

Heft 49
April 2017
25. Jahrgang

FORUM

Supervision

**Die Kraft der Reflexion – Beziehungskunst und
seelisches Verstehen**

Gerhard Leuschner zum 80. Geburtstag

**Annemarie Bauer
Katharina Gröning
Gerhard Leuschner
Heike Koch
Ursula Tölle
Wolfgang Weigand**

Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision: „FoRuM Supervision“

Die Kraft der Reflexion – Beziehungskunst und seelisches Verstehen

Gerhard Leuschner zum 80. Geburtstag

(Heft 49)

25. Jahrgang

Herausgegeben von

Prof. Dr. Frank Austermann

Prof. Dr. Katharina Gröning

Angelica Lehmenkühler-Leuschner

Redaktion

Petra Beielstein

Heike Friesel-Wark

Hans-Peter Griewatz

Jan-Willem Waterböhr

Kontakt

Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität Bielefeld e. V. (ZWW)

Weiterbildender Masterstudiengang "Supervision und Beratung"

z. Hd. Frau Prof. Dr. Katharina Gröning

Postfach 100131

33501 Bielefeld

E-Mail: onlinezeitschrift.supervision@uni-bielefeld.de

Homepage: <http://www.beratungundsupervision.de>

ISSN 2199-6334



April 2017, Universität Bielefeld

Wolfgang Weigand

Der Supervisor als kritischer Aufklärer

Laudatio zu Ehren von Gerhard Leuschner am 12.11.2016

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Lieber Gerhard,

ich habe das bisher noch nicht gemacht: Eine Laudatio auf das Lebenswerk eines Supervisors gehalten. Ich weiß nicht, wie man das macht. Aber Du hast mich herausgefordert und ich nehme die Herausforderung als Dein Schüler, der ich vor 40 Jahren gewesen bin, an, weil ich mich heute als Freund geehrt fühle, diese Laudatio halten zu dürfen.

Aber was soll ich noch sagen nach dieser kommentierten Falldarstellung, in der Du Dein Verstehen einer Szene, Deine Einfühlung in unterschiedliche Rollen, Deine Sensibilität für Widerstand, Deine institutionelle Identifikation, also insgesamt Deine Beratungsklugheit gezeigt hast, die sich in einem theoretisch begründeten Handlungskonzept verdichtet und konkretisiert?

„Lob ist schlecht...“, heißt es in Reinald Goetz' Tagebuch im April 2007:

„[...] Es installiert ein Gefälle, eine Nähe, eine Anmaßung; Gelobt zu werden ist f[r]urchtbar, aber noch schlimmer ist es, wenn man versehentlich selber derjenige ist, der ein Lob äußert.

Lob erniedrigt die Welt des Gelobten, wie auch den Lobenden, Zustimmung schwächt, Kritik stachelt an.“ (Kaube 2017)

Ich habe darüber nachgedacht und überlegt, was Du wohl dazu sagen würdest. Du würdest eine Weile nachdenken und sagen „Es kommt darauf an...“. Damit bin ich wieder in der Spur und habe die Zuversicht, dass es doch gelingen kann.

Deine Falldarstellung ist im guten Sinne eine Selbstdarstellung. Du, Deine Person drücken sich aus, indem was Du tust und wie Du arbeitest. Bei jedem theoretischen Begründen und aller Konzeptdiskussion gilt - und das sage ich hier im Umfeld einer Universität besonders gern: Jede Theorie steht und fällt mit der Person, die sie vertritt zumindest in der Beratungswissenschaft. Damit kommen wir auf ganz einfache Weise zu Deiner Person und den grundsätzlichen Elementen Deines Könnens zurück.

Fünf Kapitel:

1. Die Flucht und der Flüchtling
2. Der lange Weg in die Professionalität
3. Der professionelle Dreiklang
4. Supervision - ein Konzept kritischer Aufklärung
5. Dank und Abschied

1. Die Flucht und der Flüchtling

Gerhard Leuschner redet nicht so schnell über diese Zeit, verständlicherweise. Man muss ihm erst nahe kommen, wenn man dazu etwas hören will. Er erzählt dann ziemlich nüchtern, was da auf der Flucht alles passiert ist, eher wie ein Protokollant. Die Gefühle behält er für sich; man kann sie aber ahnen, wenn man genauinhört. In einem Artikel für die Zeitschrift Supervision „Einfühlung in das

Fremde“ behält er die supervisorische Perspektive bei, obwohl der „Alte und das Kind“ von sich selbst sprechen, von den inneren Bildern, die man nie verliert.

Aber verloren ist das Kind schon, allein mit sich, auch wenn Erwachsene in seiner Nähe sind. Allein, verloren, in Not - die Angst muss riesig gewesen sein. Ohne Deinen Text (Leuschner 2015/16: 46-50) und unsere Gespräche wäre es mir wohl kaum gelungen, wenigstens ein Stückweit nachzuempfinden und Anteil zu nehmen.

„Anfang März 1945 wurden die verbliebenen 30 000 Menschen seiner niederschlesischen Heimatstadt von den russischen Siegern zunächst bis zur Kapitulation auf zwei umliegende Dörfer evakuiert. Man wollte die Stadt frei haben, falls ein Rückkampf der deutschen Truppen doch noch folgen sollte. Auf der Straße ging der knapp Neunjährige zusammen mit Mutter, Großmutter und schwer kriegsversehrtem Onkel mit einem kleinen Handwagen in einer Menschenschlange aus der Stadt. Russische Soldaten „begleiteten“ den Treck und schlugen mit ihren Gewehren auf die Menschen ein, die vermeintlich nicht schnell genug gingen. Den Jungen traf ein schmerzender Reitpeitschenhieb eines vorbeireitenden russischen Offiziers, der gleichzeitig mit fast akzentfreiem Deutsch wütend schrie: „Ihr verfluchten deutschen Schweine, weg müsst Ihr!“ Tief erinnert ist die Angst des kleinen Jungen, niedergelassen oder totgeschlagen zu werden...

Es gab einen Treck von 30 000 Menschen, der sich zu Fuß in Richtung Oder-Neiße in Bewegung setzte. Vor dem elterlichen Haus standen bereits die Menschen aus Ostpolen, die in die Wohnung der Eltern sollten. Als sie auf der Straße standen, sah der Junge, wie seine weinende Großmutter von einer ebenso alten wartenden Polin mit einem Händedruck verabschiedet und getröstet wurde. Auch dieses Bild aus einer schrecklichen Situation ist geblieben: Die Vertrautheit eines Augenblicks zwischen zwei Fremden, die sich verstehend für Sekunden nahe kamen. Die Großmutter hatte 40 Jahre in diesem Haus gelebt, dort drei Kinder geboren und allein aufgezogen und ihren kleinen Lebensmittelladen dort betrieben, nachdem ihr Mann wenige Jahre nach dem ersten Weltkrieg an Kriegsfolgen gestorben war.

Der Fußmarsch bis Cottbus dauerte mehr als drei Wochen. In Cottbus gab es für die viel zu vielen Vertriebenen keine Bleibe. Alle wussten, hier konnte man in dieser Halle den Winter nicht überleben. Nach tagelangen Fahrten und Unterbrechungen in Güterwagen kam die ganze Gruppe in ein Registrierungszentrum nach Hildburghausen und löste sich nach Verteilung auf. Die Vier wurden in eine andere thüringische Kleinstadt geschickt und erhielten dort je zu zweit, der Neunjährige und seine Mutter, seine Großmutter und sein Onkel, die Zuweisung zur Unterkunft in je eine Dachmansarde bei einem Zahnarztpaar und einer Buchhändlerfamilie. Für den Alten bleibt heute Vieles in erlebter Erinnerung: So hieß Fremdsein für den Jungen damals auch, über Jahre von Schulfreunden nicht zum Geburtstag eingeladen zu werden, nicht in deren Wohnung zu dürfen, wenn dort die Eltern da waren. Der Vertriebene entwickelte in der Schule und beim Fußballspielen Beziehungen und blieb gleichzeitig ein Fremder.

Und als der Junge erwachsen wurde, bedeutete ein eigenes Haus zu beziehen, für ihn, hier kann ihm keiner kündigen, hier kann ihn niemand mehr vertreiben.

Und für den Alten ist das alles so nah, als sei es gestern gewesen, wenn er die „Flüchtlingsströme“ im Fernsehen sieht und zwischendurch in einzelne Gesichter schaut. - Was würden diese Einzelnen uns erzählen, wenn man sie fragen würde?“

Der Text von ihm lässt bestenfalls erahnen, welche inneren Auswirkungen, Wunden und auch Hoffnungen die Flucht mit sich brachte: die Flucht und der Versuch, irgendwo anzukommen, um zu überleben. Orientierungslos und verunsichert, verletzt, gekränkt und voller Angst und doch muss es auch Hoffnung gegeben haben, wieder anzukommen, einen Ort zu finden, an dem Leben möglich ist, von Heimat und Geborgenheit (wahrscheinlich noch) nicht zu reden. Und doch glaube ich; es war auch die Zeit, in der bei Dir grundgelegt wurde, was Du später zu Deinem Beruf gemacht hast.

Angekommen bist Du dann in die katholischen Diasporagemeinde Duderstadt im Eichsfeld den ersten Ort, an dem wieder „geregeltes Leben“ einsetzen konnte, wobei dies ein euphemistischer Begriff sein dürfte. In jedem Fall war es möglich bis 1953 zum Gymnasium zu gehen, - manchmal schließen sich die Kreise, denn zu Duderstadt verbindet Dich heute wieder eine enge Freundschaft mit dem in Germershausen lebenden Augustinermönch und Supervisor Ulrich Miller.

Nach der 10. Klasse des Gymnasiums gingst Du vom Eichsfeld ins Ruhrgebiet und lerntest von 1953 bis 1957 in Oberhausen den Bergbau; die Knappen Prüfung hast Du mit Auszeichnung bestanden. Gewerkschaftliches Engagement begleitete die „Arbeit unter Tage“. ‚Unter Tage‘ - ein Begriff, der in jedem psychodynamisch arbeitenden Berater Phantasie und viele Assoziationen weckt.

„Unter Tage arbeiten“, schöner kann man viele Szenen, auf die der Supervisor stößt und die er verstehen will, nicht beschreiben. Sich im Dunkeln bewegen, die eigene Angst in Grenzen halten, mit einer Lampe Orientierung suchen und den Überblick bekommen, überlagernde Schichten wegräumen, das Finden, was die Erde freigibt und mit Gold verglichen wird.

Ich habe die Bergmanns-Literatur durchsucht und fand ein Buch mit dem interessanten Titel: „Der belehrende Bergmann“. Ich dachte, das passt und will als kleine Illustration zur Auflockerung aus einem Bergmannslied zitieren, erschienen 1830 in Pirna:

*Der Bergmann fährt in den dunklen Schacht,
 wo die Gnomen, die düsteren walten;
 doch sieht er der Erde verschlossene Pracht,
 und schauet die Wundergestalten.
 Was tief in verborgenen Gängen bricht,
 durch den Bergmann kommt es ans Sonnenlicht.*

2. Der lange Weg in die Professionalität

2.1. Vom lehrenden Bergmann

Die Betreuung von Fremdenlegionären in Recklinghausen ging der Ausbildung und dem Studium der Sozialarbeit voraus. 1957 bis 1959 war Dortmund der Ort, wo die Verbindung des Arbeiters mit dem Akademiker stattfand. Der äußerst erfolgreiche Abschluss des Studiums der Sozialarbeit ließ mehrere Möglichkeiten zu. Du bliebst zunächst bis 1963 im harten Feld der Sozialarbeit, im Knast in Bruchsal und als Bewährungshelfer in Walshude, was ja in der Sozialarbeitshierarchie bereits einen Karrieresprung bedeutete.

1963 gab es dann eine bedeutsame Zäsur, da Du die Leitung einer Jugendbildungsstätte in Rheine übernommen hast und damit nach Westfalen zurückgekehrt bist, wo Du Dich bis heute verwurzelt hast. Aber schon nach einem Jahr rief dann Münster: Die Akademie für Jugendfragen machte Dich 1964 zu ihrem Geschäftsführer und wenig später zu ihrem Geschäftsführenden Direktor.

2.2. Zum Dozent und Leiter der Akademie für Jugendfragen.

Da ist die Zeit, in der wir uns zum ersten Mal begegnet sind. Zuerst in einem gruppenspezifischen Training 1971, dann als Teilnehmer und Dozent einer Fortbildung für Gruppen und Organisationen und schließlich als Dein Mitarbeiter, Kollege und Schüler: Drei Rollen, die so leicht nicht zu vereinbaren waren, aber die in Verbindung gebracht und verbunden werden können durch BEZIEHUNG. Darauf - die Bedeutung der Beziehung für unsere Arbeit - komme ich nochmals ausführlich zurück.

Du bist also 1964 an die Akademie für Jugendfragen in Münster gekommen. Du hast dieser Bundeszentralen Fortbildungsakademie zwar keinen anderen Namen gegeben - die Missverständlichkeit der „Akademie für Jugendfragen“ blieb über die Jahre erhalten - aber Du hast ihr ein (neues) Konzept und ein Profil gegeben, das bis zu ihrem Ende im Jahre 1989 erhalten blieb, zunächst als Organisator, Teilnehmer, Absolvent und Mitglied und Leiter in den Dozententeams und schließlich als Geschäftsführer und Geschäftsführender Direktor.

Was war das Profil dieser Akademie?

1. In der Akademie wurden langfristige methodische Weiterbildungen mit fachlicher Hilfe holländischer und amerikanischer Experten für Casework, Groupwork, Community Work und Supervision über Jahre entwickelt. Deine wichtigsten Lehrer hier waren Louis Lowy, die Uni Boston, Kees Wieringa, die Universitäten Utrecht und Amsterdam und die Holländerin Cora Balthussen.
2. Du hast die Ausrichtung der Fortbildungen im Sozial- und Bildungsbereich grundlegend verändert, indem der Schwerpunkt der Fortbildungen nicht mehr feldbezogen, sondern - wie es damals hieß - methodenbezogen war. Es trafen sich also Mitarbeiter aus der Jugendhilfe mit denen aus der Altenhilfe, Bildungsarbeiter aus den Verbänden mit Sozialarbeitern aus dem Sozialamt, kirchliche Pastoralassistenten mit Pädagogen aus dem Erziehungsbereich, weil sie sich für die gleichen Methoden qualifizieren wollten: Wie führe ich ein Einzelgespräch, wie geht Gruppenarbeit, was muss ich für ein erfolgreiches Projekt tun, wie komme ich mit Problemen im institutionellen Apparat zurecht? Da trafen sich also unterschiedliche Kulturen, die eine heterogene Dynamik mit vielen konzeptionellen Gegensätzen und emotionalen Verschiedenheiten entwickelten und über das Erlernen der Methode, z.B. Gruppenarbeit, nicht nur unterschiedliche Kulturen entdeckten, sondern die Dynamik einer Gruppe erlebten und den Umgang mit ihr erlernten.
3. Mit dem Stichwort der Gruppendynamik ist der zweite Schwerpunkt Deines Konzeptes von damals benannt; die Gruppenpädagogik wird weiterentwickelt und verändert durch den aus den USA importierten Lewinschen felddynamischen Ansatz, der die Möglichkeit bot in gleicher Weise sich selbst und den Anderen zu erfahren, interaktionelle Dynamik zu steuern und zu befriedigenden inhaltlichen Lösungen zukommen.

Neben der Akademie hast Du ab 1973 den Arbeitskreis Gruppendynamik Münster e.V. mit einigen Kollegen zu einer der größten Fortbildungsstätten für angewandte Gruppendynamik entwickelt. Dies zunächst in der Akademie und dann aus kirchenpolitischen Gründen in Abgrenzung dazu. Dem ging zwischen 1967 und 1971 die gruppenspezifische Trainerausbildung im DAGG voraus. Deine wichtigsten Ausbilder hier waren Otto Hürter, Magda Grube, Traugott Lindner, Don Nylén, Trygve Johnstad und Kees Wieringa. Ab 1971 warst Du über zehn Semester Lehrbeauftragter für Gruppendynamik und Supervision an der Universität Münster.

Schließlich bot die Psychoanalyse die Möglichkeit, neben der bewussten, die unbewusste Dynamik des sozialen Feldes zu verstehen und sie in die Wahrnehmung und Intervention der Professionellen im sozialen Feld einzubeziehen. Dass sich da bald die Geister schieden, ist verständlich, denn wer will nicht Herr im eigenen Haus sein und ist bereit, sich auf den schwierigen Weg des Unbewussten zu begeben, sich mit den eigenen persönlichen Konflikten auseinanderzusetzen, um nicht nur sich selbst, sondern die Klienten besser zu begreifen und mit ihnen arbeiten zu können.

Du hast dies in einer gruppentherapeutische Zusatzausbildung bei Franz Heigl in Göttingen Tiefenbrunn und einer vierjährigen Eigenanalyse bei dem Mitscherlichschüler Eugen Mahler erfahren und gelernt.

Mit Beginn des Studiengangs Supervision an der Gesamthochschule/Uni Kassel warst Du dort ab 1976 über 12 Semester Lehrbeauftragter für Methoden der Supervision und konntest Dich gleichzeitig zum Balintgruppenleiter beim Balintschüler Dieter Eicke ausbilden lassen.

Beim Lesen Deiner Biographie wurde mir nochmals sehr verständlich, dass Du bei „Deinem Gang“ - wir sagten damals „Marsch durch die Institutionen“ - von klein auf über deren Gesetzmäßigkeiten und Handlungsmuster etwas gelernt hast: auf der Flucht, vielleicht mehr unbewusst, in jedem Fall im Bergbau, wo Solidarität und Konflikt ganz eng nebeneinanderliegen, in der Notwendigkeit, sich gegen Organisationen durchzusetzen oder sich in ihnen zu behaupten, im Knast, in der Führungsrolle im Bildungsbereich. Das hat auch mich als Alt Achtundsechziger und Dich, von Macht und Abhängigkeit Gezeichneter, schnell zusammengebracht. Ich konnte als „Theoretiker der Macht“ vom „Praktiker der Macht“ viel lernen und habe ihm dabei keine Auseinandersetzung erspart.

In der Akademie für Jugendfragen fand von Anfang an institutionelles Lernen statt; sie selbst war eine lernende Organisation und alle, die mit dieser Akademie zu tun hatten: Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kurse, die internen und externen Dozenten - es sind von den alten Kollegen heute einige hier - zogen institutionelle Wirklichkeiten in ihre Diagnose und in ihr agogisches mit ein. Dieses institutionelle Lernen wurde in der Gruppe geübt und ausprobiert und bekam für den Einzelnen immer eine hohe individuelle und subjektive Bedeutung. Ideologische Diskussionen wurden persönlich konfrontiert und geerdet. Persönliche Interessen, Möglichkeiten und Grenzen bekamen institutionelle Bedeutung. Die Ergebnisse dieses Lernens waren ergiebig, fruchtbar und langlebig. Die Deutsche Gesellschaft für Supervision wäre ohne die damalige Akademie für Jugendfragen, d.h. ihre Absolventen, Dozenten und ihre Entwicklungsarbeit an der Supervision, nicht das was sie heute ist.

Wenn ich es zusammenfassend auf den Begriff bringe, sind es die Selbstreflexion, die Emanzipation und die Solidarität - vielleicht ist der Begriff der Beziehung konkreter - die insgesamt Dein Arbeitsprofil jenseits des konkreten Auftrages kennzeichnen; sie zeichnen Deine gesamte Beratungsarbeit aus. Du bist in Deiner Arbeit erkennbar.

Du wurdest aus der Akademie nicht verabschiedet. Aus kirchenpolitischen Gründen musstest Du in den Kampf und die Auseinandersetzung mit einer mächtigen Organisation, die zu bezwingen nicht möglich war, die aber die Grenzen, die Du ihr gezogen hast, akzeptieren musste. Die Akademie ist und bleibt Dein Meisterstück, weil es Dir gelungen ist, natürlich auch mit Hilfe anderer, aus einer eher provinziellen Bildungsstätte eine wirkliche Akademie zu machen, in der fortschrittliche und innovative Wege gegangen wurden, die Person, Profession und Organisation verbunden hat und das bis zu ihrem Ende 1989.

3. Der professionelle Dreiklang: Lehrer - Supervisor - Organisationsentwickler

3.1. Lehrer

In den Achtundsechziger Jahren war es nicht leicht, vom Meister-Schüler-Verhältnis zu reden und es zu akzeptieren. Ein Modell sein, Modelle anbieten, die Rolle des Lehrers übernehmen, um Lernen zu ermöglichen, war über Jahre das zentrale Anliegen Deiner Supervisionsausbildungen. Nicht umsonst befasst sich ein großer Teil Deiner Veröffentlichungen mit der Rolle des Lehrsupervisors und dem Konzept von Lehrsupervision; letzteres bemühte sich vor allem um die angemessene Adaption und Integration des Balintgruppenmodells in der Supervisionsarbeit.

Du hast das Thema „Lernen in der Meister und Schüler-Rolle“ vor allem im Rahmen der Lehrsupervision wohl als einer der Ersten behandelt und über viele Jahre immer wieder aufgegriffen. Erwachsene Lehrlinge sind kritisch hinterfragend, nicht naiv-gläubige Lehrlinge. Erwachsene unterwerfen sich nicht, sondern übernehmen nur etwas, wenn dies überzeugend-plausibel angeboten wird.

Vielen Ausbildungskandidaten warst Du ein beeindruckender Lehrer, der heute seine Bestätigung vor allem dadurch erfährt, dass viele Deiner Schülerinnen und Schüler gestandene Kolleginnen und Kollegen geworden sind, die in professioneller Identität zeigen, dass Lernen in Abhängigkeit nicht zur Unselbständigkeit und Regression führt, sondern innere und äußere Auseinandersetzungen provoziert, deren Ergebnis - fast paradoxerweise möchte man sagen - jene Autonomie und Selbständigkeit ist, die sich viele wünschen. Und viele von Ihnen sind heute hier bei diesem Workshop, um Dich zu verabschieden und in großem Respekt „Danke“ zu sagen.

3.2. Was ist gute Supervision - wer ist ein guter Supervisor?

Nach dem ersten, von der Akademie veranstalteten, Supervisionskongress 1979 in Deutschland, gründetest Du 1982 mit Stefan Berger, Marianne Hege, Wolfgang Weigand und Gerhard Wittenberger die Fachzeitschrift Supervision, die sich anfangs „Materialien zur Supervision“ nannte.

Zwei Jahre später 1984 hast Du das Fortbildungsinstitut für Supervision e.V. auf die Beine gestellt und es selbst 16 Jahre geleitet. Es gehörte in dieser Zeit zu den größten Ausbildungsinstituten (über 300 Supervisoren) für Supervision in Deutschland mit Fachtagungen für Lehrsupervisoren, mehrjährigen Weiterbildungen für Supervisoren, Supervisionskongressen und 1991 der Gründung der Fachzeitschrift „Forum Supervision“, die Du ca. 15 Jahre zusammen mit Gerhard Wittenberger herausgegeben hast.

Inge Zimmer-Leinfelder schreibt:

Als langjähriger Leiter des FIS war er für diejenigen, die viele Jahre eng mit ihm zusammengearbeitet haben, ein wichtiges persönliches und professionelles Gegenüber, das maßgeblich zur Entwicklung unserer supervisorischen Identität beigetragen hat.“
(FIS Newsletter 4/16)

Eine Psychodramaausbildung im Moreno-Institut lief über vier Jahre parallel. Deine wichtigste Lehrerin war Ildico Mävers, mit der Du später kollegial mehrere umfangreiche Beratungsprozesse im Hochschulbereich durchgeführt hast.

Seit 1970 sind mehr als 60 Publikationen in Fachzeitschriften und Fachbüchern zu Supervisionsthemen von Dir erschienen.

4. Supervision - ein Konzept kritischer Aufklärung

So möchte ich - mit Katharina Gröning - Dein Supervisionskonzept zusammenfassend überschreiben. Was beinhaltet und charakterisiert dieses Konzept?

„Ein Leitbild von Supervision als Bildungsprozess ist der freie und verantwortliche Mensch, der aus eigenem Interesse sein Leben in Verantwortung für sich selbst wie für andere Menschen und die Gesellschaft gestaltet, nicht das von jeder Verpflichtung emanzipierte Individuum.“ (Leuschner, 2007: 20)

Mit Mitscherlich verstehst du den Bildungsprozess auf drei Ebenen: die Sachbildung, die Affektbildung und die Sozialbildung. Über Erziehung und Bildungsprozesse wird den Menschen emotionale Kontur und rationale Schärfe angeboten und vermittelt.

Für die Supervision lässt sich dies in sechs Punkten differenzieren und konkretisieren:

4.1. Ich will verstehen

Ein Buch von Hannah Arendt trägt den gleichnamigen Titel „Ich will verstehen“ und charakterisiert ihr zentrales Anliegen.

„Verstehen heißt unvoreingenommen und aufmerksam die Wirklichkeit wie immer sie ausschauen mag, ins Gesicht zu sehen und ihr widerstehen (im Sinne von aushalten)...Verstehen ist eine nicht endende Tätigkeit, durch die wir Wirklichkeit in ständigem Abwandeln und Verändern, begreifen und uns mit ihr versöhnen, das heißt, durch die wir versuchen, in der Welt zu Hause zu sein; es ist die spezifisch menschliche Weise, lebendig zu sein. Das Ergebnis des Verstehens ist Sinn, den wir erzeugen, weil wir uns mit dem, was wir tun und erleiden, zu versöhnen versuchen. Wenn andere Menschen verstehen - im selben Sinn, wie ich verstanden habe - dann gibt mir das eine Befriedigung wie ein Heimatgefühl.“ (Arendt 1996: 13ff)

Leidenschaftliche Reflexivität und kompromisslose Selbstreflexivität stehen im Zentrum Deiner Diagnose; die präzisen und unabhängigen Analysen sind von bestechender Qualität.

Du hast den Wunsch, zu verstehen; neugierig wie ein Kind, wenn etwas zu verstehen anstand.

4.2. Aufbau einer Arbeits-Beziehung

Es ist eines der schwierigsten und doch wichtigsten Kapitel unserer Beratungsarbeit: In Beziehung zu sein.

Im Titel dieser Veranstaltung sind die Beziehungskunst und das seelische Verstehen benannt. Es ist wahrhaftig eine Kunst, in Beziehung zu sein und diese zu gestalten. Ich habe bei meinem Nachdenken die Beziehungsfrage zwar für eine sehr wichtige, aber zu gleich auch einfache gehalten, weil schon viel darüber geschrieben und nachgedacht wurde. Doch plötzlich merkte ich, wie schwer ich mich tat, hier in der Laudatio für Dich etwas zur ‚Beziehung‘ zu sagen, ohne trivial zu werden, Altbekanntes zu wiederholen oder gar langweilig zu sein.

Es brauchte einige Zeit des Nachdenkens und Hilfe von außen bis ich die Spannung verstand: Ich spreche zu Dir in einem öffentlichen akademischen Raum über Beziehung und habe eigentlich den Wunsch, mit Dir in Kontakt und Beziehung zu sein, also nicht darüber zu reden, sondern sie auf dem Hintergrund unserer Beziehungsgeschichte gemeinsam zu erleben. Das braucht weniger eine reflexive Sprache, sondern eine emotionale und affektive. Nun lässt meine momentane Rolle ein solches Sprechen nur bedingt zu. Es ist ein Ausgleich nach beiden Seiten notwendig, nämlich die akademi-

sche Distanz zu verringern und den emotionalen Kontakt in kontrollierten Grenzen zu halten. Übrigens ähnlich wie in vielen Supervisionsszenen: Die Supervisionsrolle lässt viele libidinös getönten Beziehungswünsche und -Ängste nicht zu, aber sie werden zum Verstehen gebraucht und bedürfen gleichzeitig einer sachlichen Sprache, die die Gefühle spürbar macht. Ich hoffe, lieber Gerhard, es gelingt uns einigermaßen.

Eine Deiner früheren Schülerinnen, Christiane Pennecke hat Deine Beziehungskunst so beschrieben:

„In Beziehung geht Gerhard bis an seine Grenze und die Grenze des Anderen; er möchte mit dem Anderen in Kontakt kommen, ohne dabei die Grenze zu überschreiten und zu verletzen. Dadurch entsteht ein Raum, in dem sich etwas Drittes entwickeln kann. Der Abstand ist wichtig, um den Anderen sehen zu können und nicht mit ihm zu verschmelzen.“

Wir wissen viel über die Unterscheidung der Beziehungsformen: Persönliche Beziehungen, Arbeitsbeziehungen, Übertragungsbeziehungen und können, in der theoretischen Differenzierung, verstehen, was es mit dem einen und anderen auf sich hat. Wir können diese Unterscheidungen im passenden sozialen Kontext erfahren, aber wir können „Beziehung“ nicht künstlich oder technisch herstellen.

Martin Buber, der sein dialogisches Modell über die Ich-DU-Beziehung entwickelt hat, verwendet an dieser Stelle den Begriff des ZWISCHEN:

„Sie ist eine Urkategorie der menschlichen Wirklichkeit. Das Zwischen ist nicht eine Hilfskonstruktion, sondern wirklicher Ort und Träger zwischenmenschlichen Geschehens. Dieser Welt des Zwischen aber, die sich in der ungeplanten, unverzweckten, spontanen Begegnung eröffnet, kommt und geht wie der mystische Augenblick, den Menschen erleben. Aber sie ist das wirkliche Leben. Alles wirkliche Leben ist Begegnung als Vollzug des Lebendigen und Offenen. Begegnung ist somit das Gegenteil von Versachlichung, Funktionalisierung oder Verdinglichung des Gegenübers. Wirkliches Leben ist nur präsent, wo die Ich-Du-Beziehung verwirklicht wird.“ (Quelle unbekannt)

„Ich werdend - spreche ich Du... Die Erfahrung der inspirierenden Kraft des Zwischen in einer offenen Beziehung, die sich wie der Wind und der Atem und der Geist nicht planen, festhalten, einrichten lässt, die einen inspiriert und dabei etwas neues hervorruft und zu Gehör so wie in Sprache bringt, charakterisiert Supervision.“ (Freitag 2007: 47)

Diese Konstituierung des Dritten benötigt eine authentische introjektive (nicht projektive) Identifizierung.

„Das Erkennen des Sichtbaren und die Suche nach dem Verborgenen braucht unsere dauernde aufmerksame Neugier in der Entwicklung zwischenmenschlichen Verstehens. Diese Neugier des Erschließens und Verstehenwollens zum Beruf gemacht zu haben, ist Grundlage supervisorischen Tuns.“

Das steht in der Zeitschrift Supervision in einem Aufsatz mit dem Titel: Supervision - eine Kunst der Beziehung (Leuschner 2007: 14-22).

4.3. Zugewandte Konfrontation und Konflikt

In Forum Supervision schreibt Angelika Lehmkuhler-Leuschner über Dich anlässlich Deines 60.Geburtstags:

„Deiner kritischen Sinnesart und Deiner Fähigkeit, Vater sein zu können sowohl im ideellen als auch im zwischenmenschlichen/kollegialen Bereich haben wir viel zu verdanken, wenngleich es Dir nicht nur fruchtbare, sondern auch kräftezehrende, blockierende Auseinandersetzungen gekostet hat. Du hast mit Deiner Haltung gezeigt, wie wichtig es ist, Konflikte als zwischenmenschliche Realität zu akzeptieren und sich immer wieder auf neue Konfliktbearbeitung einzulassen, um das Lebern erträglicher zu machen. Die Akzeptanz und die Kultivierung von Konflikten gehören zu der dialektisch verstandenen Konfliktkultur, die Du mit Klarheit und Konsequenz vertreten hast.“ (Lehmkühler-Leuschner 1996: 94)

Die Einstellung zum sozialen Konflikt als Selbstverständlichkeit zwischenmenschlichen Zusammenlebens und -arbeitens, und die Entwicklung einer sozialen Kompetenz im Umgang damit, sind zentrale Orientierungen für die Ausbildung und die Beratung. Zu diesem Wertehintergrund gehört auch ein Macht- und Diskursverständnis, in dem die Suche nach dem besten Argument zentral wichtig ist. Du hast den Begriff der „Zugewandten Konfrontation“ geprägt, ein Begriff der eine „supervisorische Haltung“ beschreibt (Lehmkühler-Leuschner 1996: 92) und den viele Kollegen inzwischen verwenden. Ich tue das mit großem Spaß und Nutzen.

4.4. Einbezug des Dritten oder Organisation als gutes inneres Objekt

Institutionen zum guten inneren Objekt machen, heißt kritische Distanz und Akzeptanz zu den Möglichkeiten und Grenzen der Institution herzustellen. Wohl einer der wichtigsten Spannungsfelder der Supervision, nämlich die von Person und Organisation, um die wir uns immer wieder bemühen, sie zu verstehen suchen, in Konfrontationen mit der einen wie der anderen Seite kommen, um das Verstehen zu fördern, taucht in allen Deinen Publikationen auf. Für viele Kollegen bist Du an dieser Stelle ein interessanter und genussreicher Gesprächspartner:

„Weder die Institution noch die Mitarbeiter sollen ausgebeutet werden. Die Fähigkeit, sich in die Situation des anderen und in die Situation der Institution einzufühlen als wäre man selbst in der Rolle und gleichzeitig sich dem gegenüberzustellen, das ermöglicht oszillierendes Verstehen. Wenn ich in einer Organisation Haussupervisor bin, ist das Halten und Verdeutlichen der Spannung zwischen unterschiedlichen Interessen Ausdruck der Beraterfähigkeit, um konstruktiv konflikthafte Entwicklungsprozesse zu fördern. (Huber/Leuschner 2010: 38)

Dafür ist es nützlich, eine Welt von inneren Objekten zu besitzen, mit denen der Supervisor immer im Kontakt steht (Chef, Lehrer, Kollege, Supervisanden, professionelle Identifikationsfiguren). Emanzipation versteht sich dann als Gegenbewegung zum Machtmissbrauch, Autonomie als Einsicht in die Notwendigkeit der Abhängigkeit.

4.5. Professionelle Identität, heißt auch, seinen eigenen Weg finden

Sie bringt die individuelle Beziehung eines Individuums zu seiner Gruppe zum Ausdruck und bezieht sich auf eine Gleichgestimmtheit und gemeinsame Charakterzüge. Eine Zugehörigkeit zur Gruppe der Professionellen sollte „Abgrenzung dort herstellen, wo Identifikation zur Blindheit wird, Identifikation dort anbieten, wo Abgrenzung in Fremdheit umschlägt“ (Gröning 1996: 101).

„Leuschners Verständnis von Selbständigkeit gründet sich in seiner sozialen Bezogenheit auf ein ‚Gemeinschaftsgefühl‘, das in seiner Haltung und inneren Logik des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens liegt. Diese Logik besagt, dass das eigene

Beste nur zusammen mit dem gemeinsamen Besten und niemals auf deren Kosten zu erreichen ist“; soweit Gerhard Wittenberger (Wittenberger 1996: 5)

4.6. Eine Profession zeigt sich u.a. dadurch,

dass sie eine Reihe von Professionellen hat, die sich in besonderer Weise für die Profession verdient gemacht haben. Sich an sie an geeigneter Stelle zu erinnern und auf eine solche Tradition zu berufen, schafft professionelle Gemeinsamkeit und Verbindlichkeit. In unserer Profession ist da die Entwicklung noch nicht weit gediehen. Das hat Gründe, die aber hier nicht untersucht werden müssen. Umso naheliegender ist es, den Abschied von Gerhard Leuschner aus der beruflichen Supervisionsarbeit auch unter dieser Perspektive zu betrachten.

Auf die Frage, ob es auch in der Supervisionsszene so etwas gäbe wie ein Generationswechsel, hast Du vor einige Jahren geantwortet:

„Es ist doch bei uns nicht so wie in einem Unternehmen. Supervisoren ziehen sich eher still und allmählich zurück. Sie übergeben auch nichts, es sei denn die Jüngeren interessieren sich für die Fach- und Berufsgeschichte, aus der es etwas zu lernen gibt.“
(Leuschner 2010: 36)

Sicherlich werde ich manche vergessen, wenn ich nun erstmal an einige Namen erinnere, die, für die Jüngeren vielleicht unbekannt, für die Älteren verblasst sind, obwohl sie sehr spezifische Beiträge zu unserer Profession geleistet haben. Dir sind sie aus dem direkten Kontakt wohl alle bekannt und Du wirst mit ihnen die unterschiedlichsten Geschichten verbinden, welche an die Du Dich gerne erinnerst und wohl auch das Gegenteil.

Ich denke da zum Beispiel an Hedwig Schwarzwälder aus Stuttgart; an Ingrid Becker, die erste selbständige Supervisorin aus Dortmund; an Gerhard Melzer aus Frankfurt, an Gerhard Wittenberger aus Kassel; an Marianne Hege aus München; an Heinz Kersting aus Aachen; Odilia Bode aus Berlin; Renate Strömbach aus Gelnhausen; und vor allem an Cornelis F. Wieringa aus Utrecht bzw. dann Bremen. Sie alle haben einen spezifischen, besonderen und signifikanten theoretischen oder praktischen Beitrag zur Supervision geleistet.

Es fällt mir nicht schwer, Dich, lieber Gerhard, in diesen Kreis einzureihen, ich denke sogar, dass Du hier, was die Dauer Deiner supervisorischen Arbeit, die Übernahme der verschiedensten Rollen als Supervisor, Ausbilder, Lehrsupervisor, Publizist, Entwickler von Theorie und Praxis der Supervision, Mitbegründer der DGSv, eine hervorragende Stellung einnimmst und es verdient hast, nicht nur als ein lebenslanger Supervisor geehrt zu werden, sondern als jemand, der die Supervision in besonderer Weise professionalisiert und mit seinen Beiträgen dazu verholfen hat, dass Supervisoren heute in der Beratungsszene geschätzt und geachtet sind. Besondere Orden und Abzeichen zu verleihen, ist nicht meine Aufgabe, wiewohl es naheliegen würde, Dein Werk auch über diesen Tag hinaus institutionell zu würdigen.

5. Dank und Abschied

An dieser Stelle kommt der Wunsch auf, über Dich noch die eine oder andere Geschichten zu erzählen; aber ich kann Ihrem Wunsch und meinem eigenen widerstehen, will aber der Person Gerhard Leuschner insofern Genüge tun, indem ich abschließend zu skizzieren versuche, was seine Person für die Supervisionsarbeit repräsentiert.

Vom Flüchtling über den Sozialarbeiter zur Führungsautorität und Galionsfigur der Supervision beendet Du Deine Karriere nun im akademischen Umfeld. Karriereberatung hast Du sicherlich dafür nicht in Anspruch genommen, sondern hast Dich den unausweichlichen Fragen des Lebens gestellt und sie beantwortet:

- In **Beziehungen**: zuverlässig und verbindlich; Du verschenkst die Anerkennung nicht, aber bist präsent wenn Dich jemand braucht.
- In **Konflikten** muss man nicht Angst haben, dass Du ihnen ausweichst, wie wohl ich glaube, dass Du Dir inzwischen genau überlegst, welchen Konflikt zu machen es sich lohnt und wenn Versöhnung möglich ist, bist Du nicht kleinlich.
- **Politisch** trittst Du nicht gerne auf die vorderste Bühne, sondern machst indirekt Deinen Einfluss geltend, z.B. warst Du im Hintergrund dabei als die beiden ersten Vorsitzenden der DGSV gekürt wurden.
- Du **mutest Dir** und dem Anderen zu, dass das, was unaussprechbar ist und ausgesprochen werden muss, ausgesprochen wird: Du mutest Dich dem Anderen zu, aber nimmst auch die Zumutungen des Gegenüber an.
- Empört bist Du nach wie vor über den **Missbrauch vor allem institutioneller Macht**, noch mehr über den feigen Rückzug; wenn nicht verhandelt wird, bist Du enttäuscht und auch resigniert. Wenn der **Diskurs** fehlt, wird es für Dich langweilig
- Im Lauf der Jahre bist Du nicht sichtbar schwächer geworden, aber **milder**
- Da Du **religiös nicht unmusikalisch** bist, ist Dir im übertragenen Sinn „klösterliche Strenge“ nicht fremd, was gerade im klösterlichen Kontext durch den Genuss und das Genießen ausgeglichen wird
- Ob Deine **Sehnsucht nach Freundschaft** im Laufe der Jahre eher erfüllt wurde oder öfter enttäuscht blieb, steht mir nicht zu, zu beantworten; ich kann Dir sagen: Ich möchte unsere Freundschaft nicht missen und genieße sie.

Wenn man zum Ende kommt und Abschied genommen werden muss, ist das ein bedeutsamer und nicht zu umgehender Schritt. „Lob und Dank“ ist gesagt, Verabschieden fällt schwer. Ich kann es nicht so gut mit eigenen Worten, deshalb lasse ich die Dichterin sprechen, von der ich weiß, dass auch Du sie schätzt.

Ingeborg Bachmann spricht in ihren „Liedern von einer Insel“ wie folgt:

*Wenn einer fortgeht, muss er den Hut
mit den Muscheln, die er den Sommer über
gesammelt hat, ins Meer werfen
und fahren mit wehendem Haar,
er muss den Tisch, den er seiner Liebe
deckte, ins Meer stürzen,
er muss den Rest des Weins,
der im Glas blieb, ins Meer schütten,
er muss den Fischen sein Brot geben
und einen Tropfen Blut ins Meer mischen,
er muss sein Messer gut in die Wellen treiben
und seinen Schuh versenken,
Herz, Anker und Kreuz,
und fahren mit wehendem Haar!
Dann wird er wiederkommen.
Wann?
Frag nicht.*

Literaturverzeichnis:

- Arendt, H. (1996): Ich will verstehen. München 1996, Piper-Verlag.
- Huber, U./Leuschner, G. u.a. (2010): Drei Generationendialoge, in: Zeitschrift Supervision 2/2010, S.36-46.
- Freitag, H. (2007): Der Zwischenraum, in: Zeitschrift Supervision, 2/2007, S. 47.
- Gröning, K. (1996): Wissen was man tut. Eine Würdigung des Supervisionskonzepts von Gerhard Leuschner: In: Forum Supervision 8/1996, S. 95-103.
- Lehmkuhler-Leuschner, A. (1996): Die Entwicklung von Professionalität im Spannungsfeld zwischen Autonomie und Abhängigkeit. In: Forum Supervision, Sonderheft Nr. 1: 18-46.
- Lehmkuhler-Leuschner, A. (1996): Supervision lehren und lernen. In: Forum Supervision 8/1996: 91-94.
- Leuschner, G. (2007):, Supervision - eine Kunst der Beziehung, in: Zeitschrift Supervision 2/2007, S.14-22.
- Leuschner, G. (2015/16): Einfühlung in das Fremde: In: Zeitschrift Supervision, 4-2015 / 1-2016, S. 46-50.
- Kaube J., (2017): Laudatio zur Verleihung des Georg-Büchnerpreises für R. Goetze, in: FAZ 20.4.2017.
- Wittenberger, G. (1996): Für Gerhard Leuschner. In: Forum Supervision, Sonderheft Nr. 1/1996, S. 3-7.
- Zimmer-Leinfelder, I.: Newsletter FIS (4/2016).