellen Arbeitskontextes, für tauglich und welche sind, aus welchem Grund nicht tauglich. Dafür steht beispielsweise die Fragen des Supervisors an den Falleinbringer, wie ich sie überwiegend im Zusammenhang mit der Gestaltung von Übergängen im (erlebnis)pädagogischen Kontext kenne und nutze: „Was nimmst du mit? Was lässt du, aus welchem Grund zurück?“, „Was würdest Du jetzt tun?“ usw. In dem der Supervisor nun noch einmal Bezug auf den vereinbarten Auftrag zu Beginn der Sitzung nimmt, die Erreichung/Erfüllung des Auftrags kontrolliert, transportiert er nicht nur die Wertschätzung des eingebrachten Falls/Anliegens sondern orientiert sich noch einmal an der Gruppe und leitet damit das Ende des Fallbearbeitungsprozesses ein.



## **C: Konstruktion meines supervisorischen Konzeptes**

Im abschließenden Kapitel möchte ich den Bogen dahingehend schließen, dass ich nun noch einmal Bezug zu meinem persönlichen supervisorischen Konzept nehmen möchte. Im Rahmen meiner überwiegenden Tätigkeit als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge schrieb ich schon diverse Konzepte, so dass ich mir anfänglich dieses Kapitel als recht schnell zu bewältigen vorstellte. Mit Verwunderung und sich anschleichenden Selbstzweifeln musste ich jedoch feststellen, dass mein „Konzept für das Konzept“ aus irgendeinem Grund nicht richtig greifen wollte, ich mich schwer tat, ein paar komprimierte Gedanken dazu zu formulieren. Mir drängten sich mehr Fragen als Antworten auf. Was ist ein Konzept im Kontext von Supervision? Was sollte es beinhalten? Nun begann ich also noch einmal, mit ein paar Grundgedanken im Hinterkopf, diverse Bücher zur Hand zu nehmen und sie nach Spuren sowie Anhaltspunkten bzgl. der Konzeptidee zu durchstöbern.

Mein erster Gedankengang erstreckte sich über die Perspektive auf die „Schulen“ (im Sinne der inneren fachlichen Herangehens- und Verstehensweisen), welche ich im Laufe meiner beruflichen Ausbildungsbahn durchlaufen habe. Da wären zu nächst die grundlegend pädagogisch gefärbten Haltungen, die später durch weitere, zusätzliche Ausbildungen/Einflüsse, welche notwendig waren, da die alleinige pädagogische doch recht rasch an ihre Grenzen geriet, durch systemische Herangehensweisen ergänzt wurden. Allein durch den Eintritt der systemischen Herangehensweisen eröffnete sich für mich ein sehr viel breiteres Verstehens- und Handlungsspektrum. Doch damit noch nicht genug. Insbesondere im Zuge der Supervisionsausbildung und der weiter wachsenden Zahl an durchgeführten Beratungen stelle ich fest, dass ich (aus ähnlichen wie o.g. Gründen) die Notwendigkeit und das Interesse verspüre, mehr persönlichkeitsrelevante Schulen in meine Haltung zu integrieren. Konkret beschäftige ich mich zunehmend mit psychoanalytischen und tiefenpsychologischen Inhalten.

Es muss also, und davon bin ich überzeugt, sich daraus eine gewisse schulübergreifende Grundhaltung entwickelt haben und weiter entwickeln, die sich als Basis meines u.a. supervisorischen Konzeptes spiegelt bzw. diese bildet.

## **C1: Haltung – das Fundament**

Der Begriff der Haltung scheint mir ein passender, auch in der Literatur häufig verwendeter, Begriff im Zusammenhang mit Konzepten zu sein, so dass ich die Haltung als das Fundament meines supervisorischen Konzeptes begreifen möchte. Die Definition des Begriffes der Haltung ist allerdings ausgesprochen schwierig, da in die Haltung, neben der, wie o.g., durchlaufenen Schulen viele andere Dinge einfließen und sich verbinden: persönlich biografische Einflüsse, Berufserfahrungen, Werte, Religion u.v.m. Dies bedeutet also auch, dass die Haltung, als Bestandteil des Konzeptes und damit auch das Konzept als Ganzes permanenter Veränderung unterliegt.

Die Hausmetapher bietet sich für die Beschreibung der weiteren Konzeptbestandteile an. Auf dem Fundament, das wahrscheinlich wesentlichster und, wie Helmut Hallier (vgl. Haubl 2012, S. 310-311) es beschreibt, meist unsichtbarer Bestandteil des Hauses ist, ihm Festigkeit aber auch eine gewisse Flexibilität verleiht, konstruieren sich die übrigen sichtbaren Bestandteile (Etagen/Räume und Einrichtung/Ausstattung). Die einzelnen Aspekte meines Fundaments zu beschreiben halte ich für überaus sinnvoll, hege jedoch den Verdacht, dass ich damit die Grenzen der Arbeit zu weit ausdehnen würde. Stattdessen möchte ich versuchen, die grundlegendsten Aspekte vor dem Hintergrund des Hauptthemas (Väterlichkeit) der Arbeit zu extrahieren, für die ich konzeptuell stehe oder stehen möchte.

Als ganz zentral betrachte ich das stetige Ringen um ein angemessenes und möglichst gut ausbalanciertes Maß an mütterlichen und väterlichen Anteilen. Insbesondere jedoch betrachte ich die Bereitschaft und die Fähigkeit eines Supervisors, seine Klienten adäquat zu konfrontieren als ein sehr hohes Qualitätskriterium. Darüber hinaus stehe ich für die eher mütterliche Gestaltung des Rahmens, möglichst nah an den Bedürfnissen der Klienten bei jedoch gleichzeitiger/paralleler eher väterlich geprägter Abforderung dessen durch Disziplin, Verpflichtung und Leistungserwartung. Hinzu kommt meine Bereitschaft in den Beratungsthemen nach dem jeweils anderen, nach dem Untypischen zu forschen, es wahrzunehmen und den Klienten verfügbar zu machen. Zusätzlich halte ich das sequenzielle „Sich zur Verfügung stellen“ als Beziehungsperson und damit die Unerschrockenheit vor

den nicht selten einhergehenden Übertragungen und dem Ertragen derer, die man in dieser Rolle und als Selbstaufklärungsassistent abbekommt, für eine stetig zu entwickelnde, wichtige Grundhaltung.

In der pädagogischen Arbeit ebenso wie in der Tätigkeit als Berater halte ich es für grundlegend wichtig, dass die professionell Tätigen die Bereitschaft tragen, sich im guten Sinne verunsichern zu lassen. Was ich damit nicht meine ist, dass sich Berater reihenweise in Selbstzweifel (wie einst ein Kollege missverstanden) stürzen sondern, dass sie diese inneren Kanäle zu den Indikatoren offen halten, welche die eigene Unzulänglichkeiten anzeigen und somit weniger gefährdet sind, der Perfektionsfantasie anheim zu fallen.

## **C2: Tätigkeitsfelder – die Etagen und Räume**

Als weiteren Bestandteil meines Konzeptes verstehe ich (im Bild der Metapher) die Etagen und Räume, welche die Tätigkeitsfelder und Wirkbereiche umfassen, in denen ich meine Beratungen anbiete und durchführe. Dies sind, grob umrissen: Öffentliche Verwaltungen, das Bildungs- und Gesundheitswesen, Klein- und Mittelständige Unternehmen sowie die verschiedenen Bereiche der Sozialarbeit.

## **C3: Methodik – die Ausstattung und Einrichtung**

Räume laufen Gefahr ihren Wert zu verlieren, wenn sie nicht ausgestaltet werden. Bezogen auf mein Konzept möchte ich hier den gesamten Bereich der Methodik verstanden wissen. Dazu zählen sowohl die Techniken und einzelnen Methoden an sich, als auch die Herstellung des jeweiligen beraterischen Rahmens. Bezugnehmend auf die Techniken und Methoden bedeutet das in meinem Fall, dass ich mich überwiegend aus den Bereichen erlebnisorientierter, gestalterischer aber auch gesprächszentrierter Methoden bediene. Die letztendliche, praktische Auswahl fälle ich größtenteils intuitiv und in Abstimmung mit den Klienten. Im Hinblick auf den beraterischen Rahmen halte ich ein überaus straff strukturiertes Vorgehen, mit deutlich formulierten Inhalten und sich abzeichnenden Grenzen, bereits mit Beginn

des Erstkontaktes, für absolut wesentlich. Auch wenn ich damit Gefahr laufen sollte, den einen oder anderen Auftrag nicht zu erhalten.

Im Hinblick auf das Entwickeln und Anwenden triadischer Sicht- und Denkweisen bin ich mir nicht sicher, ob dies mehr der Methodik oder der Haltung zu zuordnen wäre, da ich das Gefühl habe, das Prinzip der Triangulierung zunehmend zu eine Haltung zu entwickeln. Nun, ich bewege diese Gedanken nun schon geraume Zeit in meinem Kopf hin und her. Wahrscheinlich ist es so, dass sich das Prinzip der Triangulierung schon in Teilen als Haltung eingefügt hat und in der Ausgestaltung von Methoden und Techniken als Spiegelung sichtbar wird.