

Psychoanalytisch orientierte Beratung

Wilfried Datler, Kornelia Steinhardt & Johannes Gstach

- 1 Was ist unter „psychoanalytisch orientierter Beratung“ zu verstehen?
- 2 Erziehungsberatung – das älteste Feld psychoanalytischer Beratung
- 3 Supervision – die populärste Form psychoanalytisch orientierter Beratung
- 4 Organisationsberatung – die jüngste Form psychoanalytisch orientierter Beratung

1 Was ist unter „psychoanalytisch orientierter Beratung“ zu verstehen?

Mit dem Begriff „Psychoanalyse“ wird zumeist eine besondere Form von psychotherapeutischer Praxis verbunden, die unter Verwendung von Sessel und Couch ausgeübt wird. Das kommt nicht von ungefähr; denn die Entwicklung der Psychoanalyse war seit jeher eng damit verbunden, dass Psychoanalytiker versuchten, ihren Patienten, die auf einer Couch lagen und zum „freien Assoziieren“ aufgefordert waren, aufmerksam zuzuhören, um gemeinsam mit ihnen nach der Bedeutung des Erlebten zu fragen, das in den Einfällen und Mitteilungen ihrer Patienten zum Ausdruck kam.

Die Erfahrungen der Patienten mit dieser Art von Therapie und die Erfahrungen, die Psychoanalytiker mit sich und ihren Patienten sammelten, gaben kontinuierlich Anstoß für die Entwicklung und Weiterführung von Theorien, in deren Zentrum die Annahme eines „ubiquitären dynamischen Unbewussten“ steht. In ihrem Kern besagt diese Annahme, dass sich Menschen beständig mit Erlebnisgehalten konfrontiert sehen, die sie unbewusst als sehr bedrohlich erleben und die sie deshalb aktiv vom Bereich des bewusst Wahrnehmbaren fernzuhalten versuchen. Dabei kommen verschiedene Formen von unbewussten Abwehr- und Sicherungsaktivitäten zum Tragen, die letztlich Einfluss darauf nehmen, wie Menschen in manifester Weise wahrnehmen, denken, fühlen und sich verhalten. Das manifeste

Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Verhalten von Menschen ist in diesem Sinn immer auch Ausdruck und Folge unbewusster Abwehr und Sicherung.

Diese Annahme eines „dynamischen Unbewussten“, das als „ubiquitär“ angesehen wird, deutet bereits darauf hin, dass sich Psychoanalyse nicht nur mit psychopathologischen Zustandsbildern, ihrer Bedeutung und der psychotherapeutischen Behandlung jener Menschen befasst, die an diesen Zustandsbildern leiden. Psychoanalytische Theorien befassen sich vielmehr mit dem Zusammenhang zwischen unbewussten Prozessen und *allen* Varianten des menschlichen Wahrnehmens, Denkens, Fühlens und Verhaltens – erfolgreich und weniger erfolgreich verlaufende Entwicklungs- und Beziehungsprozesse, Spiel- und Arbeitsprozesse, Bildungs- und Problemlösungsprozesse miteingeschlossen. Darüber hinaus sind vor dem Hintergrund psychoanalytischer Theorien verschiedene Formen psychoanalytisch orientierter Praxis entstanden: In einschlägigen Veröffentlichungen findet man verschiedene Formen von psychoanalytisch-*therapeutischer* Praxis beschrieben (man denke etwa an psychoanalytische Fokalthherapie, Kinder-, Jugendlichen- und Familientherapie oder an diverse Formen von psychoanalytischer Gruppentherapie), daneben aber auch *andere* Praxisformen, die jenseits des Therapeutischen den Bereichen der Erziehung, des Unterrichts oder der Beratung zuzurechnen sind.

Die Grenzen zwischen diesen Praxisformen sind oft schwer zu ziehen; und wir werden im Folgenden auch darauf verzichten, auf einschlägige Abgrenzungsfragen näher einzugehen. Wir möchten uns im Weiteren vielmehr auf drei – vergleichsweise prominente – Formen von psychoanalytisch orientierter Beratung beziehen, um zu zeigen, was es für die Konzeption und Durchführung von Beratung bedeutet, wenn man die psychoanalytische Annahme eines ubiquitären dynamischen Unbewussten teilt.

Insgesamt folgen wir dabei einem Verständnis von psychoanalytischer Beratung, das Vogt (1980, S. 27) folgendermaßen umreißt:

„Psychoanalytische Beratung versucht, unter Anwendung der psychoanalytischen Methode in einer schwierigen aktuellen Lebenssituation eine Entscheidungshilfe zu bieten, die das Ziel hat, die Fähigkeit des Ratsuchenden zu einer eigenständigen Entscheidung soweit zu stärken, wie es die Situation, die Persönlichkeit des Ratsuchenden und das sich in der Interaktion entfaltende Verständnis des Beraters zulassen.“

In Anlehnung an Argelander (1985, S. 168) ist festzuhalten, dass das „Ziel der Beratung“ somit darin besteht, Menschen, die sich in einer „schwierigen aktuellen Lebenssituation“ befinden, dabei zu unterstützen, in dieser Lebenssituation eigenständige Entscheidungen in Hinblick auf anstehende Probleme zu finden. Dass dies „unter Anwendung der psychoanalytischen Methode“ erfolgt, verweist darauf, dass im Beratungsprozess zumindest von Seiten des Beraters versucht wird, zu verstehen und zu berücksichtigen, welche unbewusste Bedeutung diese aktuellen Lebensschwierigkeiten für die Ratsuchenden haben. Argelander (1985, S. 168) formuliert dies so:

„Aus der Sicht der Psychoanalyse fassen wir den Teil der Lebensschwierigkeit ins Auge, der durch die unbewusste Bedeutung der aktuell schwierigen Lebenssituation bestimmt wird. Mit diesem Vorgehen tritt methodisch die objektive und fremdbe-

stimmte Bedeutung der Schwierigkeiten in den Hintergrund, die in der Situation wirksam war.“

Dies bedeutet keineswegs, dass für den psychoanalytisch arbeitenden Berater „objektive Gegebenheiten“ wie Einkommen, beruflicher Hintergrund oder die familiäre Situation des Ratsuchenden ohne jeden Belang wären. Mit Argeländer möchten wir aber unterstreichen, dass der psychoanalytisch orientierte Berater darüber hinaus und im Besonderen danach fragt, welche „unbewusste subjektive Bedeutung“ solche Gegebenheiten für den Ratsuchenden haben. In diesem Zusammenhang wird sich der Berater auch mit der Frage befassen, weshalb es dem Ratsuchenden in seiner jeweiligen Lebenssituation so schwer fällt, selbständig eine zufrieden stellende Lösung eines anstehenden Problems zu finden.

Im Regelfall bemüht sich der psychoanalytisch orientierte Berater allerdings nicht nur darum, zur inneren Welt *eines* Ratsuchenden verstehend Zugang zu finden. Der Erfolg von Beratung hängt aus psychoanalytischer Sicht maßgeblich davon ab, wie der Ratsuchende bewusst *und* unbewusst den Berater und die Zusammenarbeit mit ihm erlebt. Deshalb ist es dem Berater immer auch aufgegeben, darüber nachzudenken, welche Bedeutung die Beziehung, die sich im „Hier und Jetzt“ der Beratungssituation entfaltet, für den Berater sowie für den Ratsuchenden hat und wie auf die Dynamik dieser Beziehung so Einfluss genommen werden kann, dass der Ratsuchende von der Beratung in denkbar weitreichender Weise profitieren kann. Überdies sind Beziehungen, die der Ratsuchende außerhalb der Beratung unterhält, oft Gegenstand der Beratungsarbeit; und in solchen Fällen ist es nötig, dass im Beratungsprozess auch über diese Beziehungen und die Personen, die in diese Beziehungen involviert sind, nachgedacht wird.

Auf all die genannten Aspekte stießen bereits jene Psychoanalytiker, deren Engagement zur Etablierung der ersten Form von psychoanalytischer Beratung führte, die in die Geschichte der Psychoanalyse Eingang fand: zur Etablierung psychoanalytisch-pädagogischer *Erziehungsberatung* (vgl. Hundsalz, i.d.Bd.).

2 Erziehungsberatung – das älteste Feld psychoanalytischer Beratung

Hinweise zur Geschichte psychoanalytisch-pädagogischer Erziehungsberatung

Die Anfänge psychoanalytisch-pädagogischer Erziehungsberatung sind untrennbar mit den Aktivitäten August Aichhorns verbunden, dessen Buch „Verwahrloste Jugend“ zu den Klassikern der Psychoanalytischen Pädagogik zählt (Aichhorn, 1925). Seine Beschäftigung mit Kinder- und Jugendwohlfahrt führte in den 20er Jahren des letzten Jahrhunderts zur Gründung erster Erziehungsberatungsstellen, die institutionell im Jugendamt der Stadt Wien und in der Wiener Psychoanalytischen Vereinigung verankert waren (Göllner, 2002). In seinen Veröffentlichungen stellte Aichhorn immer wieder dar, in welcher Weise Besorgnis erregende Schwierigkeiten und Auffälligkeiten von Kindern und Jugendlichen in latenten psychischen Prozes-

sen gründen, die dreierlei auszeichnet: Die latenten Prozesse sind den Kindern und Jugendlichen nicht bewusst; sie können im Regelfall von den Erziehungsverantwortlichen nicht erkannt und verstanden werden; und sie werden – unbeschadet vieler biographisch weit zurückreichender Wurzeln – durch aktuelle Erfahrungen aktualisiert und „genährt“.

Aichhorn bemühte sich, in seiner Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erziehungsverantwortlichen zur unbewussten Bedeutung manifester Schwierigkeiten und Auffälligkeiten Zugang zu finden und Veränderungen nicht nur im Bereich des Manifesten, sondern auch im Bereich des Latenten anzubahnen. Aichhorn versuchte daher, die Bedingungen und somit auch die Beziehungen, in denen Kinder und Jugendliche aufwuchsen, so zu verbessern, dass sie sich – aus pädagogischer Sicht – in höherem Ausmaß als förderlich für die weitere Entwicklung der Kinder und Jugendlichen erweisen konnten. In der Verfolgung dieses Zieles arbeitete er mit den Kindern und Jugendlichen ebenso wie mit den Erwachsenen, die für diese Kinder und Jugendlichen verantwortlich waren. Ein methodisches Element seiner Arbeit bestand darin, den Beteiligten sein psychoanalytisches Problemverständnis so weit wie möglich nahe zu bringen.

Ähnlich wie Aichhorn waren in den 20er und 30er Jahren auch andere Psychoanalytikerinnen und Psychoanalytiker an der Entwicklung einer Theorie und „Technik“ psychoanalytisch-pädagogischer Erziehungsberatung beteiligt. In Wien engagierten sich beispielsweise auch Hermine Hug-Hellmuth, Anna Freud, Siegfried Bernfeld oder Fritz Redl in Bereichen der Erziehungsberatung; in der Schweiz leistete Hans Zulliger wesentliche Pionierarbeit. Dazu kam, dass sich etwa zur gleichen Zeit auch Alfred Adler mit zahlreichen Wiener Individualpsychologinnen und Individualpsychologen darum bemühte, insbesondere Eltern und Lehrer, aus tiefenpsychologischer Perspektive in Erziehungsfragen zu beraten (Gstach & Datler, 2001).

So aufmerksam diese Entwicklungen außerhalb Österreichs registriert und rezipiert wurden, so plötzlich wurden sie in Österreich und Deutschland vom aufkommenden Nationalsozialismus gestoppt. Vor allem im englischsprachigen Raum entwickelten sich mehrere Varianten psychoanalytisch orientierter Erziehungsberatung, zu denen etwa Fraibergs Konzept der Eltern-Kleinkind-Beratung (1980) oder jene Form der fokussierten Arbeit mit Eltern kleiner Kinder zählt, die unter dem Begriff „Under Five Counselling“ bekannt geworden ist (dazu Gertraud Diem-Wille und Dilys Daws in Datler et al., 1999).

In Deutschland und Österreich bemühten sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts – neben August Aichhorn – namhafte Psychoanalytiker wie Tobias Brocher, Christoph Ertle, Günther Bittner, Volker Schmid oder Aloys Leber sowie Individualpsychologen wie Oskar Spiel oder Hans Josef Tymister darum, die Traditionen der Zwischenkriegszeit auch im Bereich der Erziehungsberatung wiederum aufzunehmen und fortzuführen. Verschiedene Veröffentlichungen geben einen Überblick über aktuelle Ansätze psychoanalytisch-pädagogischer Erziehungsberatung, die im Deutschsprachigen Raum zurzeit verfolgt werden (Datler et al., 1999; ZfIP, 2001). Und bei Figdor (2000) ist ein dreijähriger, postgradualer Ausbildungslehrgang dargestellt, der zum psychoanalytisch-pädagogischen Erziehungsberater qualifiziert.

Ein aktuelles Beispiel zur Verdeutlichung

Einem von Figdor (in Datler et al., 1999, S. 76-89) publizierten Fallbeispiel sind einige Charakteristika jenes Konzepts von psychoanalytisch-pädagogischer Erziehungsberatung zu entnehmen, das in dem eben erwähnten Ausbildungslehrgang vermittelt wird.

In diesem Beispiel berichtet Figdor von Frau F., einer allein erziehenden Mutter, die ihn knapp vor Weihnachten wegen ihres achtjährigen Sohnes Toni kontaktiert, der seit drei Wochen „wie ausgewechselt“ sei: Toni sei zu Hause und in der Schule plötzlich unkonzentriert, unruhig und aggressiv. In der weiteren Darstellung Figdors werden fünf Besonderheiten der psychoanalytisch-pädagogischen Beratungsarbeit deutlich:

- 1 *Figdor bemüht sich von Beginn an, Zugang zur „inneren Welt“ aller Beteiligten zu finden.*

In einem ersten Schritt versucht er zu verstehen, was Toni in den letzten Wochen widerfahren ist und was ihn veranlasst, sich seit wenigen Wochen anders als in der Zeit zuvor zu verhalten.

- 2 *Figdor geht davon aus, dass die Inanspruchnahme von Erziehungsberatung für Eltern oder auch andere Erziehungsverantwortliche im Regelfall schwierig ist. Mit der Inanspruchnahme von Erziehungsberatung gestehen Erziehungsverantwortliche ein, mit ihren bisherigen Bemühungen gescheitert zu sein; sie empfinden deshalb oft Scham oder Schuld; sie erleben es als kränkend und verunsichernd, wenn die Art, in der sie Erziehungsaufgaben bislang wahrgenommen haben, in Frage gestellt wird; und sie schützen sich – oft unbewusst – vor all diesen Gefühlen, indem sie sich auf ein intensiveres, auf Verstehen abzielendes Nachdenken über sich und ihre Kinder erst gar nicht einlassen (und z.B. darauf bestehen, schnelle Ratschläge zu erhalten, die ihnen primär helfen sollen, das unliebsame Verhalten ihrer Kinder möglichst wirksam zu beseitigen). Deshalb ist es wichtig, sich um eine „positive Übertragung“ der Eltern auf den Berater und somit um eine emotionale Basis zu bemühen, die es den Eltern erlaubt, trotz etwaiger Unlustgefühle über das bewusste und unbewusste Erleben der Kinder und Jugendlichen sowie über die Beziehungen nachzudenken, in denen die Kinder leben und die sich bei genauem Hinsehen mitunter als belastend und wenig Entwicklungs-fördernd erweisen.*

- 3 *Einen entscheidenden Beitrag für das Zustandekommen von „positiver Übertragung“ leistet das Ringen um ein „diagnostisches Arbeitsbündnis“.*

In diesem Sinn bemüht sich Figdor, Frau F. zu verdeutlichen, dass sie Toni und seine Lebenssituation weit besser kenne als der Berater und dieser daher darauf angewiesen sei, gemeinsam mit Frau F. Gedanken zu sammeln und abzuwägen, was Toni seit drei Wochen besonders belasten könnte. Einfühlsam schildert Figdor, wie im Gespräch die lange zurückliegende Scheidung der Eltern, ein katastrophal verlaufenes Weihnachtsfest im Vorjahr sowie der Umstand zur Sprache kommen, dass Toni heuer erstmals befürchten muss, seinen Vater nicht einmal zu Weihnachten sehen zu können. Dies ist Toni seit einem knappen Monat klar und Tonis Wut und Verzweiflung dar-

über scheinen in seinem Verhalten zum Ausdruck zu kommen. Weitere Stunden der Abklärung, in denen Figdor auch den Buben sieht und in denen projektive Testmaterialien zum Einsatz kommen, vertiefen diesen Eindruck: Toni kämpft ganz bewusst mit der Angst, sein Vater würde ihn nicht mehr mögen. Doch plagt ihn darüber hinaus auch die unbewusste Vorstellung, dass der Vater deshalb auf Toni böse ist, weil Toni nicht brav genug gewesen sei und sich im Scheidungskonflikt auf die Seite der Mutter geschlagen habe.

- 4 *Differenzierte Gedanken über die latenten Gründe manifester Schwierigkeiten und Auffälligkeiten ziehen zumeist ebenso differenzierte Überlegungen bezüglich der Frage nach sich, welche Unterstützung Kinder und Jugendliche in Hinblick auf ihre weitere Entwicklung benötigen und welche weiteren Aufgaben die Beratungsarbeit in diesem Zusammenhang erfüllen soll.*

Dem Eindruck des Beraters zufolge benötigt Toni nicht nur Hilfe, um in emotionaler Hinsicht das kommende Weihnachtsfest möglichst glimpflich überstehen zu können, sondern überdies Unterstützung in der weiteren Auseinandersetzung mit dem Thema „Vaterverlust“. Diese Sichtweise kann auch Frau F. in Verbindung mit dem Verständnis teilen, das sie für die inneren Schwierigkeiten ihres Sohnes gewonnen hat. Aus Figdors Sicht wird gemeinsam mit Frau F. zu überlegen sein, wie sie Toni in dieser Auseinandersetzung in entwicklungsfördernder Sicht bestmöglich unterstützen kann. Dabei wird immer wieder über das Erleben des Kindes, aber auch über jene „inneren Anteile“ der Erziehungsverantwortlichen zu sprechen sein, die es ihnen – oft unbewusster Weise – schwer machen, dem Kind jene Unterstützung zukommen zu lassen, die es – rational betrachtet – benötigt. Nach Figdor (in Datler et al., 1999, S. 43 ff.) ist in diesem Zusammenhang etwa zu überlegen, ob Toni mit seinem Vater wieder in Kontakt kommen kann, und darauf zu achten, ob zum Beispiel „unerledigte Wut“ auf Seiten von Frau F. eine solche Kontaktaufnahme erheblich behindern könnte.

- 5 *Dem zeitgenössischen Verständnis von psychoanalytischer Arbeit entspricht das Bemühen des Beraters, auch auf eigene Gefühle zu achten und in ihrer Bedeutung zu verstehen. Dies soll ihn zum einen davor schützen, wenig förderliche Handlungen zu setzen, die vornehmlich eigenen Neigungen entspringen, nicht aber der Unterstützung der Ratsuchenden dienen. Zum anderen können die Gefühle des Beraters als Gegenübertragungsreaktionen begriffen werden, die Antworten auf latente Erlebnisinhalte der Ratsuchenden darstellen, die (in zumeist unbewusster Form) in die Dynamik der Beratungsbeziehung einfließen: Das differenzierte Nachdenken über die Bedeutung dieser Gegenübertragungsreaktionen kann deshalb in den Dienst des Verstehens der unbewussten Bedeutung latenter Themen gestellt werden, mit denen sich Ratsuchende in bewusster und unbewusster Weise konfrontiert sehen. Diese Themen tangieren mitunter zentrale Aspekte der Problematik, der sich die Beratungsarbeit zu widmen hat.*

Von Letzterem berichtet auch Figdor: Er schildert den Ärger, den er in der ersten Beratungsstunde empfand, als sich Frau F. darüber Sorgen machte, wie sie Weihnachten mit ihrem aggressiven Toni überstehen werde. Und er zeigt Schritt für Schritt auf, wie ihn die Beschäftigung mit diesem seinem Ärger auf den Gedanken brachte, dass letztlich Toni dem nahenden Weihnachtsfest mit größter Beunruhigung entgegen sah.

Welch große Bedeutung dem Nachdenken über solche Gegenübertragungsreaktionen heute beigemessen wird, ist nicht zuletzt den Arbeiten von Christian Büttner und Urte Finger-Trescher (beide in Datler et al., 1999) zu entnehmen, in denen dargestellt wird, welche Möglichkeiten des psychoanalytischen Verstehens genutzt werden können, wenn Erziehungsberatungsfälle im Gruppensetting vorgestellt und besprochen werden.

3 Supervision – die populärste Form psychoanalytisch orientierter Beratung

Psychoanalytisch-pädagogische Erziehungsberatung zielt primär darauf ab, Erziehungsverantwortliche und mitunter auch Heranwachsende dabei zu unterstützen, über Erziehungsprobleme und Entwicklungsschwierigkeiten differenzierter nachzudenken und ein möglichst subtiles Verständnis für die bewusste und unbewusste Bedeutung zu entfalten, die diese Probleme und Schwierigkeiten für alle Beteiligten haben. Dieses Nachdenken und dieses Bemühen um Verstehen soll letztlich der Entwicklung der Heranwachsenden zu Gute kommen und alle Beteiligten befähigen, Problemen und Schwierigkeiten in nächster Zukunft ohne besondere Unterstützung in einer Weise zu begegnen, die der Entwicklung der Heranwachsenden zuträglich ist.

Nach Steinhardt (in Datler et al., 1999) gibt es Bereiche der Überschneidung von Erziehungsberatung und Supervision. Im Regelfall wird von Supervision allerdings nur dann gesprochen, wenn professionell Tätige Probleme, mit denen sie sich in ihrer Praxis konfrontiert sehen, mit dafür ausgewiesenen Experten besprechen, um Unverständliches besser verstehen zu lernen und neue Perspektiven für ihr professionelles Handeln zu entwickeln. Der Adressatenkreis von Supervision beschränkt sich keineswegs auf professionell Tätige, die in pädagogischen Feldern arbeiten. Und die Probleme, die in Supervisionsprozessen bearbeitet werden, müssen keineswegs dem Bereich der Erziehung zuzurechnen sein (vgl. Pühl, i.Bd.1).

Dessen ungeachtet zeigt ein Blick auf die historische Entstehung von Supervision, dass die ersten psychoanalytisch orientierten Bemühungen um professionelle Praxisberatung, die in Wien auszumachen waren, in großer Nähe zur schon zuvor dargestellten Erziehungsberatung stattfanden. Allerdings wurde schon früh deutlich, dass Aspekte des beruflich-professionellen Handelns von Pädagoginnen und Pädagogen in anderer Weise zu reflektieren und zu besprechen waren als die Probleme, die Eltern in Erziehungsfragen hatten. Früh einsetzende Differenzierungsbemühungen trugen dazu bei, dass sich im Laufe des 20. Jahrhunderts eine eigenständige Form der Beratung von professionell Tätigen mit beruflichen Problem- und Themenstellungen etablierte, die zur Etablierung der Profession „Supervision“ führte.

Hinweise zur Geschichte psychoanalytisch orientierter Supervision

Die Anfänge psychoanalytisch orientierten supervisorischen Handelns lassen sich, wie bei Steinhardt (2003) nachzulesen ist, auf unterschiedliche Entwicklungslinien zu Beginn des 20. Jahrhunderts zurückführen, die ursprünglich unabhängig von-

einander existierten. Zum einen war die Entstehung des amerikanischen Casework (als eine besondere Form des sozialarbeiterischen Handelns) untrennbar mit dem Bemühen verbunden, im institutionalisierten Rahmen in Form von Praxisberatung über die Besonderheiten der beruflichen Arbeit mit Problemfamilien und über die Rolle der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter nachzudenken. Zum anderen wurde in Wien von Psychoanalytikern begonnen, über die psychotherapeutische Behandlung im Sessel-Couch-Setting und die Beratung bei Erziehungsproblemen hinausgehend auch die Praxis von Lehrern, Kindergärtnerinnen und anderen pädagogischen Professionalisten zu reflektieren. Denn es wurde erkannt, dass „Jugendfürsorger und Pädagogen ... ohne tiefere psychoanalytische Erkenntnisse nur schwer an die Lösung der Erziehungsprobleme herantreten können“ (Deutsch, 1932, zit. nach Steinhardt, 2003, S. 32). Daher wurde damit begonnen, Weiterbildungen für Pädagogen anzubieten, die nicht auf dem Studium von psychoanalytischer Theorie basierten, sondern auf der gemeinsamen Besprechung von (schwierigen) Fällen aus der konkreten Praxis der TeilnehmerInnen unter Leitung eines pädagogisch kundigen Psychoanalytikers. Dies erfolgte in der Wiener Psychoanalytischen Vereinigung etwa im Rahmen der „Pädagogenkurse“ in so genannten „seminaristischen Besprechungen für Pädagogen“ unter der Leitung von Willy Hoffer, August Aichhorn, Anna Freud, Siegfried Bernfeld und vielen anderen sowie im „Erziehungsberatungseminar“ August Aichhorns, in dem die MitarbeiterInnen der Erziehungsberatungsstellen, die Psychoanalytiker bzw. Fürsorgerinnen waren, eingehend über einzelne Beratungsfälle nachdachten (Göllner, 2002). Das Reflektieren der beruflichen Praxis wurde darüber hinaus auch in die Ausbildung zum therapeutisch arbeitenden Psychoanalytiker integriert, als festgelegt wurde, dass die ersten eigenständig durchgeführten Behandlungsfälle in der so genannten Kontrollanalyse mit einem erfahrenen Analytiker besprochen werden sollten.

Zur entscheidenden Berührung von psychoanalytischem Denken mit sozialarbeiterischer Praxisberatung kam es in den 30er Jahren in den USA durch europäische Psychoanalytiker, die in Casework-Schulen lehrten und mit Caseworkern Praxisberatung durchführten. Nach der systematischen Vertreibung durch die Nationalsozialisten führten zahlreiche Psychoanalytiker, die in die USA emigriert waren, auf diese Weise die in Wien begonnene Form der Praxisreflexion im Bereich des Casework weiter und trugen somit zum fruchtbaren Zusammenwirken von Psychoanalyse, Casework und Supervision bei. Allerdings währte diese Phase nicht lange, da aufgrund der in den USA betriebenen Medizinalisierung der Psychoanalyse nur Ärzten die Ausübung der psychoanalytischen Heilbehandlung und somit der Zugang zur psychoanalytischen Ausbildung erlaubt wurde.

An die durch den Nationalsozialismus in Europa zum Erliegen gebrachte Tradition, aus psychoanalytischer Perspektive über Fälle aus der beruflichen Praxis nachzudenken, konnte erst im Zuge der Verbreitung der so genannten Balintgruppen wieder angeknüpft werden. Der Psychoanalytiker Michael Balint hatte in den 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts in London begonnen, „Training-cum-Research“-Seminare durchzuführen. In diesen Seminaren besprach er anfänglich mit Fürsorgerinnen und später mit Allgemeinmedizinern im Gruppensetting Fälle aus ihrer beruflichen Praxis in der Absicht, Professionisten zu befähigen, emotionale Probleme, mit denen sie im Beruf konfrontiert waren, besser zu verstehen sowie aus

ihrer ärztlichen Position heraus den Umgang des Patienten mit seinem Leiden zu erforschen.

Den Fokus der Reflexion stellte für Balint die Bearbeitung der – über weite Strecken unbewussten – Gegenübertragungsreaktionen des Arztes dar, wodurch Einblicke in die Übertragungen des Patienten sowie in die Arzt-Patient-Beziehung eröffnet wurden. Grundlage dafür bildete eine spontan vorgebrachte Fall Erzählung eines Gruppenteilnehmers, in deren Zentrum nicht primär das somatische Leiden, sondern die Arzt-Patient-Beziehung stehen sollte.

„Wie der Arzt über seinen Patienten berichtet, mit allen Lücken und Brüchen in der Geschichte, mit allen Auslassungen, Überlegungen, späteren Ergänzungen und Verbesserungen, und in welcher Reihenfolge sich alles enthüllt, das erzählt eine Geschichte ... Die Geschichte ist natürlich die der gefühlsmäßigen Verwicklung des Arztes, die seiner Gegenübertragung“ (Balint, 1964, S. 158).

Um diese „Verwicklung“ verstehen zu können, ging Balint davon aus, dass sämtliche Einfälle und Gefühle, die in der Gruppe entstehen, als Reaktionen auf den vorgestellten Fallbericht zu verstehen und folglich mit dem Fallbericht in Beziehung zu setzen sind. Er nahm an, dass sich einzelne Gruppenmitglieder während des Zuhörens mit verschiedenen Aspekten identifizieren, die latent im Fallbericht enthalten sind, und begriff das dynamische Geschehen, das sich im Zuge der Besprechung des Falles in der Gruppe entfaltete, als Spiegelung und Neuinszenierung unbewusster Aspekte des Falles, die von den Gruppenmitgliedern nun agierend zum Ausdruck gebracht werden. Geling es, die Spiegelung bewusst und damit besprechbar zu machen, konnte über die Analyse der Dynamik des Gruppenprozesses die Dynamik des berichteten Falls besser verstanden werden.

Die Balintgruppenmethode fand in den 60er und 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts nicht nur bei Ärzten, sondern auch bei anderen Berufsgruppen rasche Verbreitung. Als besonders bedeutungsvoll erwies sich ihre Nutzung durch professionell Tätige, die in psychosozialen Feldern arbeiteten. Im deutschsprachigen Raum, in dem sich die aus den USA reimportierte Praxisreflexion als integraler Bestandteil der Ausbildung und Berufspraxis von Sozialarbeitern mehr und mehr durchzusetzen begann, kam es zu einer intensiven, wechselseitigen Beeinflussung zwischen Balintgruppenarbeit und sozialarbeiterischer Praxisberatung. Dies bereitete weiterführenden Überlegungen zur Konzeption von psychoanalytisch orientierter Supervision sowie der Etablierung von Supervision als eigenständige Profession den Weg.

Zum aktuellen Verständnis von psychoanalytisch orientierter Supervision

Unabhängig davon, in welchem Praxisfeld Supervision durchgeführt wird, ob sie im Einzel-, im Gruppen- oder im Teamsetting stattfindet, ob die Supervisanden Angehörige einer Berufsgruppe oder eines multiprofessionell zusammengesetzten Teams sind – stets kommen in der psychoanalytisch orientierten Supervision bestimmte Haltungen zum Tragen, wie sie auch bei Oberhoff und Beumer (2001) nachzulesen sind. Unter Bezugnahme auf eine kurze Vignette aus einem Supervisionsprozess werden wir zentrale Charakteristika von psychoanalytisch orientierter Supervision beschreiben:

Vom Mitarbeiterteam einer Wohngemeinschaft für beeinträchtigte Jugendliche, die darauf vorbereitet wurden, in absehbarer Zeit in Einzelwohnungen mit nur geringer pädagogischer Zusatzbetreuung zu ziehen, wurde ich (Kornelia Steinhardt) als Supervisorin angefragt. Bei der Kontraktbildung wurde vereinbart, dass einerseits Fälle aus der sozialpädagogischen Arbeit mit den Jugendlichen bearbeitet und andererseits Probleme der Kooperation und Koordination innerhalb des Teams besprochen werden sollten. Dies war den Teammitgliedern ein besonderes Anliegen, da es im Team nur einen einzigen Mitarbeiter gab, der schon seit mehreren Jahren in der Wohngemeinschaft tätig war, während alle anderen Betreuerinnen und Betreuer erst in den letzten Monaten in der Wohngemeinschaft zu arbeiten begonnen hatten. Das Team, das ein Subsystem einer großen pädagogischen Organisation mit zahlreichen Einrichtungen darstellte, unterstand einem Geschäftsführer, der dem Team bei der Auswahl des Supervisors völlig freie Hand ließ und auch an einer Kontaktaufnahme meinerseits nur mäßig bis gar nicht interessiert war.

Als der Supervisionsprozess schon seit mehreren Monaten in Gang war, kam ich wieder einmal zum üblichen Supervisionstermin in die Wohngemeinschaft. An diesem Tag fehlte der langjährige Mitarbeiter. Während der anfänglichen Abklärung, welches Thema besprochen werden sollte, zeigten sich die Betreuerinnen und Betreuer unschlüssig und konnten sich auf kein konkretes Anliegen einigen. Erst nach längerer Beratung beschlossen sie, ihre Arbeit mit einem der Jugendlichen zu besprechen. Doch der Reflexionsprozess verlief anders als gewohnt. Das Gespräch schweifte ab, die Darstellung ihrer pädagogischen Beziehung zum Jugendlichen blieb vage und die Betreuerinnen und Betreuer verloren sich in belanglosen Details, die den Wohngemeinschaftsalltag betrafen.

Ich begann mich immer unbehaglicher zu fühlen und hatte das Bedürfnis, die Sitzung abzubrechen und zu gehen. Da fiel meine Aufmerksamkeit auf die Abwesenheit des erwähnten Mitarbeiters und ich bemerkte, dass ich – entgegen der sonstigen Usancen – den Grund seines Fehlens nicht erfahren hatte. Eher unvermittelt stellte ich die Frage, warum er denn heute nicht da wäre, ob er denn Urlaub hätte. Meine Frage erzeugte einen Moment des Schweigens, bis eine Mitarbeiterin erzählte, dass der Kollege während eines Nachtdienstes in der letzten Woche die Wohngemeinschaft verlassen, sich in einem nahe gelegenen Lokal betrunken hatte und dann am nächsten Morgen von den Jugendlichen in noch schwer alkoholisiertem Zustand vorgefunden worden war. Die Geschäftsleitung hatte ihn daraufhin vom Dienst suspendiert und ihm mitgeteilt, er werde erst wieder eingestellt, wenn er nicht mehr trinke. Im Augenblick befand er sich auf stationärem Entzug. Die Kolleginnen und Kollegen hatten zwar gewusst, dass er gerne trank, nicht aber, dass er Alkoholiker war. Auch war es bisher noch nicht vorgekommen, dass er während der Arbeitszeit betrunken war.

Im Gespräch stellte sich heraus, dass die Betreuerinnen und Betreuer erstmalig gemeinsam über die Geschehnisse sprachen. Es löste anfänglich heftige Schuldgefühle aus, dass ihm die Betreuerinnen und Betreuer nicht hatten helfen können und dass er deshalb aus dem Team herausgefallen war. Dann mischte sich bei einigen auch Ärger und Wut dazu, weil gerade jener Kollege sie verlassen hatte, der schon am längsten hier arbeitete, den anderen eine wertvolle Stütze war und ihnen vertrauensvollen Halt gab.

An dieser Stelle möchten wir die Schilderung des Supervisionsgeschehens unterbrechen, um die Charakteristika psychoanalytisch orientierter Supervision zu verdeutlichen:

- 1 *In der Dynamik des Supervisionsgeschehens spiegelt sich neben der Dynamik des geschilderten Falles auch die Dynamik der Team- und Organisationsstrukturen.* Wie weiter oben schon gesagt wurde, wird im Prozess der Spiegelung des geschilderten Falles die unbewusste konflikthafte Interaktions- und Psychodynamik des Falles in der Supervisionssituation reinszeniert. In der Supervisionsar-

beit mit Teams kann es darüber hinaus auch zur Spiegelung der sozialen Strukturen der Arbeitssituation kommen. Wenn man Supervision als eigenständige Organisationsform mit definierten Strukturen und (Rahmen-)Bedingungen versteht, in der sich gewisse erwartbare Arbeitsweisen und Abläufe im Sinne einer supervisorischen Normalform etablieren, wird es möglich, davon erfolgreiche Abweichungen als Spiegelungen institutioneller Realitäten, die von den Supervisandinnen und Supervisanden als konfliktreich erlebt werden, wahrzunehmen.

Für das oben beschriebene Team stellte das unerwartete und von der Geschäftsleitung erzwungene Ausscheiden des erfahrenen Kollegen in mehrfacher Hinsicht eine schwer zu verkraftende Tatsache dar. Die noch dienstjüngeren Kolleginnen und Kollegen verloren ihre „väterliche Stütze“, die unausgesprochen Leitungsfunktion übernommen hatte, waren zugleich aber gekränkt, ihn nun so schwach erleben zu müssen und von ihm so schmächtig im Stich gelassen worden zu sein. Denn das Team war nun allein gelassen in einer Organisation, deren Leitung dem Team kaum präsent und unterstützend erschien. Der unerwartete Verlust des Kollegen löste bei jedem Einzelnen im Team heftige, widerstreitende Gefühle aus, die unter ihnen nicht angesprochen werden konnten. Dies führte dazu, dass die üblicherweise im Supervisionsprozess vorhandene große Bereitschaft, über die Arbeit mit den Klienten nachzudenken, blockiert war. Erst als die Supervisorin diese Abweichung wahrnehmen und die veränderte Situation thematisieren konnte, eröffnete sich für das Team die Möglichkeit, über die manifeste und latente Bedeutung des Verlusts des für sie so wichtigen Kollegen nachzudenken.

2 *Die Bearbeitung von Konflikten, Problemen, Fragestellungen und konzeptuellen Überlegungen im Supervisionsprozess orientiert sich an der primären Aufgabe und der damit verbundenen Rollenverteilung innerhalb einer Institution bzw. eines institutionellen Subsystems.*

Der Zweck und die Funktion einer Institution werden durch ihre primäre Aufgabe bestimmt. In optimalen Fällen sind die Handlungsabläufe und Praktiken einer Organisation auf diese primäre Aufgabe hin ausgerichtet. Die primäre Aufgabe einer Institution repräsentiert für die Mitarbeiter eine Realität, auf die sie nur geringe Einflussmöglichkeit haben und auf die sie entsprechend ihrer psychischen Ressourcen reagieren. Daher birgt die Arbeit in Institutionen gewisse Risiken, wie beispielsweise in Entscheidungsdilemmata zu kommen, die bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Angst auslösen können. Gelingt es, diese Ängste angemessen zu verarbeiten, ist aufgabenorientiertes Arbeiten möglich. Misslingt dies allerdings, werden unbewusste psychosoziale bzw. interpersonelle Abwehrrangements ausgebildet. Damit wird erreicht, dass Arbeitsbeziehungen unpersönlicher und emotional flacher werden und persönliche Verantwortung delegiert werden kann. Dies wird vom Einzelnen zwar momentan als entlastend erlebt, die Arbeitsbeziehungen und -abläufe drohen in der Folge aber dysfunktional zu werden (Lohmer, 2000, S. 26).

Solche unbewusst wirkenden Abwehrrangements dürften im Team der Wohngemeinschaft zum Tragen gekommen sein. Denn manche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nicht lange in diesem Team arbeiteten, waren für die Betreuung der Jugendlichen nicht fachlich einschlägig ausgebildet und erlebten die Arbeit daher als besonders belastend. Es kann angenommen werden, dass ein hohes Maß an Ver-

antwortlichkeit an den erfahrenen Mitarbeiter abgegeben wurde. Mit seinem unerwarteten Ausscheiden dürfte es zum Zusammenbruch mancher psychosozialer Abwehrrangements gekommen sein, was in der Supervision szenisch zum Ausdruck kam. Indem es dem Team letztlich in der Supervision möglich wurde, solche Arrangements zumindest ansatzweise emotional zu verstehen und zu verarbeiten, wurde eine Voraussetzung geschaffen, in höherem Ausmaß aufgabenorientiert zu arbeiten.

3 *Differenzierte Verstehens- und Bewältigungsprozesse in Supervisionsprozessen bedürfen der laufenden Institutionsanalyse.*

Die Art und Weise, wie in einer Organisation und ihren Subsystemen die Supervisionsbeziehung gestaltet wird, ist als Projektionsfläche für verborgene institutionelle Dynamismen und Strukturen zu verstehen. Wird dieser Zusammenhang vom Supervisor laufend reflektiert, kann es ihm gelingen, Zugang zu den verdeckten Bedeutungen institutioneller Realitäten zu erlangen oder Widersprüche zwischen primären Aufgaben und offiziell proklamierten Zielen einer Institution zu erkennen. Dies benennt Wellendorf (1986) als Institutionsanalyse, die eine wesentliche Folie für supervisorisches Arbeiten darstellt. Denn die Analyse institutioneller Bedingungen kann zu vertiefter Einsicht in institutionelle Abwehrstrukturen führen: Institutionen können so strukturiert sein, dass der Einzelne geradewegs dazu eingeladen wird, die bewusste Wahrnehmung von belastenden Gefühlen zu vermeiden. Obgleich Ängste und andere Gefühle verdrängt werden, bleiben sie in der institutionellen Realität diffus erhalten.

Auffällig im oben vorgestellten Supervisionsprozess war die Haltung der Geschäftsleitung gegenüber der Supervisorin bzw. der Supervision. Dass das Team eigenständig über die Person des Supervisors entscheiden durfte und dass die Leitung nicht daran interessiert war, wer denn da zum Zug kam, brachte zum Ausdruck, dass dem Team ein hohes Maß an Autonomie zugestanden wurde, zeugte aber auch von einem hohen Maß an Desinteresse an den Belangen des Teams. Das Team sollte unabhängig und eigenständig sein sowie der Geschäftsleitung keine Schwierigkeiten und zusätzliche Arbeit bereiten. Es lässt sich fragen, ob von den Klienten der Einrichtung ähnliches erwartet wurde. Es wurde der Anspruch gestellt, dass sie möglichst rasch in Einzelwohnungen übersiedeln sollten. Dies ließ fragen, ob von der Organisationsleitung neben der Aufgabe der „Förderung Jugendlicher hin zu einer autonomen Lebensführung“ nicht auch eine andere, vielleicht sogar gegenläufige Aufgabe verfolgt wurde, die darin bestand, dass möglichst reibungslose Arbeitsabläufe den Bestand der Organisation und der Geschäftsführung sichern sollten. In diesem Zusammenhang war weiter zu fragen, ob die betreuten Jugendlichen auch tatsächlich das primäre Interesse hatten, alleine zu leben, oder ob manche von ihnen auch andere Wünsche hegten. Mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters wurde das Team jedenfalls mit Fragen des Alleinseins, des Alleingelassen- und Verlassen-Werdens bzw. Verlassen-Müssens konfrontiert – Fragen, deren Bedeutung innerhalb der Institution bisher verleugnet worden waren.

4 *In der Gestaltung seiner Rolle eröffnet der Supervisor einen Raum, in dem ein differenziertes Nachdenken über berufliche Probleme und Konflikte möglich wird.*

Wesentliche Aufgabe des Supervisors ist die Bereitstellung und Aufrechterhaltung des supervisorischen Raumes, der für die Supervisanden einen gewissen Schutz darstellt, um unverstandene, unbewusste und unverdaute Erfahrungen einbringen und durch die gemeinsame supervisorische Arbeit in verstehbare, mentale Inhalte transformieren zu können.

In diesem Sinne verstand die Supervisorin, dass die Unmöglichkeit des Teams, am eingebrachten Fall zu arbeiten, vermutlich Ausdruck unbewältigten Erlebens war. Sie bemühte sich, gemeinsam mit dem Team zu ergründen, welche Erfahrungen kaum erträglich und daher verdrängt worden waren, um diese Erfahrungen in weiterer Folge besprechbar und bearbeitbar zu machen.

4 Organisationsberatung – die jüngste Form psychoanalytisch orientierter Beratung

Supervision ist drauf ausgerichtet, Einzelne, Gruppen oder Teams zu unterstützen, Fragen bzw. Probleme, die sich im Zuge des Arbeitsprozesses innerhalb einer bestimmten Organisationsstruktur ergeben, in ihren manifesten und latenten Bedeutungen zu verstehen und konstruktiv zu bewältigen. Dabei ist nicht grundsätzlich davon auszugehen, dass dieser Prozess strukturelle Veränderungen in der Organisation mit sich bringen muss (wobei allerdings nicht auszuschließen ist, dass supervisorisches Arbeiten dazu führen kann).

Geht es allerdings um Fragen der Weiterentwicklung einer Organisation oder um Bewältigung einer akuten Krise, welche die gesamte Organisation betrifft, ist Organisationsberatung gefragt (vgl. Fatzer, i.Bd.1). Die Besonderheit psychoanalytisch orientierter (bzw. psychodynamischer) Organisationsberatung, wie sie bei Lohmer (2000, S. 13 ff.) beschrieben wird, besteht in der Verbindung von psychoanalytischen und systemischen Erkenntnissen. Es wird davon ausgegangen, dass jede Organisation, um existieren zu können, ein offenes System darstellen muss, das in der Erfüllung ihrer primären Aufgabe in kontinuierlichem Austausch mit der Umwelt steht. Dies bedarf klar definierter Grenzen zwischen Organisation und Umwelt wie auch zwischen unterschiedlichen Arbeitsvollzügen, Zuständigkeiten und Subsystemen. Der Umgang mit den Grenzen – ob sie dicht oder durchlässig sind, ob funktional oder dysfunktional – und der Entscheidung, was jeweils nach innen oder nach außen gehört, bedarf einer spezifischen Funktion, welche die Organisationsleitung wahrzunehmen hat, und verweist in der Art und Weise, wie dies geschieht, auf ihren Umgang mit Autorität.

Alle Organisationen – gleichgültig, ob sie gewinnorientierte Unternehmen oder Einrichtungen des Nonprofit-Bereichs sind – erleben sich spezifischen Risiken ausgesetzt, die sie handhaben und managen müssen (Banken riskieren, uneinbringliche Kredite zu vergeben, oder Verkehrsbetriebe, Unfälle zu verursachen). Das bewusste und unbewusste Gewährwerden der jeweiligen Risiken verursachen bei den Mitarbeitern Ängste und Spannungen, die bewältigt werden müssen. Wenn es einer Organisation nicht gelingt, einen reifen Umgang damit zu entwickeln, kann es im Sinn der Abwehr dazu kommen, dass Risiken entweder gänzlich vermieden oder vollständig geleugnet werden. Beide Strategien erschweren oder verunmöglichen die Erfüllung der primären Aufgabe, was letztendlich zu enormen Organisationskrisen bis hin zur Existenzbedrohung führen kann.

Psychodynamische Organisationsberatung baut darauf, von der Existenz unbewusster dynamischer Prozesse und irrationaler Kräfte in Organisationen auszugehen. In diesem Sinne werden dysfunktionale Verhaltensweisen und Prozesse, die von

einem Organisationsberater innerhalb der Organisation beobachtet werden, als Ausdruck psychosozialer und institutionalisierter Abwehrprozesse verstanden, deren unbewusst gehaltene Auslöser zu ergründen sind. Dies kann mit Hilfe von Fragen gelingen, die etwa folgendermaßen lauten: „Wovon hat das zu beratende System Angst? Was würde drohen, wenn die bisherige Form der Konfliktlösung verlassen würde? Wie werden Unbehagen und Konflikt durch Spaltung und Rollenzuweisungen innerhalb des Systems verteilt und dadurch von Wahrnehmung und konstruktiver Bearbeitung ferngehalten?“ (Lohmer, 2000, S. 37)

In der Verknüpfung der Analyse psychosozialer Abwehrrangements und unbewusster Konflikte in Organisationen mit dem Verständnis von Organisationsbezogenen Rollen, Aufgaben, Grenzen und Autoritäten können Veränderungs- und Krisenbewältigungsprozesse in und von Organisationen psychodynamisch unterstützt werden.

Literatur

- Aichhorn, A. (1925/1972). *Verwahrloste Jugend*. Bern: Huber.
- Argelander, H. (Hrsg.). (1985). *Psychoanalytische Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Balint, M. (1964). *Der Arzt, sein Patient und die Krankheit*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Datler, W., Figdor, H. & Gstach, J. (Hrsg.). (1999). *Die Wiederentdeckung der Freude am Kind. Psychoanalytisch-pädagogische Erziehungsberatung heute*. Gießen: Psychosozial.
- Figdor, H. (1997). *Scheidungskinder – Wege der Hilfe*. Gießen: Psychosozial.
- Figdor, H. (2000). Psychoanalytisch-pädagogische Erziehungsberatung. Der Ausbildungslehrgang. Wien: *Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Psychoanalytische Pädagogik, Bd. 3* (beziehbar über APP, Grundsteingasse 13/2-4, A-1160 Wien).
- Fraiberg, S. (Ed.). (1980). *Clinical Studies in Infant Mental Health. The First Year of Life*. London: Tavistock Publications.
- Göllner, R. (2002). Psychoanalytische Erziehungsberatung zwischen 1922 und 1938. In W. Datler & H. Leupold-Löwenthal (Hrsg.), *Zur Geschichte der psychoanalytisch-pädagogischen Erziehungsberatung in Wien von 1920 bis zur Gegenwart: Historische Entwicklungslinien und gegenwärtige Institutionalisierung (Forschungsbericht FWF)*. Wien.
- Gstach, J. & Datler, W. (2001). Zur Geschichte und Konzeption der individualpsychologischen Erziehungsberatung im Wien der Zwischenkriegszeit. *Zeitschrift für Individualpsychologie*, 26 (3), 200-221.
- Lohmer, M. (Hrsg.). (2000). *Psychodynamische Organisationsberatung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Oberhoff, B. & Beumer, U. (Hrsg.). (2001). *Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision*. Münster: Votum.
- Steinhardt, K. (2003). *Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession?* Dissertation an der Universität Wien.
- Vogt, R. (1980). Organisation, Theorie und Technik eines psychoanalytischen Beratungsprojekts zur Ausbildung von Psychologiestudenten. *Psyche*, 34 (1), 24-53.

- Wellendorf, F. (1986). Supervision als Institutionsanalyse. In H. Pühl & W. Schmidbauer (Hrsg.), *Supervision und Psychoanalyse* (S. 157-175). München: Kösel.
- ZfIP (2001). Konzepte der Eltern- und Erziehungsberatung. *Zeitschrift für Individualpsychologie*, 26 (3), 197-273.

Univ.Doz. Prof. Wilfried Datler ist Professor am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Wien, Arbeitsgruppe für Sonder- und Heilpädagogik. Seine Forschungsschwerpunkte sind Psychoanalytische Pädagogik, Heilpädagogik, Tiefenpsychologie und Psychotherapie.

Anschrift:
 Universität Wien
 Institut für Erziehungswissenschaft
 AG für Sonder- und Heilpädagogik
 Universitätsstr. 7
 A-1010 Wien
 E-Mail: wilfried.datler@univie.ac.at

Dr. Kornelia Steinhardt hat Pädagogik, Psychologie sowie Sonder- und Heilpädagogik studiert und arbeitete als Universitätsassistentin am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Wien. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Supervision und Beratung, Theorien der psychischen Entwicklung, Entwicklungsförderung und der Entwicklungsprobleme von (Klein-)Kindern und Jugendlichen.

Anschrift:
 Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Wien
 AG Sonder- und Heilpädagogik – Forschungseinheit Psychoanalytische Pädagogik
 Universitätsstr. 7
 A-1010 Wien
 E-Mail: kornelia.steinhardt@univie.ac.at

Mag. Dr. Johannes Gstach ist psychoanalytisch-pädagogischer Erziehungsberater und Hochschullehrer an der Universität Wien. Er hat Pädagogik und Soziologie studiert. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Geschichte der tiefenpsychologischen Erziehungsberatung und der Jugendfürsorge, jeweils mit dem Schwerpunkt Wien.

Anschrift:
 Universität Wien
 Institut für Erziehungswissenschaft
 AG für Sonder- und Heilpädagogik
 Universitätsstr. 7
 A-1010 Wien