

DIVERSITY IM INTEGRATIVEN MODELL

Eine Spurensuche für diversitykompetente, Integrative Supervision

Wien, am 21. Oktober 2010

ABSTRACT

Diese Arbeit setzt sich mit dem Integrativen Modell auseinander und stellt eine Verknüpfung zwischen Diversity und Integrativer Theorie her. Sie schließt an die erste Arbeit mit dem Titel: „Die Diversity-Bewegung und ihre Bedeutung für die Supervision“ an. Mit Betrachtung der sechs Tätigkeitsaspekte von Supervision und dem Konzept der supervisorischen Kultur unter dem Blickwinkel von Diversity werden Hinweise für eine diversitykompetente, integrative Supervision erarbeitet. Im Weiteren werden metatheoretische Grundannahmen, das Menschenbild sowie wichtige Herangehensweisen im Integrativen Modell wie Korrespondenz und „social world“ beleuchtet. Die Berücksichtigung der Integrativen Grundpositionen zu Würde, Integrität und Humanität belegen schließlich, dass Diversity-Kompetenz Inbegriff der Integrativen Theorie ist und sich Integrative Supervision daher besonders gut für eine diversitykompetente und somit nicht-diskriminierende Herangehensweisen von SupervisorInnen eignet. Für die supervisorische Praxis wird das Arbeitsmodell der „metahermeneutischen Triplexreflexion“ als Methode zur Auseinandersetzung mit Diversitätsthemen herangezogen.

INHALTSVERZEICHNIS

Abstract	i
Inhaltsverzeichnis	ii
Abbildungsverzeichnis	iv
1. Integrative Supervision	1
1.1. Sechs Tätigkeitsaspekte von Supervision und ihre Bedeutung für Diversitykompetenz	3
1.2. Das Konzept der supervisorischen Kultur unter der Diversitätsperspektive	6
2. Vom Umgang mit Vielfältigkeit im Integrativen Modell – metatheoretische Grundannahmen	9
3. Das Menschenbild im Integrativen Modell	14
3.1. Die anthropologische Grundformel	14
3.2. Die Relationalitätstheorie	19
3.3. Schlussfolgerung für die Betrachtung des Menschen unter der Diversity-Perspektive	21
4. Das Ko-respondenz-Modell	24
5. Die „social world“-Perspektive	26
5.1. Mentale Repräsentationen	28
5.2. Soziale Netzwerke	30
6. Würde, Integrität und Humanität aus Integrativer Sicht	32

7. Der Integrative Kompetenz- und Performanzbegriff	35
8. Die Metahermeneutische Mehrebenenreflexion	37
9. Schlussfolgerungen für diversitykompetente Integrative Supervision	41
Literaturverzeichnis	44
Internetverzeichnis	46

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

<i>Nummer</i>	<i>Titel</i>	<i>Seite</i>
	Abbildung 1: Relationalität in der Integrativen Therapie.....	19
	Abbildung 2: Metahemeneutische Mehrebenenreflexion.....	38

1. Integrative Supervision

Die Integrative Supervision und Organisationsentwicklung entstand als sozialwissenschaftlich fundiertes Verfahren Ende der 1960er Jahre und wurde von Hilarion G. Petzold entwickelt. Die Zeit um 1968 war geprägt vom Aufbrechen der Strukturen, in der „eine breite Politisierung, ökologische Bewusstheit, Problembewusstsein für Fragen der Geschlechterhegemonie, Offenheit für neue Formen des Zusammenlebens, für eine Pluralität der Lebensweisen, für alternative Wege und Möglichkeiten ihren Ausgang genommen“ (Petzold 2007, 45) haben. Die historischen Begebenheiten können demnach mit einer „Offenheit für die Pluralität der Lebensformen“ (Petzold 2007, 45) als Leitidee zusammengefasst werden, aus welcher das Pluralitätsverständnis des Integrativen Modells und der darauf basierenden Integrativen Supervision entstand. Das folgende Zitat Hilarion Petzold's macht seinen persönlichen Bezug unter den historischen Gegebenheiten deutlich: „Als ich Mitte der 60er Jahre vor der Situation stand, unterschiedliche Erfahrungen mit verschiedenen psychotherapeutischen Ansätzen zu „integrieren“, war dies von meiner ganz persönlichen Suche, meinen biographischen Konstellationen, von den Zufälligkeiten und dem Reichtum dieser lebendigen, 1968 kulminierenden Zeit in Paris bestimmt und von Erfordernissen des Praxisfeldes: Betreibt man psychosoziale Arbeit mit dissozialen Jugendlichen, alten Menschen oder in der Rehabilitation von psychiatrischen Patienten und Drogenabhängigen, so wird man – ist man dem transformativen Wissenschaftsideal verpflichtet und stehen nicht dogmatische Therapieideologien im Weg, die den Blick versperren (z.B. fehlinterpretiertes Abstinenzgebot) – auf die Notwendigkeit eines integrierten, multimodalen Vorgehens geradezu gestoßen“ (Petzold 2003a, 725).

Durch jahrzehntelange Beratungstätigkeit, Feldentwicklung sowie metatheoretische Auseinandersetzung von Hilarion G. Petzold, Ilse Orth, Johanna Sieper und weiteren reifte die Integrative Supervision zu einer eigenständigen **Metatheorie** heran.

Das Integrative Supervisionsverständnis hat drei Hauptstränge (Petzold 2007, 10ff):

I. Als **sozialwissenschaftliche Disziplin** ist sie am psychosozialen Diskurs orientiert und theoretisch auf der Psychologie gegründet, im Besonderen der Sozialpsychologie sowie der Soziologie. Praxeologisch basiert sie auf der Sozialarbeit. Mit ihrer intersubjektiven Grundhaltung hat sie die Ziele der Übersicht, Klärung, Entlastung, Qualifizierung und Kreativierung zwischenmenschlicher Interaktion und Kommunikation in beruflichen Feldern.

II. Als **systemische Metadisziplin** bezieht sie sich auf die Systemtheorien, die Organisationswissenschaften und die Sozialpsychologie als Referenztheorien. Praxeologische Ansätze sind hierbei „Organisationsentwicklung und Führungsberatung, „Coaching“ (vgl. Schreyögg 1996), Institutionsberatung, Metaconsulting...“ (Petzold, 2007, 10). Komplexe Systeme werden mit Hilfe von Supervision beraten und in Korrespondenzprozessen reflektiert: „auf ihre Hintergründe (Ursachen hinter den Ursachen), Bedingungsgefüge (Wirkungen und Nebenwirkungen) und Zukunftsperspektiven (Folgen nach den Folgen). Supervision ist damit ein methodischer Ansatz zum metareflexiven, reflexiven, diskursiven und interventiven Umgang mit Komplexität und Kontingenz, zur Strukturierung von Planung und Praxis in komplexen Kontexten...“ (Petzold 1990g, 2 cit Petzold 2007, 11f). Integrative Supervision als Systemsupervision wird zur Metapraxis (Diskurs über Praxis), indem sie mehrperspektivische, exzentrische Beobachtung, Analyse und Beratung von sozioökologischen Realitäten auf mehreren Ebenen ermöglicht.

III. Supervision als **philosophisch fundierte und politisch engagierte Interventionsdisziplin** betrachtet gemeinschaftliche Prozesse des Erkenntnisgewinns und der Freiheit sowie des erkenntnisgeleiteten und ethisch fundierten Handelns. Supervision wird durch einen gemeinschaftlichen Wahrnehmungs-, Erkenntnis-, Erklärungs- und Gestaltungsprozess zur Metahermeneutik, indem sie sich, gebunden an kollektive Auslegungsprozesse und Praxen rückgebunden, selbst noch einmal reflektiert.

1.1. Sechs Tätigkeitsaspekte von Supervision und ihre Bedeutung für Diversitykompetenz

Die metareflexive und mehrperspektivische Herangehensweise der Integrativen Supervision bestimmt supervisorisches Handeln in sechs Tätigkeitsaspekten. Sie kommen in der supervisorischen Praxis je nach Kontext, Aufgabenstellung und Kontrakt in unterschiedlicher Lagerung zum Tragen:

„a) **Optimierungsaspekt/gesellschaftspolitische Dimension:** Supervision soll das optimale Funktionieren von Systemen als solche, die Verbesserung ihres Emergenzpotentials stets auch mit Blick auf die Optimierung des gesamtgesellschaftlichen Kontextes fördern, für kausale und finale Fragen sensibilisieren („doppeltes‘ Warum und Wozu Petzold 1994c) und normative bzw. ethische Probleme thematisieren“ (Petzold 2007, 78).

Die Anliegen des Managing Diversity haben die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten für das jeweilige System auf Makro-, Meso- und Mikroebene zum Ziel. Diversitykompetente Supervision sollte diesbezüglich einen gesellschaftspolitischen Beitrag für die Optimierung auf sämtlichen Diversitätsdimensionen, wie sie in der Diversity-Landkarte (vgl. Engel 2009, 10) beschrieben sind, leisten. Diese Ebenen können in der supervisorischen Praxis einfließen und unter normativen sowie ethischen Aspekten reflektiert werden. „Dies kann auf persönlicher, systemischer, organisationaler, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene erfolgen“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 51).

„b) **Weiterbildungsaspekt/agogische Dimension:** Supervision soll fachliche Kompetenz und Performanz, d.h. Professionalität entwickeln und durch Know-how-Transfer eine Brücke zwischen Theoriebildung, Forschung und Praxis herstellen“ (Petzold 2007, 78).

Unter der Perspektive der Diversitykompetenz bedeutet dieser Aspekt, das Wissen über Diversity und zugrunde liegende Theorien wie etwa Diskriminierungstheorien sowie

gegebenenfalls kontextbezogene Forschungsergebnisse in die Supervision einfließen zu lassen um durch Konnektivierung von Forschung und Praxis zu neuen Erkenntnissen zu kommen, sie für die Praxis nutzbar zu machen und die Professionalität aller Beteiligten zu unterstützen (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 52).

„c) **kommunikativer Aspekt/soziotherapeutische Dimension:** Supervision soll die kommunikative Kompetenz und Performanz in sozialen Interaktionen entwickeln und, wo sie in sozialen Systemen gestört oder beeinträchtigt sind, zur Beseitigung der Einschränkungen beitragen“ (Petzold 2007, 78).

Diversity spielt in jeder sozialen Interaktion eine Rolle. Diversitykompetente Supervision kann den Blick auf die eigenen Werte, die eigenen Wahrnehmungs-, Interpretations- und Entscheidungsprozesse der SupervisandInnen bzw. der Teammitglieder richten sowie auf die Chancen des Einbeziehens und Nutzens der vielfältigen Potentiale aller Beteiligten aufmerksam machen. Das Fördern eines konstruktiven und angemessenen Umgangs mit Diversität kann daher einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung von Störungen in der Kommunikation leisten sowie Diskriminierungen aufdecken, benennen und gegebenenfalls beseitigen. Dabei ist die Auseinandersetzung von SupervisorInnen mit den Theorien über Unterschiedlichkeit und damit verbundenen Dynamiken eine wichtige Voraussetzung, um die Gefahr, diskriminierende Kommunikationsprozesse zu fördern anstatt sie zu verringern, so gering wie möglich zu halten (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 52).

„d) **supportiver Aspekt/psychohygienische Dimension:** Supervision soll unterstützen und entlasten, Jobstress vermeiden helfen und Arbeitszufriedenheit fördern“ (Petzold 2007, 78).

Benachteiligungen im Sinne von Diskriminierungen haben belastende Auswirkungen für die Betroffenen, welche von verringertem Selbstwert, Wut, Aggressionen, depressiven Verstimmungen bis hin zu körperlichen und psychischen Erkrankungen führen können.

„Angesichts der steigenden Diversität in Teams und der Belegschaft allgemein kommt Supervision eine zentrale Aufgabe in der Unterstützung bezüglich des Umgangs mit Unterschiedlichkeiten zu“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 53). Diversitykompetente Supervision versteht sich in diesem Zusammenhang als geeigneter Rahmen diese Unterschiedlichkeiten anzusprechen und bearbeiten zu können indem beispielsweise die Ressourcen und Potentiale in den Unterschiedlichkeiten sowie in der Gemeinsamkeiten bewusst gemacht werden.

„e) **methodologischer Aspekt/ameliorative Dimension:** Supervision soll die Performanz im Hinblick auf die Anwendung von Interventionsmethoden und -techniken (in Beratung, Therapie, Agogik) verbessern“ (Petzold 2007, 78).

Dieser Aspekt wird vor allem in Bereichen, in welchen SupervisandInnen mit Menschen arbeiten von besonderer Bedeutung, weil sie neben der eigenen Reflexion über Werthaltungen und Normen sowie dem Umgang mit Vielfältigkeit eine diversitykompetente und damit verbundene nichtdiskriminierende Haltung gegenüber ihren KlientInnen einnehmen sollten. Dabei brauchen SupervisandInnen Unterstützung sowie eine kritische mehrperspektivische Reflexion (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 53).

„f) **aufdeckender Aspekt/psychotherapeutische Dimension:** Supervision soll individuelle und gruppale unbewusste Mechanismen aufdecken, bewusst und handhabbar machen. Da in Verdrängungs- und Dissoziationsvorgängen (Singer 1990) immer auch psychopathologische Prozesse involviert sein können, werden hier psychotherapeutische Kenntnisse und Methoden unverzichtbar“ (Petzold 2007, 78, Internet).

Beim Thema Diversität kommt es in Gruppen, Teams und Organisationen oft zu unbewussten sowie hinderlichen Handhabungen. „Diversitykompetente Supervision hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, unbewusste Konstruktionen, Übertragungen und

blinde Flecken, vor allem aber Diskriminierungsstrukturen bewusst, bearbeitbar und reflektierbar zu machen“ (Abdul-Hussain, Baig 2009, 53f).

Das Integrieren von Diversity-Aspekten in die Tätigkeitsaspekte der Supervision bringt die Supervision der Handhabung von Vielfalt auf allen Ebenen ein großes Stück näher. Sie hilft, der Benachteiligung sowie Diskriminierung von Betroffenen mit entsprechender fachlicher Kompetenz und Sensibilität supervisorisch begegnen zu können.

1.2. Das Konzept der supervisorischen Kultur unter der Diversitätsperspektive

Für die Ausbildung einer transversalen „supervisorischen Kultur“, welche Mehrperspektivität und vernetzter Vielfalt verpflichtet ist, beschreibt Hilarion Petzold vier zentrale Perspektiven als Ausgangslage. Sie sollten von jeder supervisorischen Richtung bzw. „Schule“ reflektiert werden um einen Diskurs zu beginnen, der die eigene „supervisorische Kultur“ bewusst macht (vgl. Petzold 2007, 39ff). Im Folgenden werden diese vier Perspektiven unter der Diversity-Brille betrachtet:

Mit der **politischen Perspektive** meint Petzold, dass supervisorisches Handeln stets vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wirklichkeiten mit ihrer gewachsenen Geschichte erfolgt und eine Übersicht über die politische Situation erfordert, über die gesellschaftlichen Werte und Normen sowie deren Umsetzung. Das bedeutet ein differenziertes Geschichts- und Demokratieverständnis, eine Auseinandersetzung mit den Grundlagen der Verfassung, mit der politischen Geschichte und Kultur des Landes.

Managing Diversity ist stets in Verbindung mit historischen, politischen, demografischen und legislativen Entwicklungen eines Landes bzw. einer Ländervereinigung wie der Europäischen Union zu sehen. Die von Hilarion Petzold angeführte politische Perspektive erhält unter dem Blickwinkel diversitykompetenter Supervision einen besonderen

Stellenwert. Sie stellt die Grundlage für jeden supervisorischen Prozess in diesem Kontext dar und sollte auf den verschiedenen Ebenen von SupervisorInnen reflektiert werden, wie beispielsweise, mit welchen politischen Hintergründen das supervisorische Feld bzw. das Unternehmen ausgestattet ist, welchen Stellenwert es hat und welche Hintergründe die jeweiligen SupervisandInnen haben (z.B. Gender, Migrationshintergrund, Altersverteilung, etc.).

Aus **supervisionstheoretischer Perspektive** ist Supervision als „angewandte Humanwissenschaft“ angewiesen auf Modelle und Konzepte aus Philosophie, Soziologie, Psychologie, Erziehungswissenschaften und ihren Teil- bzw. Subdisziplinen (vgl. Petzold 2007, 40). Weiters muss Supervision stets um eine theoretische Überschau, eine Metaperspektive bemüht sein, indem Übersicht über vielfältige und komplexe soziale Situationen geschaffen sowie Interpretationen sozialer Wirklichkeit gefördert wird. Sie müsste somit die Aufgabe einer Metadisziplin erfüllen und „deshalb einen Schwerpunkt ihrer theoretischen Bemühungen auf die Verbindung und Vernetzung theoretischer Modelle und praktischer Konzepte durch die Entwicklung von Metamodellen und einer „Metapraxis“ richten...“ (Petzold 2007, 40).

Wenngleich die Integrative Supervision als Metatheorie einen hervorragenden Boden geschaffen hat, sind Theoriegebäude wie Diversity und Gender noch vergleichsweise wenig berücksichtigt und finden erst seit Kurzem zunehmende Auseinandersetzungen (beispielsweise Schigl, Abdul-Hussain in Vorbereitung für 2011; Abdul-Hussain, Baig 2009).

Die **praxeologische Perspektive** meint, dass supervisorisches Handeln aus einem übergeordneten Verständnis von Praxis erfolgt. Unter dem Blickwinkel der Optimierung professioneller Praxis und interventiver Methodik muss ein/e SupervisorIn „aus einer mehrperspektivischen Sicht, aus einem pluriformen Denken und einer transversalen Vernunft disziplinübergreifende Perspektiven entwickeln, disziplinspezifischen

Fragestellungen gerecht werden, methodenübergreifende Modelle zur Verfügung haben und über methodenspezifisches Wissen und Können verfügen“ (Petzold 2007, 40f). Die von der Austrian Society for Diversity entwickelte „Diversity Landkarte“ (vgl. Engel 2009, 10) kann als bereichernde praxeologische Folie für supervisorische Beratung im Kontext von Diversity betrachtet werden. Sie kann helfen, die gesellschaftlichen Einflüsse, welche das persönliche Befinden, die Selbstwahrnehmung und das daraus resultierende Selbstbewusstsein beeinflussen zu benennen und besprechbar zu machen. Um die Komplexität zu reduzieren, kann im konkreten Fall mit Hilfe der Landkarte eruiert werden, welche drei bis vier Unterschiedsdimensionen die Personen momentan am meisten prägen und beschäftigen und in welchem Bezug sie zueinander stehen (vgl. Engel, 2009, 12).

Mit der **normativ-ethischen Perspektive** betont Petzold schließlich, dass supervisorisches Handeln auf Basis normativer Orientierungen stattfindet. Ethikdiskurse erfolgen auf allgemeinen ethiktheoretischen Diskursen der Gesellschaftswissenschaften, disziplinspezifisch für unterschiedliche Berufsbereiche und somit selbstverständlich auch für Supervision als Disziplin (vgl. Schreyögg 2004, 48ff). Für SupervisorInnen „ist die Kenntnis von speziellen Ethiktheorien genauso unverzichtbar wie eine Übersicht (supervisio) über die wesentlichen Paradigmen der Ethiktheorie, die für die angewandten Sozial- bzw. Humanwissenschaften und für sozialinterventives Handeln relevant sind...“ (Petzold 2007, 41). SupervisorInnen vermitteln in Teams häufig zwischen unterschiedlichen Ethikpositionen. Im Speziellen der Umgang mit der Andersartigkeit bzw. mit der Vielfältigkeit (Diversity) der/des Anderen wirft zahlreiche sensible Themen auf, die einer sorgfältigen Metareflexion der normativen Orientierung der Supervision, der supervisorischen Arbeit sowie der Supervisionskultur bedürfen. Nicht zuletzt ist in allen supervisorischen Handlungsfeldern eine Reflexion der ethischen Fundierung des eigenen supervisorischen Handelns der Supervisorin bzw. des Supervisors erforderlich.

2. Vom Umgang mit Vielfältigkeit im Integrativen Modell – metatheoretische Grundannahmen

Bereits in den Grundgedanken von Integrativem Handeln kann der Umgang mit der Vielfältigkeit im Integrativen Ansatz abgelesen werden: „Die Pluralität der Disziplinen und Kulturen hat ein undurchsichtiges, rhizomatisches Gewebe geschaffen, in dem letzte Lösungen nicht aufzufinden sind, sondern die „Vielfalt von Möglichkeiten“ eine Gewissheit ist, vielleicht die einzige, die einen letztgültigen Bestand hat“ (Petzold 2007, 30). Das Wachstum der Komplexität in allen Bereichen des menschlichen Daseins muss „vor dem Hintergrund metareflekterter Geschichte betrachtet werden“ (Berlin 1998, cit. Petzold 2007, 30). „Die kaum noch zu überschauende Vielzahl von Disziplinen in Wissenschaft, Technik und Kulturbetrieb führt in ein Nebeneinander von Wissensvorräten und Kulturräumen, in eine „Multidisziplinarität“, schafft multikulturelle Räume und führt zu interdisziplinären und interkulturellen Kontakten, die zuweilen das „Nebeneinander“ noch mehr betonen, als dass sie zu einem „Miteinander“ führen oder gar zu einem „transdisziplinären Gemeinsamen“ (Petzold 2007, 30). In dieser Vielfalt können lediglich Orientierungen gefunden werden und keine eindeutigen Ausrichtungen, die dauerhaft Bestand haben.

Diese Voraussetzungen machen integratives Vorgehen notwendig, das sich zwischen den zahlreichen Ebenen hin und her bewegt um Vernetzungen entstehen zu lassen und anschlussfähig (vgl. Luhmann 1984, 28) an die Konzepte zu werden. „Nur, wo Vielfalt, Differentes, Divergentes gegeben ist, wird Integration möglich. Ihr liegen Differenzierungsprozesse voraus, zuweilen auch der Dekonstruktion“ (Petzold 2003a, 717). Petzold führt weiter aus, dass Integration heiße, einen Zusammenhang und damit Sinn herzustellen, denn in Zusammenhängen scheine Sinn auf. Der Sinnzusammenhang müsse nicht einförmig sein, sondern könne unter einer mehrperspektivischen Optik pluriform und polyvalent sein. In dieser Grundhaltung geht es darum, „Vielfalt zu erhalten und dennoch Strukturierungsmöglichkeiten und Wege der Komplexitätsreduktion zu

eröffnen“ (Petzold 2007, 30) ohne die „transversale Qualität von Lebenslagen“ und die Komplexität der Welt übermäßig zu reduzieren.

Petzold definiert somit **Integration** als die Zusammenfassung „differenzierter oder disparater Teile zu einem übergeordneten Ganzen bzw. das Lösen von Problemen und Aufgaben auf höherer Strukturebene“ (Petzold 2003a, 701). So versteht er „Integration als einen Prozess, dessen Folge eine Ganzheit (nicht das Ganze) ist, in der Differentes nicht eingeschmolzen, eingeebnet wird, sondern erkennbar bleibt. Es geht um Verbindungen von Zerstreutem, Unterschiedlichem durch Vernetzungen, Synopsen, Synergieeffekte, so dass durch die kokreative Wirkung der Teilaspekte Sinnbezüge hergestellt werden und Innovationen geschehen, ein Novum auftauchen kann. Damit werden die Begriffe Differenzierung, Integration und Kreation in einen dialektischen Bezug gestellt“ (Petzold 1975h, 8 vgl. 1990b, cit. Petzold 2003a, 701).

Neues (die Kreation) entsteht sowohl durch Synergieeffekte (die „kokreative Wirkung“) des Verbindens (Integrierens) als auch durch den Teilungseffekt des Trennens (Differenzierens), wobei Kreativität und Sinnhaftigkeit als funktional äquivalent zu betrachten sind (vgl. Bösel, 2009, 7f, Internet). Integration und Differenzierung ergeben im Wechselspiel zueinander also im Sinne ihres dialektischen Bezuges die „kokreative Innovation“ (vgl. Petzold 2003a, 724). Bernd Bösel verdeutlicht in seiner „philosophischen Meditation zu einigen Grundbegriffen im Integrativen Ansatz“ (2009, 10f, Internet) die Spannung des Integrationsbegriffes in seiner Dialektik zum Begriff des Differenzierens folgendermaßen: „Im Differenzieren liegt das Integrieren insofern schon verborgen, als es im Prozess der Unterscheidung ja einen gemeinsamen Grund für diese emergierende Differenz gibt; umgekehrt trägt das Integrieren die Differenzierung in sich, als das Integrierte (die „Gestalt“) ja schon wieder etwas anderes darstellt als die bloße Summe der konnektivierten Elemente“. Somit wird Integration als Synthese von Ganzheit und Differenz betrachtet und mit dem Begriff „Gestalt“ beschrieben (vgl. Petzold 2003a, 358).

Mit „kommotiblen Bewegungen“ meint Petzold jene Bewegungen, die in Wissenschaft und Kultur **Konnektivierungen** herstellen, sodass Differenzierungen nicht auseinanderfallen, sondern verbunden bleiben. Der Begriff „Konnektivierung“ beschreibt das Vernetzen von unterschiedlichen Wissensbeständen, Theorien und Kulturräumen, um Situationen klarer erfassen zu können und somit „Korrekturmöglichkeiten von Einseitigkeiten oder Dogmatismen zu gewährleisten“ (Petzold, 2007, 38). Um Konnektivierungen erreichen zu können, muss „rhizomatisches transversales Denken“ (Petzold 2007, 38) entwickelt werden. Diese **Transversalität** ist ein „nicht-lineares, pluriformes Denken von Vielfalt in permanenten Übergängen, mehrperspektivisches Reflektieren und Metareflektieren in vielfältigen Bezügen, das durch beständiges Überdenken, Nachdenken und metahermeneutisches Durchdringen der eigenen Position und ihrer Kontexte deren ganze Komplexität mehr und mehr erschließt. Damit werden Anschlussstellen und Überschreitungen in alle Richtungen möglich gemacht“ (Petzold 2007, 38). Transversalität ist jener Prozess, wo Menschen ihre gewohnten Muster im Denken, Wollen, Fühlen und Handeln durchbrechen und explorativ eine neue Bewegungsrichtung einschlagen. Für den Beratungskontext ist dies eine methodische Notwendigkeit, für den Umgang mit Diversität bzw. Diskriminierung ein unumgängliches Vorgehen!

Transversalität ist ein Prozess, der für jede Therapie- bzw. Supervisionsrichtung gilt, geht es doch stets um das Überschreiten des Erreichten und das Integrieren neuer Inhalte. Im Integrativen Ansatz wird **Transversale Integrationsarbeit** als ein metahermeneutisches Unterfangen verstanden, „das den Begriff „Integration“ selbst, sein Herkommen und die „jeweiligen Prozesse des Integrierens“ systematisch diskursanalytisch problematisiert (Foucault), dekonstruktivistisch in den Blick nimmt (Derrida), in Mehrebenenreflexionen (Petzold) erkenntniskritisch zu durchdringen sucht unter Anwendung kulturwissenschaftlicher Parameter und unter neurowissenschaftlicher Betrachtung dieses ganzen Geschehens selbst – wieder und wieder“ (Petzold 2000h, cit Sieper 2010, 115, Internet). Die Besonderheit des Integrativen Ansatzes ist somit das ständige Hinterfragen, Überprüfen

und mit neuen Erkenntnissen Verbinden. Erst mit der Überschreitung des gewohnten Tuns, Denkens und Sagens lässt sich jene Außenperspektive gewinnen, die für eine Mehrebenenreflexion (Siehe Kapitel 8) nötig ist und die das metahermeneutische Umkreisen der gewohnheitsmäßig gebrauchten Begriffe ermöglicht (vgl. Sieper 2010, 115f, Internet).

Der dritte, zentrale Begriff des Erkenntnisgewinns in der Integrativen Supervision ist die bereits erwähnte **Mehrperspektivität**, welche die Fähigkeit beschreibt, vielgestaltige Wirklichkeit aus einer exzentrischen Position, aus verschiedenen Blickwinkeln sowie unter Verwendung verschiedener theoretischer Optiken wahrzunehmen (vgl. Petzold 2007, 75f), „um neue Aspekte zu gewinnen, vorhandene Komplexität zu erfassen und in Korrespondenzprozessen zu reduzieren“ (Petzold 1990o, 1994a; Schreyögg 1994, cit. Petzold 2007, 193).

Hierzu ist **Exzentrizität** erforderlich, worunter die Fähigkeit des Menschen zu verstehen ist, zu sich selbst in Distanz gehen zu können, die Zentriertheit des Organismus in seiner Leiblichkeit und Lebenswelt „virtuell“ zu übersteigen, um die Innenwelt (sich selbst) und die Außenwelt aus der Distanz zu betrachten. „Exzentrizität ist die Fähigkeit, von Situationen, Problemen und Konzepten Abstand zu nehmen (Beobachtung „zweiter Ordnung“), ohne Kontakt zum Geschehen zu verlieren und in „engagierter Distanz“ den breiten Kontext der Gegenwart, Vergangenheitshintergründe, Zukunftsperspektiven und Alternativen zu betrachten“ (Petzold 1990e, cit. Petzold 2007, 193).

Reflexionsprozesse werden im Integrativen Ansatz systematisch mehrperspektivisch angelegt, indem eine Öffnung zu unterschiedlichsten Bezugspunkten durch Beiziehen von ReflexionspartnerInnen und Benutzung unterschiedlicher Referenztheorien erfolgt. „Das führt zwangsläufig dazu, die eigenen Standpunkte zu hinterfragen, umzudenken, andere Möglichkeiten zu sehen: Die Ursachen hinter den Ursachen und die Folgen nach den

Folgen, Komplexität wächst und Komplexitätsreduktionen „emergieren“ oder werden hart erarbeitet“ (Petzold 2007, 38). Mit diesem Prozess der **Metahermeneutik** wird die Möglichkeit geschaffen, Bestehendes zu überschreiten und Verstehensprozesse zu verstehen.

Die Komplexität der Gegebenheiten bestimmt die Supervision, daher muss sie sich der Vielfalt öffnen, wodurch sie supervisio wird und somit selbst vielfältig. „Vielfalt will vielfältig betrachtet werden! So ist das Implikat jedes supervisorischen Unterfangens die unabdingbare Erfordernis von Mehrperspektivität“ (Petzold 2007, 96).

3. Das Menschenbild im Integrativen Modell

3.1. Die anthropologische Grundformel

Die Betrachtung des Menschen aus integrativer Sicht lässt sich anhand der anthropologischen Grundformel des Integrativen Ansatzes erläutern:

„Der Mensch - Mann und Frau - wird im Integrativen Ansatz als Körper¹-Seele²-Geist³-Wesen gesehen, d. h. als Leib⁴, als Leibsubjekt, das eingebettet ist im ökologischen^A und sozialen^B Kontext/Kontinuum^C der Lebenswelt, in der es mit seinen Mitmenschen seine Hominität⁰ verwirklicht“ (vgl. idem 1969c, 2003e)“ (Petzold, 2005ö, 23, Internet).

Die darin enthaltenen Begriffe und Kernkonzepte bedürfen näherer Erläuterung:

[0.] „Hominität bezeichnet die Menschennatur auf der individuellen und kollektiven Ebene in ihrer biopsychosozialen Verfasstheit und ihrer ökologischen, aber auch kulturellen Eingebundenheit mit ihrer Potentialität zur Destruktivität/Inhumanität und zur Dignität/Humanität“ (Petzold 2005ö, 23, Internet).

Das Hominitätskonzept sieht den Menschen als Natur- und Kulturwesen, das sich selbst zum Projekt macht und seine Entwicklung selbst gestaltet. Hominität ist demnach eine Aufgabe, eine permanente Realisierung mit offenem Ende - „ein WEG, der nur über die Kultivierung und Durchsetzung von Humanität führen kann“ (Petzold 1988n, cit. Petzold 2005t, 34, Internet). Dies bedeutet, dass das Wesen des Menschen in seinen Eigenheiten zunächst unter der Genderperspektive betrachtet werden muss, im Weiteren in ethnische- und kulturspezifischen Ausfaltungen, sowie schließlich in historischer Sicht. „Aufgrund dieser Sicht des Menschen unter einer kosmologischen bzw. ökologischen Perspektive, des Menschen, der die „eigene Existenz mit Anderen“ in der Welt erkennt, gender- und

ethniewusst zu verstehen sucht und kreativ für sich mit Anderen, d.h. kokreativ, entwirft, kennzeichnen wir unsere Anthropologie als existentialistische, intersubjektive, kokreative (Berdjajew, Sartre, Levinas, Bakhtin, Marcel, Moreno), wobei der Begriff „existentialistisch“ aufgrund des Koexistenzaxioms der Kosmologie immer mit der Qualität des Intersubjektiven und Ko-kreativen verbunden werden muss „Mensch wird man durch den Mitmenschen im „Du, Ich, Wir“ der Gemeinschaft“ (Petzold, 1970c, cit. Petzold 2003a, 408f).

Transversale Überlegungen zur Anthropologie im Integrativen Modell führen Petzold über die individuelle Lebensgeschichte hinweg zum Menschen mit seiner Geschichte im Blickwinkel der Paläoanthropologie und der Geschichte über die Evolution. Die gemeinsame Geschichte des Menschen wird am Beispiel des „Umherstreifens und Wanderns, des gemeinsamen Bewegens an der anthropologischen Dimension des **homo migrans**“ (Petzold 2005t, 10, Internet) in den Blick genommen.

„Seit Millionen von Jahren ist der homo migrans, der durch die Welten und die Zeiten wandernde Mensch, unterwegs - ein Suchender, ein Entdecker auf dem Wege zu sich selbst - Er hat auf diesen Wegen vieles von sich entdecken, hat sich entwickeln, gestalten können. In gewisser Weise hat er sich erschaffen, erschafft sich noch“ (Petzold 2005t, 10, Internet). Der Mensch schafft komplexe Kulturen und letztlich hochdifferenzierte Wissenskulturen. Dabei reisen Menschen miteinander durch die Zeit aus einer Vergangenheit in eine gemeinsame Zukunft. Das Zeitbewusstsein basiert auf Heraklits dynamischer Zeitauffassung als Fluss erlebter Phänomene: „Wer in denselben Fluss steigt, dem fließt anderes und wiederum anderes Wasser zu, denn alles fließt, nichts bleibt und ist je dasselbe“ (vgl. Heraklit, fr. 49A, 91, cit. Petzold 2005t, 11, Internet). Für den homo migrans und die Entwicklung seiner Hominität bedeutet die stete Ausrichtung auf Fortschritt, eine Wanderschaft auf immer neue, reale und virtuelle Ziele. Diese gemeinsame Wanderschaft, der gemeinsame Weg ist im Besonderen unter dem Blickwinkel des Wanderns von Männern und Frauen zu betrachten. Männer und Frauen bewegten sich unterschiedlich,

was aus evolutionspsychologischer und -biologischer Sicht ein Verständnis im Mann- und Frausein bewirkt „und zwar in unseren Stilen der Gefühls- und Gedankenbewegung“ (Petzold 2005t, 36, Internet).

[1] Der Körper/Soma umfasst die Gesamtheit aller organismischen bzw. physiologischen (biologischen, biochemischen, bioelektrischen, sensumotorischen, etc.) Prozesse sowie das darauf basierende Körpergedächtnis als Resultat von Lernprozessen, -ergebnissen und -erfahrungen (vgl. Petzold 2005ö, 23, Internet).

[2] Die Seele/Psyche wird definiert als die Gesamtheit aller aktuellen transmateriellen Prozesse des Empfindens, Fühlens und Wollens (Affekte, Stimmungen, Emotionen, Motivationen, Volitionen). „All dieses ermöglicht als Synergem das Erleben von Selbstempfinden, Selbstgefühl und Identitätsgefühl und führt zur Ausbildung kulturspezifischer emotionaler Stile“ (Petzold 2005ö, 23, Internet).

[3] Der Geist/Nous umfasst die Gesamtheit aller aktuellen kognitiven bzw. mentalen, transmateriellen (reflexiven, mnestischen, imaginativen, wertenden und spirituellen) Prozesse mit ihren personenspezifischen sowie kulturspezifischen kognitiven bzw. mentalen Stilen und den durch sie hervorgebrachten Inhalten: „individuelle (z. B. persönliche Überzeugungen, Glaubenshaltungen, Werte) und kollektive (Güter der Kultur, Wertesysteme, Weltanschauungen, Religionen, Staatsformen, Strömungen der Kunst und Ästhetik, der Wissenschaft und Technik), nebst der im individuellen zerebralen Gedächtnis und der im kollektiven, kulturellen Gedächtnis (Bibliotheken, Monumenten, Bildungsinstitutionen) archivierten gemeinschaftlichen Lernprozesse, Erfahrungen und Wissensbestände (soziale mentale Repräsentationen) sowie der auf dieser Grundlage möglichen antizipatorischen Leistungen und Perspektiven (Ziele, Pläne, Entwürfe, Visionen)“ (Petzold 2005ö, 23, Internet). Im synergetischen Zusammenwirken bewirkt dies Selbstbewusstheit, Identitätsbewusstsein, d.h. Souveränität sowie das Humanbewusstsein als Mitglied der menschlichen

Gemeinschaft, als Teil der Kultur eines Volkes, einer Religion und ihren sozial repräsentierten Wissensständen. Geist wird als bewusst-, reflektierend-interpretierend und reflexionsfähig-sinnschöpfend; als kausal, d.h. begründetes Handeln ermöglichend; als evaluierend und wertend, sowie als regulativ fungierend gesehen.

[4] Der Leib als Körper-Seele-Geist-Wesen ist mit all seinen Dimensionen eingebettet in das soziale^A und ökologische^B Kontext/Kontinuum^C. Er wird definiert als: „die Gesamtheit aller organismisch-materiell und transmateriell gegründeten sensorischen, motorischen, emotionalen, volitiven, kognitiven und sozial-kommunikativen Schemata bzw. Stile. In ihren aktualen, intentionalen, d.h. bewussten und subliminal-unbewussten Beziehungen mit dem Umfeld konstituieren diese Schemata/Stile bzw. Narrative/Skripts nebst dem verleblichten (embodied) Niederschlag ihrer Inszenierungen als mnestisch archivierte, differentielle Informationen in ihrem Zusammenwirken den „informierten Leib“, das personale „Leibsubjekt“ als Synergem“ (Petzold 1996a, 283, cit. Petzold 2005ö, 24, Internet).

„Der Mensch als Leibsubjekt ist durch ein differentielles und integriertes Wahrnehmen-Verarbeiten-Handeln unlösbar mit der Lebenswelt verflochten – mit den Menschen in Zwischenleiblichkeit, mit den Dingen in Handhabung. Er wird von den Gegebenheiten der Lebenswelt bewegt, beeinflusst, gestaltet und er wiederum bewegt, bearbeitet, beeinflusst sie kokreativ durch sein Tun und Wirken – in konstruktiver und auch in destruktiver Weise über die Lebensspanne hin“ (Petzold 2005ö, 15, Internet). Das Bewusstsein als „Sein-zur Welt“ vollzieht sich in der Koexistenz von Leib und Welt. „Der Leib ist aus dem gleichen Stoff gemacht wie die Dinge der Welt“ (Petzold 2003a, 227). Der Leibbegriff verdeutlicht die Subjekthaftigkeit und Personalität des Menschen: „Jede Lach- und Gramfalte, die Charakteristik von Mimik, Gestik, Haltung zeigen das „Wesen eines Menschen“. Kulturspezifische Körpersprachen, genderspezifischer leiblicher Habitus, eingefleischte Gewohnheiten, soziale Rollen, die Menschen „in Fleisch und Blut“ übergegangen sind, weil sie ihnen in Sozialisationsprozessen „auf den Leib geschrieben“ wurden, machen deutlich,

dass Leiblichkeit und Persönlichkeit, Zwischenleiblichkeit und Sozialität aufs engste verschränkt sind“ (Petzold 2003a, 1067).

Der sich entwickelnde Mensch wird laut Petzold (2005ö, 15, Internet) transversal „informierter Leib“, da er beständig Informationen aufnimmt, die aus lebenslanger psychophysiologischer Sozialisation bestehen sowie in der Wahrnehmung, Verarbeitung und Handlung sozialökologisch in Kontext/Kontinuum verschränkt sind. Unter „Leibgedächtnis“ versteht Petzold das vielschichtige Funktionieren des Körpers aufgrund seiner beständig wachsenden Informationen in den unterschiedlichen Speichersystemen (neuronal, immunologische, genetische), welche im Leibgedächtnis synergetisch zum Tragen kommen. Das genetische Gedächtnis stellt die Basisstrukturen bereit, in denen sich die Prozesse der neuronalen und immunologischen Gedächtnissysteme vollziehen, welche durch „events“ aufgerufen werden können. Bewusstseinsfähig werden können nur neuronale Inhalte und davon auch nur ein geringer Teil. „Das, was aber zugänglich ist und werden kann, ist immer mit der Gesamtreaktion des Leibes verbunden: Eine böse Erinnerung lässt Menschen erschauern, eine gute kann sie wohligh erschauern lassen – die „Gänsehaut“ ist beide Male einbezogen“ (Petzold 2005ö, 16, Internet).

Alle Dimensionen der anthropologischen Formel stehen in der Dialektik von Unizität und Plurizität des Leibes, des Seelischen, Geistigen (vgl. Petzold 2005ö, 24, Internet).

Das Kontext/Kontinuums-Konzept ist eine zentrale Kategorie im Integrativen Modell. Der Mensch wird von vornherein in seiner raumzeitlichen Verschränkung gesehen und damit wird konsequent die zeitliche und kontextbezogene Wahrnehmung von Ereignissen durch das Leibsobjekt berücksichtigt. Menschen befinden sich stets in einer bestimmten Lebenszeit, in bestimmten Beziehungen und in einer bestimmten sozioökonomischen Lebenslage (vgl. Schuch 2008, 182).

3.2. Die Relationalitätstheorie

Ein weiteres zentrales Element des Integrativen Menschenbildes ist die Integrative Relationalitätstheorie, die auf zwei grundlegenden Positionen beruht:

- „Sein ist Mitsein“ (synousia) – Existenz ist Koexistenz“ (Petzold 2002b, 2003e cit Petzold 2007, 392).
- „Du, Ich, Wir in Kontext/Kontinuum, Wir, Du, Ich in Lebensgegenwart und Lebensgeschichte“ (Petzold 1972, 2, 2003a 805 cit Petzold 2007, 392).

In diesen Positionen sind Gabriel Marcel's Gedanken vom „Sein ist Mitsein“, Merleau-Ponty's Gedanken vom Menschen, der mit der Welt verschränkt ist sowie evolutionsbiologische Überlegungen zur Hominisation des Menschen als Gruppenwesen aufgenommen (vgl. Petzold 2007, 393), ebenso erkenntnistheoretisch die Position eines „sozialen a priori“ (vgl. Petzold 2005ö, 38, Internet).

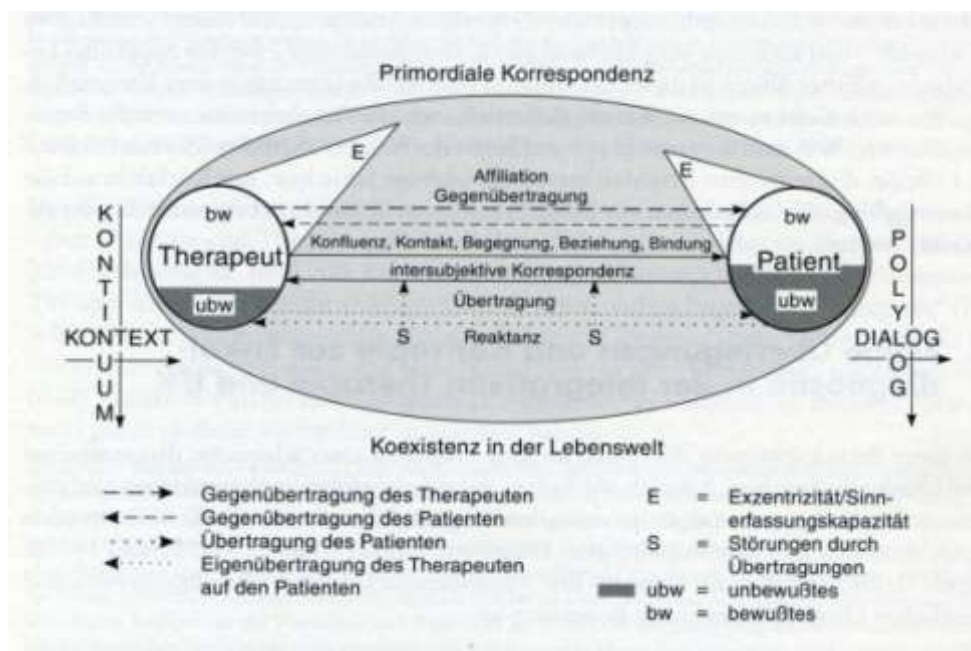


Abbildung 1: Relationalität in der Integrativen Therapie (aus: Petzold 2007, 293).

Petzold's Relationalitätstheorie gründet einerseits in der philosophischen Konzeption Merleau-Ponty's „synotischen Seins“ mit „vielfältigen Wechselbeziehungen von Seinsmanifestationen auf einer sehr grundsätzlichen (primordialen) Ebene – der Ebene der Synousie-, andererseits in einer „intersubjektivistischen Philosophie“, wie sie Beziehungspilosophen wie G. Marcel, E. Levinas, M. Buber, M.M. Bakhtin mit jeweils unterschiedlichen Akzentuierungen entwickelt haben“ (Petzold 2007, 392f).

Die Menschen sind demnach auf der Grundlage der Menschennatur eingewurzelt in der Welt des Lebendigen, wonach eine Koexistenz in der Lebenswelt besteht. „Bei 99% genetischer Übereinstimmung zwischen den Menschen (wobei die 0,1% Verschiedenheit eine immense Datenmenge umfasst) ist rein biologisch eine hohe Verbundenheit (etwa auch was kommunikative Grundmuster anbetrifft) da“ (Petzold 2007, 393). Intersubjektive Ko-respondenz basiert auf diesem Boden und meint das interaktiv-kommunikative Miteinander zwischen Menschen (z.B. Kontakt, Begegnung, Beziehung, Bindung, etc., sowie Qualitäten der Affiliation und Übertragungsdynamiken). Menschen haben eine gemeinsame Hominität, eine gemeinsame Natur. Deshalb können sie miteinander in Verbindung, in Affiliation, Interaktion und Kommunikation treten. In dieser gemeinsamen Verbundenheit hat der Mensch sich entwickelt und er entwickelt sich weiter.

Die primordiale Ko-respondenz ist begründet in der koexistiven Gegebenheit der Lebenswelt und der Intentionalität des Leibes, seiner Eingewobenheit in die Welt. Dieses Modell liefert eine wichtige Basis für die Haltung einer/s SupervisorIn (bzw. TherapeutIn), welche im Consorsprinzip gründet, das die grundsätzliche Verbundenheit allen Seins beschreibt: „Weil Ich und Du (Self and Other) immer nur aus wechselseitiger Bezogenheit existieren, d.h. sie koexistieren, ist es sinnvoll, im Ko-respondenzmodell das Ich nicht vom Du zu isolieren, sondern die intersubjektive Beziehung insgesamt ... als Element zu nehmen“ (Petzold, 2003a, 120). **Intersubjektivität** meint somit eine Auseinandersetzung mit einer Person bzw. Persönlichkeit, die als Subjekt ernst genommen wird, eine

Auseinandersetzung in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmenschen (vgl. Petzold 2003a, 797).

3.3. Schlussfolgerung für die Betrachtung des Menschen unter der Diversity-Perspektive

Der Blick der Integrativen Theorie richtet sich auf den ganzen Menschen in seiner Lebens- und Sozialwelt, welcher ausgerichtet ist an „einer komplexen anthropologischen Position, die körperliche, geistige, seelische, soziale und ökologische Aspekte des Menschen im Kontext/Kontinuum berücksichtigt“ (Petzold 2003a, 27). Der Mensch verfügt durch seine Leiblichkeit und seine soziale Identität sowohl über eine Einzigartigkeit (Unizität) als auch über eine Zugehörigkeit/Vielfalt (Plurizität) – er partizipiert an vielem und hat viele Menschen verinnerlicht. Sowohl Unizität als auch Plurizität können durch Isolation, Entfremdung, Kolonialisierung, Selbstverdinglichung gefährdet werden (vgl. Petzold 2003a, 409). Die Gefährdung dieser menschlichen Identitäten ist Gegenstand der Bestrebungen des Diversity-Managements, diese zu verringern bzw. sie zu beseitigen.

Mit seiner „Anthropologie des schöpferischen Menschen“ (Orth, Petzold 1993, cit. Petzold 2003a, 27) setzt der Integrative Ansatz auf Ressourcen und Potentiale der Menschen. Im Strom der Zeit verändern sich Körper und Lebenswelt fortwährend, d.h. das Leibsubjekt ist in steten schöpferischen Metamorphosen, durch die beständig neue Schöpfungen gewonnen werden (vgl. Petzold 2003a, 409). Im Kontext des Umganges mit Unterschiedlichkeit kann großes Potential in der schöpferischen Kraft des Menschen gewonnen werden, welche die Grundlage für Prozesse des Umdenkens und Neustrukturierens ist. Beginnend bei der individuellen Ebene hat dies weiterreichende Folgen auf organisationaler bis hin zur gesellschaftlichen Ebene.

Der Mensch wird als „Leibsubjekt in der Lebenswelt“, als einheitliches Körper-Seele-Geist-Wesen gesehen und löst somit die Dyade Körper und Geist auf. Der Leib besitzt im

Unterschied zum Körper die Fähigkeit der Wahrnehmung und Erkenntnis. Er ist ein globales Sinnesorgan, denkt und kommuniziert. Als Leibsubjekt ist er sich seiner bewusst („Ich bin mein Leib“) ebenso wie er ihn als Objekt besitzt („Ich habe meinen Leib“). Aus der Objektbeziehung ergibt sich die Möglichkeit der Exzentrizität und aus dieser exzentrischen Position kann der Leib sich über sein Dasein vergewissern. Weil der Körper und die Lebenswelt sich ständig verändern, ist der Leib als Vereinigung von Körper, Seele, Geist sowie Sozialität und Ökologie selbst in ständigem Wandel (vgl. Petzold 2003a, 1066f).

Bedeutsam für die Integrative Supervision unter dem Aspekt von Diversity ist, dass in Prozessen vielseitiger Stimulierung und den daraus resultierenden Folgen des „informierten Leibes“ neue, korrigierende und alternative Erfahrungen aufgenommen und internalisiert werden können. Dies ist ein wichtiger Mechanismus und Grundlage für Bewusstseinsarbeit in Bezug auf den Umgang mit Diversität, da hier ein Hinterfragen der eigenen Denkmuster und Vorurteile, ein Neustrukturieren von persönlichen Kategorisierungen bis hin zum Erweitern der Toleranz im Mittelpunkt stehen. Voraussetzung dazu ist die richtige „Passung“, sodass es zu einem „Andocken“ an „Angrenzungen“ kommen kann (vgl. Petzold 2007, 230) und ein multiples sensorisch stimulierendes Angebot bereit gestellt wird.

Menschen haben eine gemeinsame Hominität, eine gemeinsame Natur. Deshalb können sie miteinander in Verbindung, in Affiliation, Interaktion und Kommunikation treten. In dieser gemeinsamen Verbundenheit hat der Mensch sich entwickelt und er entwickelt sich weiter. Der Mensch als Natur- und Kulturwesen macht sich selbst zum Projekt und gestaltet seine Entwicklung selbst. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für den Umgang mit Unterschiedlichkeit. Die Interpretation des Menschen als Wanderer, Suchender und Entdecker, der sich selbst als Kulturwesen erschaffen hat, bringt die Betrachtung von Menschen aufgrund ihrer kultur- und ethnischspezifischen Unterschiedlichkeit auf eine gemeinsame, übergeordnete Ebene, die Betrachtung des Menschen als homo migrans.

Daraus entsteht die Haltung einer/s SupervisorIn, die/der darum weiß, dass wir Mensch werden durch Mitmenschen. Diese Haltung schafft ein Milieu ursprünglicher (primordialer) Verbundenheit, einer basalen Koexistenz in zwischenmenschlicher Erfahrung. „Weil Menschsein sich nur in einem „Inmitten“ vollziehen kann, in der Gemeinschaft (communities) anderer Menschen, Existenz sich immer als Koexistenz erweist, verdient der Mitmensch genuines inter-esse, denn ich partizipiere mit ihm an einer Natur: der menschlichen. Er wurde wie ich geboren, ist mir also ebenbürtig. Ich werde wie er sterben. Wir haben das gleiche Los, sind consortes“ (Petzold 2003a, 787).

All diese Überlegungen führen zu einer Auseinandersetzung der Menschen, die einander als Individuen ernst nehmen und einander in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmenschen begegnen, die wesentliche Zielsetzung von Managing Diversity, dem Umgang mit der Vielfaltigkeit.

4. Das Ko-respondenz-Modell

„Der Begriff **Ko-respondenz** beinhaltet das Korrespondieren von Subjekten, Gruppen, Institutionen, Systemen auf gleicher Ebene, ein Aufeinander-Antworten, ein Miteinander-Antworten. Es impliziert Bezogenheit, ein Bezogensein, In-Beziehung-Setzen, Kommutilität, ein Zusammenwirken (Synergie) und ermöglicht Kokreation“ (Petzold 2003a, 115). Ko-respondenz ist ein synergetischer Prozess zwischen Subjekten auf Leib-Gefühls- und Vernunftsebene über ein Thema unter Einbeziehung des jeweiligen Kontext/Kontinuums. Ziel von Ko-respondenz ist die Konstituierung von Konsens/Dissens (vgl. Petzold 2007, 146). Der erzielte Konsens/Dissens dient der Konzeptbildung von intersubjektiv vermittelbaren Bedeutungszusammenhängen und der Vorbereitung von Kooperation (vgl. Petzold 2003a, 115).

Die Grundlage von Ko-respondenzprozessen bildet der **Polylog** und bezeichnet die vielstimmige Rede, „die den Dialog zwischen Menschen umgibt und in ihm zur Sprache kommt, ihn durchfiltert, vielfältigen Sinn konstituiert oder einen hintergründigen oder untergründigen oder übergreifenden Polylogos aufscheinen und „zur Sprache kommen“ lässt“ (Petzold 2005ö, 47, Internet). Das Konzept des Polyloges bringt das „Wir“, die strukturell anwesenden Anderen in den Blick, „macht die Rede der Anderen hörbar oder erinnert, dass sie gehört werden müssen – unbedingt!“ (Petzold 2005ö, 47, Internet). Der Mensch wird Subjekt durch polylogische Intersubjektivität, da der Mensch auf Mitmenschen gerichtet ist. Voraussetzung für Ko-respondenz ist die wechselseitige Anerkennung subjektiver Integrität, die in der prinzipiellen Koexistenz alles Lebendigen gründet und durch Konsens bezeugt wird, „und sei es nur der Konsens darüber, miteinander auf der Subjektebene in den Prozess der Ko-respondenz einzutreten oder konsensuell Dissens festzustellen und als solchen zu respektieren. Scheitern von Ko-respondenz führt zu Entfremdung, Frontenbildung, Krieg“ (Petzold 2003a, 117). Demnach ist Ko-respondenz eine Auseinandersetzung mit

einem Thema, in welche sich alle Beteiligten mit ihrem Sein, ihrem Kontext und Kontinuum, ihrer Vielstimmigkeit einbringen und austauschen können (vgl. Abdul-Hussain 2009, 183).

Darin ist die wesentliche Grundlage für Supervision unter dem Blickwinkel von Diversity anzusiedeln. Ohne Konsens und Kooperation über das Ein- oder Ausschließen einer Position oder Herangehensweise entstehen Abwertungen, Diskriminierungen und Entfremdungen. Der grundlegende Anspruch dabei ist der Umgang mit der hohen Komplexität und Differenzierung. SupervisorInnen haben die Aufgabe, „alle Beteiligten achtsam zu begleiten und die Balance zwischen Differenzierung und Herausforderung vorsichtig anzuleiten“ (Abdul-Hussain 2009, 189).

5. Die „social world“-Perspektive

Hilarion Petzold versteht unter **social world** die „von einer sozialen Gruppe ‘geteilte Perspektive auf die Welt’, eine ‘Weltsicht’ (mit ihren belief systems, Wertvorstellungen, Basisüberzeugungen im Mikro- und Mesobereich), eine ‘Weltanschauung’ (im Makro- und Megabereich). Soziale Welten in Makrobereichen prägen etwa über einen ‘Zeitgeist’ Mikro- und Mesobereiche entweder konformierend - man stimmt zu - oder divergierend - man lehnt sich auf, stemmt sich gegen die Strömungen des Zeitgeistes“ (Petzold 2000h, cit. Petzold 2005ö, 8, Internet).

Social world meint somit kollektive Auffassungen, soziale und kulturelle Lebens- und Gedankenwelten. Wenn SupervisorInnen in der Supervision Situationen betrachten, dann schauen sie nicht nur mit ihren eigenen Augen auf das Vorgefundene, sondern auch mit einem „kollektiven Blick“ unter den Bedeutungsparametern und Perspektiven einer supervisorischen Schule, einer „professional community“. Eine „professional community“ ist eine Makro- oder Mesogruppierung von Menschen, die im gesellschaftlichen Kontext der Ausübung ihrer Profession mit einer gemeinsamen Interessenslage und -vertretung angesehen werden. Diese Gruppierungen identifizieren sich mit ihrer Profession, den berufsständischen Normen, Regeln und Organisationsformen, sie entwickeln ein professionelles Bewusstsein (vgl. Petzold 2007, 98). Social worlds bieten Orientierungen im jeweiligen Feld, konstituieren Zusammengehörigkeiten und bestimmen Denkstile sowie Handlungsweisen. Um die Komplexität der unterschiedlichen social worlds zu reduzieren und die verschiedenen Perspektiven differenzieren zu können, müssen SupervisorInnen über mehrere Brillen verfügen und diese mit ausreichender Exzentrizität einsetzen können (vgl. Petzold 2007, 100).

Zur Ausweitung der social-world-Perspektive ist die Theorie „**komplexer mentaler Repräsentationen**“ des Integrativen Modells heranzuziehen. Bezogen auf den individuellen

Bereich gründen persönliche bzw. subjektiv-mentale Repräsentationen in einer leibhaftig, biologisch-somatischen Basis: „alles Mentale hat im Leib seinen Boden, der mens (Geist) wird nicht vom corpus (Körper) getrennt sondern in Begriffen wie „social body“ oder „Leibsubjekt“ synthetisiert, die den in Sozialisation und Enkulturation durch „Verkörperungen“ (Petzold) bzw. „Einleibungen“ (Hermann Schmitz) ausgebildeten personalen Leib bezeichnen“ (Petzold 2005ö, 8). Konkrete Erfahrungen sind demnach die Grundlage für Prozesse der **Mentalisierung**.

Aus Sicht der Integrativen Theorie ist Mentalisierung die informationale Transformierung der Erlebnisinformationen von erfahrenen Welt-, Lebens- und Leibverhältnissen. Diese Transformierung in mentale Information geschieht durch kognitive, reflexive und koreflexive Prozesse sowie die mit ihnen verbundenen Emotionen und Volitionen auf komplexen symbolischen Ebenen. Sie ermöglichen die Versprachlichung, Analogisierungen, Narrativierungen, Mythenbildung, Erarbeitung vorwissenschaftlicher Erklärungsmodelle, Phantasieprodukte (vgl. Petzold 2005ö, 8, Internet).

Elaborierte Mentalisierung entwickelt sich durch Diskurse, Meta- und Hyperreflexivität, die durch wissenschaftliche Modell- und Theorienbildung sowie aufgrund geistigen Durchdringens, Verarbeitens, Interpretierens, kognitiven und emotionalen Bewertens reguliert werden und wodurch die Ausbildung ethischer Normen, die Willensentscheidungen und Handlungen entwickelt werden. Diese Prozesse der Mentalisierung wurzeln grundsätzlich in (mikro) gesellschaftlichen Ko-respondenzprozessen zwischen Menschen, wodurch sich individuelle, intramentale und kollektive, intermentale „Repräsentationen“ verschränken. Dadurch entwickelte sich über die Jahrtausende der menschliche Geist.

5.1. Mentale Repräsentationen

Für den kollektiven Bereich dient das Konzept der „**komplexen sozialen Repräsentationen**“ (auch „**kollektiv-mentale Repräsentationen**“ genannt). Darunter versteht Petzold „Sets kollektiver Kognitionen, Emotionen und Volitionen mit ihren Mustern des Reflektierens bzw. Metareflektierens in polylogischen Diskursen bzw. Ko-respondenzen und mit ihren Performanzen, d.h. Umsetzungen in konkretes Verhalten und Handeln. Soziale Welten als intermentale Wirklichkeiten entstehen aus geteilten Sichtweisen auf die Welt und sie bilden wiederum geteilte Sichtweisen auf die Welt“ (Petzold 2005ö, 9). Sie schließen Menschen zu Gesprächs-, Erzähl- und damit zu Interpretations- und Handlungsgemeinschaften zusammen, gleichzeitig werden sie durch diese Zusammenschlüsse gebildet und dauerhaft gemacht. Da kollektive mentale Repräsentationen individuell verkörpert sind, werden sie durch subjektiv mentale Repräsentationen (subjektive Theorien, Gefühle und Willensregungen) durchfiltriert:

„**Komplexe persönliche Repräsentationen**“ (auch „**subjektiv-mentale Repräsentationen**“ genannt) „sind die für einen Menschen charakteristischen, lebensgeschichtlich in Enkulturation bzw. Sozialisation interaktiv erworbenen, d. h. emotional bewerteten (valuation), kognitiv eingeschätzten (appraisal) und dann verkörperten Bilder und Aufzeichnungen über die Welt“ (Petzold 2005ö, 10, Internet). Die intramentale Welt eines Individuums ist gekennzeichnet von den eingelebten, erlebniserfüllten mentale Filmen (Repräsentationen), über das Selbst, über die Anderen und über „Ich-Selbst-mit-Anderen-in-der-Welt“, welche die Persönlichkeit bestimmen. Dabei handelt es sich um subjektive Theorien mit ihren kognitiven, emotionalen, volitiven Aspekten, die sich in interaktiven Prozessen komplexen Lernens über die gesamte Lebensspanne hin verändern. Sie werden von den kollektiv-mentalen Repräsentationen (des sozialen Umfeldes, der Gesellschaft/Kultur) geprägt und stehen dem Menschen als Lebens- bzw. Überlebenswissen, Kompetenzen für ein konsistentes Handeln in seinen Lebenslagen zur Verfügung.

Beide Theorien (kollektiv-mentale-soziale und subjektiv-mentale-persönliche Repräsentationen) müssen bei ihrer Betrachtung stets miteinander verbunden werden und umgekehrt, „denn bei fehlender oder unzureichender Passung liegen hier erhebliche Konfliktpotentiale zu übergeordneten, die „Kultur“ bestimmenden „sozialen Repräsentationen“ hin bzw. zu anderen Menschen mit anderen „social worlds“ hin“ (Petzold 2005ö. 9, Internet).

Diese metatheoretischen und allgemeinthoretische Überlegungen haben unmittelbare Auswirkung auf das praktische supervisorische Handeln sowie auf die Praxis der SupervisorInnen, auf welche dieses Handeln Einfluss nimmt und somit auch auf die supervisorische Kultur. SupervisorInnen und SupervisorInnen versuchen, die Lebenswelt der KlientInnen und deren social world, d.h. deren Sicht des Lebens zu verstehen um ihnen bei Prozessen des Selbst- und Kontextverständnisses behilflich zu sein (vgl. Petzold 2007, 36).

Interventionen werden durch soziales Sinnverstehen möglich, d.h. aufgrund der Kenntnis der social worlds der jeweils Anderen im supervisorischen Prozess sowie der KlientInnen, anderen Teams, anderen Abteilungen, deren Verhaltensweisen thematisiert werden. Das Verschränken mit der Diversity-Perspektive erweitert die Interventionsmöglichkeiten und Verstehensprozesse im supervisorischen Kontext.

Die social world-Perspektive kann als Zusammenfassung von Theorien und Erklärungen des Subjekts über sich selbst, Andere und das Miteinander, die dem Subjekt dabei helfen handlungsfähig zu sein, gesehen werden. Aufgrund der unterschiedlichen sozialen Welten, an welchen wir im Laufe unseres Lebens teilhaben oder von welchen wir ausgeschlossen werden, prägen sich unterschiedliche Sichtweisen auf die Welt sowie unterschiedliche Weltanschauungen und Überzeugungen in uns. Die daraus entstehenden geteilten Sichtweisen auf die Welt („kollektiv-mentale Repräsentationen“), bilden wiederum geteilte Sichtweisen auf die Welt. Sie beschreiben die Kollektivität von Denken, Fühlen und Willen. Je

nach Enkulturations- und Sozialisationsprozessen, welchen wir entstammen lösen bestimmte Situationen Gefühle und Kognitionen aus, die sich mit „komplexen persönlichen Repräsentationen“ mischen.

SupervisorInnen sind an der Konstruktion von Wirklichkeiten im jeweiligen System entscheidend mitbeteiligt. Sie selbst sind in komplexe interagierende Prozesse von sozialen Welten und kollektiv-mentalenen sowie subjektiv-mentalenen Repräsentationen eingebettet, was dazu führen kann, dass Supervisandinnen und Supervisanden, welche von diesen social worlds abweichen, ausgeschlossen oder nicht entsprechend wahrgenommen werden. Wenn SupervisorInnen dies nicht benennen, können diskriminierende Situationen entstehen. Die Wahrnehmung der Aspekte der jeweiligen Vielfältigkeiten sollte daher im Alltag geschult werden. Dazu ist die Auseinandersetzung mit Werten und Normen sowie kollektiv- und subjektivmentalenen Repräsentationen und die Beschäftigung mit Verhaltenserwartungen und -entsprechungen in der jeweiligen social world notwendig.

5.2. Soziale Netzwerke

Social world kennzeichnet einen symbolischen Bereich: „der von einer Gruppe von Menschen geteilten Sicht auf die Welt.“ (Petzold 2003a, 667). Bei der social world handelt es sich um die Sicht der Interpretationsgemeinschaft, d.h. der Erzählgemeinschaft von kollektiven mentalenen Repräsentationen (vgl. Petzold 2003a, 667). Soziale Netzwerke haben im Unterschied dazu quantitative Dimensionen und ihre qualitativen Dimensionen beziehen sich vorwiegend auf die Charakterisierung von Relationen, d.h. der Beziehungen zueinander.

Der Mensch ist nicht aus Dyaden, sondern aus Polyaden hervorgegangen, er wurde im Laufe der Evolution für das Leben in Gruppen ausgerüstet. In solchen Polyaden haben sich

Humanität und Hominität in den ökologischen Verhältnissen dieser Welt herausgebildet (vgl. *Petzold 2005ö, 20, Internet*).

Menschen leben in sozialen Netzwerken, die über die Zeit betrachtet als **Konvois** bezeichnet werden. Ist der Konvoi stabil, ressourcenreich und förderlich, so kann er schwierige Lebenssituationen abfedern und eine Schutzschildfunktion übernehmen. Ein hohes Risiko stellt der Konvoi dar, wenn er schwach oder kaum vorhanden, negativ oder gefährlich (durch Gewalt und Missbrauch) ist. Indem Menschen in Form von Konvoi-Diagrammen aus ihrer Erinnerung die sozialen Netzwerke in bestimmten Lebenssituationen aufzeichnen, werden positive und negative Faktoren, d.h. soziale Unterstützung und soziale Belastungen panoramaartig erkennbar. Qualität und Dynamik des Konvois werden durch die vorherrschenden Relationen bestimmt, durch Beziehungen und Bindungen, durch Affiliationsprozesse innerhalb und außerhalb des Konvois (vgl. *Petzold 2000h, cit. Petzold 2007, 421*).

Die menschlichen Lebenswelten sind zunehmend komplex und unüberschaubar. Sie stellen Menschen und ihre Netzwerke (Konvois) vor große Anpassungs- und Gestaltungsaufgaben. In der Begleitung von Menschen in belasteten-destruktiven Lebenssituationen wie beispielsweise Menschen mit Drogenerkrankungen ist es wichtig, ein kollegiales und wo immer möglich auch soziales Netzwerk der betroffenen Person (Verwandte, FreundInnen) in Form eines „Teamworks“ aufzubauen. Supervision erhält zunehmend die Aufgabe, für diese Netzwerke eine klärende und koordinative Funktion zu übernehmen (vgl. *Petzold 2007, 422f*). Diversitykompetenz stellt dabei eine fachliche Erweiterung für diese Funktion dar.

6. Würde, Integrität und Humanität aus Integrativer Sicht

Wichtige Hinweise für eine diversitykompetente Integrative Supervision sind in den Grundpositionen zu Würde, Integrität und Humanität abzulesen:

„**Würde** wird in unserem Verständnis und im Konsens mit den demokratischen Wertegemeinschaften als die „Grundqualität des Menschseins“ gesehen, die in sich selbst, d. h. in dem Faktum Mensch zu sein, begründet ist. Sie ist mit spezifischen Menschenrechten verbunden, welche über der Verfassung und den Gesetzen eines jeden Landes stehen. Der Mensch als „personales Subjekt“ und seine Würde müssen für Menschen das höchste, schützenswerte Gut darstellen“ (Petzold 2000h, cit. Sieper, Orth, Petzold, 2010, 3, Internet).

„**Integrität** sehen wir in einer Doppelqualität: einerseits als die Qualität der psychophysischen Unversehrtheit des Menschen als „personalem Subjekt“, dessen Unverletzbarkeit und Würde gesichert werden muss, und andererseits als die Qualität des von interiorisierten und reflexiv bejahten Werten und Prinzipien einer Wertegemeinschaft geleiteten „moralischen Subjekts“, das diese Werte vertritt und in Treue zu sich selbst für sie eintritt. Integrität bedarf in beiden Qualitäten der Sicherung und des Schutzes, denn die Verletzung der einen ist durch reziproke Wirkungen mit der Beschädigung der anderen verbunden. Beide können verloren gehen und müssen dann restituiert werden. Integrität hat in beiden Qualitäten aber auch ein Entwicklungspotential und kann deshalb in ihrer je gegebenen Eigenheit und Schönheit entfaltet werden. Das gilt es zu fördern“ (Petzold 2000h, cit. Sieper, Orth, Petzold, 2010, 3, Internet).

In einer Zeit von menschlichen und ökologischen Katastrophen, Hunger und Verelendung auf der Welt, Ausbeutung von Drittweltländern, etc. wird die Integrität großer Teile der Weltbevölkerung beschädigt. Umso mehr ist es erforderlich die eigene Würde und Integrität

zu entwickeln um somit die Würde und Integrität anderer Menschen zu beschützen und zu bewahren sowie um Impulse zu setzen gegen den Verfall von moralischer Integrität in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und im Verhalten vieler Menschen in den Ländern des Wohlstandes (vgl. Sieper, Orth, Petzold 2010, 4).

Daher wurde im Integrativen Ansatz die Position einer „desillusionierten aber hoffnungsvollen Anthropologie“ entwickelt (Petzold 1996j, cit. Sieper, Orth, Petzold 2010, 4, Internet), „die davon überzeugt ist, dass ohne die Mobilisierung der persönlichen Integrität von Vielen in einem intensiven Engagement für Integrität von Menschen, diese Integrität gefährdet ist - für einen jeden“ (Sieper, Orth, Petzold 2010, 4f, Internet). Die Arbeit mit Menschen „erfordert Engagement am Menschen; ohne dieses wird sie ineffizient und fragwürdig. Soziales Engagement ist die Entscheidung der Person, sich für die Belange anderer einzusetzen und soziale und politische Verantwortung zu übernehmen“ (Petzold, Sieper 1972a, 4 und Petzold, Sieper 1976, 125, cit. Sieper, Orth, Petzold 2010, 37, Internet). Verantwortung zu übernehmen erfordert, Bewusstseinsarbeit und Kulturarbeit zu leisten. Dies ist auch die Aufgabe von SupervisorInnen, welche unter den Aspekten der Optimierung, Weiterbildung, Kommunikation, Unterstützung, fachliche Kompetenz- und Performanzerweiterung, sowie Bewusstmachung eingenommen werden sollte (Siehe 1.1.).

Der Integrative Ansatz vertritt das Modell eines „**kritischen Humanismus**“. Darunter wird ein Komplex von menschengerechten Werten (Gerechtigkeit, Gleichheit, Integrität, Würde) und Praxen (Hilfeleistung, Solidarität, Empowerment usw.) verstanden, der auf seine Hintergründe und Kontexte, seine Motivationen und Implikationen reflektiert wird. In der Praxis treten Menschen in den jeweils gegebenen Kontexten miteinander in respektvolle Polyloge ein, „um miteinander überein zu kommen, wie man gemeinsam in konkreter Hilfeleistung Not lindern kann und für Menschenrechte eintreten will oder im Entwickeln solcher Rechte zusammen zu arbeiten vermag“ (Sieper, Orth, Petzold 2010, 18, Internet). Das Reflektieren über Humanität ist handlungsgerichtet, hat gelebte und praktizierte humanitäre

Lebenspraxis als Basis und führt in ein immer tieferes Erfassen und Verstehen der eigenen Hominität (vgl. Sieper, Orth, Petzold 2010, 11, Internet). „Aus dem Mit-Sein ergibt sich unmittelbar die Forderung nach dem Engagement für den Anderen und die Welt als unseren Lebensraum, dem wir zugehören und der uns zugehört“ (Petzold 2010, 12, Internet). Engagement bedeutet, für die/den Anderen und für die Dinge einzutreten. Engagement ist eine Notwendigkeit und vollzieht sich in konkreten Situationen, die historisch und ökonomisch determiniert sind (vgl. Petzold 1977a, 140, cit. Sieper, Orth, Petzold 2010, 12, Internet). „Wer sich nicht aktiv für Menschenrechte und konkret für Menschen in Notlagen und Unrechtssituationen engagiert, sollte sich nicht 'Humanist' nennen. Der Begriff ist zu oft missbraucht oder durch leeres Humanismusgeschwätz vernutzt worden. Humanität erweist sich letztlich nur im praktischen Tun“ (Petzold 2000h, cit. Sieper, Orth, Petzold 2010, 21f, Internet). Humanität hat auf metaethischem Boden die Würde und Wertigkeit (Dignität - dignity dimension), „die Gleichheit an Rechten (equality dimension), unter Wahrung gewünschter Differenz (diversity, was Gender, Ethnie, Schicht, Alter u.a.m. anbelangt), die Freiheit, den Frieden, die Möglichkeiten eines „guten Lebens“ und „kultureller Entfaltung“ als Humanessentialien“ (idem 2002h; Petzold, Orth 2004b, cit. Petzold 2009d, 12, Internet) zu gewährleisten.

7. Der Integrative Kompetenz- und Performanzbegriff

Laut Petzold ist das Ziel der Supervision, „die personale, soziale und fachliche Kompetenz und Performanz der supervisierten Personen durch die Rückkopplung und Integration von Theorie und Praxis zu erhöhen“ (Definition B, vgl. Petzold 2007, 27), um Effizienz und Humanität professioneller Praxis zu sichern und zu fördern (Definition D, vgl. Petzold 2007, 27). Die/der SupervisorIn fungiert dabei aufgrund ihrer/seiner personalen, sozialen und fachlichen Kompetenz als Feedback-Instanz, KatalysatorIn und BeraterIn (Definition C, vgl. Petzold 2007, 27).

Für die Verwendung der Begriffskombination „diversity-kompetente Integrative Supervision“ ist es erforderlich, den Kompetenz- und den Performanzbegriff der Integrativen Theorie zu erläutern. Kompetenz und Performanz sind in der Integrativen Theorie eng miteinander verbunden. Die Unterscheidung der beiden Begriffe erfolgt auf Grundlage der von Chomsky (1969, cit. Petzold 2003a, 846) eingeführten Unterscheidung von Kompetenz und Performanz, als Unterscheidung in Fähigkeiten und Fertigkeiten. „Durch nicht-sprachliche und sprachliche Repräsentationen werden dann die Kommunikations- und Interaktionsdimensionen der zwischen Menschen ablaufenden Prozesse bestimmt, womit Kompetenz (repräsentationales Wissen) und Performanz (Umsetzung dieses Wissens) sich wechselseitig bedingen“ (Petzold 2007, 119). „Dabei wird unter Kompetenz die „Gesamtheit der Fähigkeit, des Wissens verstanden, die zum Erreichen eines bestimmten Zieles notwendig“ sind und unter Performanz die „Gesamtheit der Fertigkeiten, des Könnens, als Umsetzung von Kompetenzen in praktisches Handeln“ verstanden. Die Entwicklung von Kompetenz und Performanz soll eine verantwortliche, selbstbestimmte und kooperationsfreundliche professionelle supervisorische Souveränität fördern (vgl. *Petzold, Orth* 1998, cit. Oeltze, Ebert, Petzold 2002, 4). Personale Kompetenz und Performanz umfassen demnach das Wissen über sich selbst, die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren und dieses Wissen und Reflektieren im persönlichen Handeln umzusetzen. Bezogen auf

soziale Kompetenz und Performanz handelt es sich um das Wissen und die Fähigkeit des sozialen Umgangs mit anderen in kommunikativen und interaktiven Prozessen. Die professionelle Kompetenz und Performanz kann des Weiteren als berufliches Fachwissen, berufliches Erfahrungswissen und die Umsetzung dieses Wissens und dieser Erfahrung im beruflichen Alltag verstanden werden.

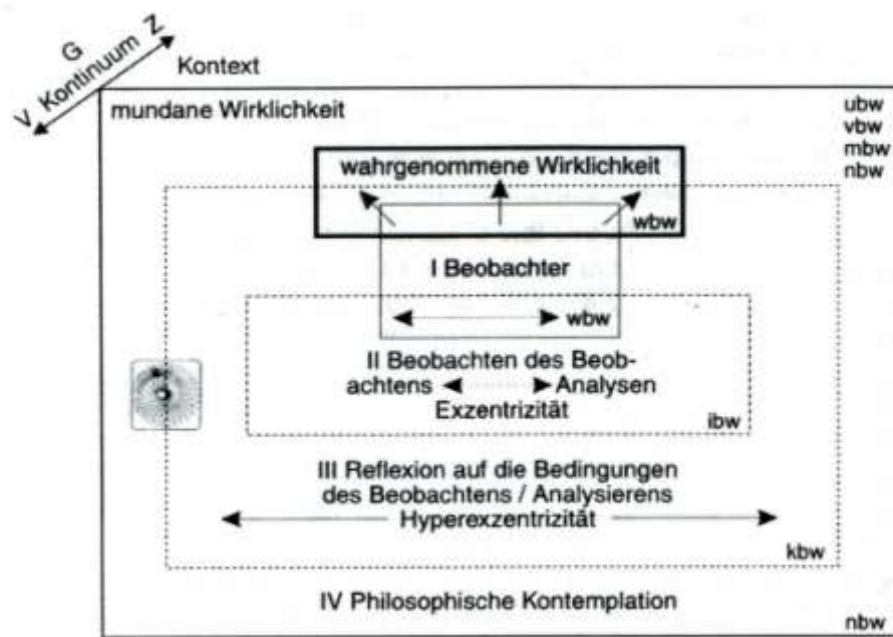
Bezogen auf Diversitykompetenz würde das bedeuten, dass ein/e SupervisorIn über die psychologischen, demografischen, rechtlichen, politischen und wirtschaftlichen Wissensbestände Bescheid weiß, welche mit dem Thema Diversity in Verbindung stehen und diese mit dem Wissen um die Werthaltungen und Wertvorstellungen aus den persönlichen social worlds unter Berücksichtigung der Tätigkeitsaspekte, Dimensionen und Perspektiven Integrativer Supervision verbinden kann (Siehe 1.1. und 1.2.). Performanz bezogen auf Diversity stellt die Umsetzung dieses Wissens im supervisorischen Handeln dar, d.h. das Finden eines Umgangs mit Unterschiedlichkeiten, der die Vorteile von Vielfalt erkennen und nutzen sowie mögliche Diskriminierungen verhindern kann.

8. Die Metahermeneutische Mehrebenenreflexion

Die metahermeneutische Triplexreflexion ist ein Arbeitsmodell für die supervisorische und therapeutische Praxis, in welcher systematisch immer die historische, ökonomische und die gesellschaftliche Situation, kollektive Einflussgrößen und die in ihnen wirkenden Interessen mitreflektiert werden (vgl. Petzold 2007, 65). Die individuelle, gruppale und gesellschaftliche Wirklichkeit wird permanent interpretiert und geschaffen. Dabei kommt es zum Zusammenwirken wechselseitiger Einflüsse, wie etwa gedankliche Konzepte, die im Kopf eines Menschen miteinander ko-respondieren. Die Bedingungen der Konstruktionen im Mikro-, Meso- und Makrokontext werden als Betrachtung der Betrachtung, als Interpretation der Interpretation untersucht. Dafür werden unterschiedliche Erkenntnistheorien und Herangehensweisen hinzugezogen. Das Wahrnehmen, Erfassen, Verstehen und Erklären des Interpretationsprozesses selbst, das Miteinbeziehen disziplinübergreifender Wissenschaften, das Einbeziehen der Hermeneutik, durch die Sinn gestiftet und Bedeutung gewonnen wird, die Reflexion dieser Konnektivierungen und Interpretationsarbeit bezeichnet Petzold als Metahermeneutik (vgl. Petzold 2007, 65). Im Rahmen der metahermeneutischen Triplexreflexion werden Realsituationen sowie Konzepte mit hoher „Exzentrizität“ bis hin zu „Hyperexzentrizität“ angeschaut und überdacht, sowie mit „Mehrperspektivität“, unter verschiedenen Blickwinkeln und Optiken betrachtet (vgl. Petzold 2005ö, 6, Internet).

Dadurch werden in der Supervision Reflexionsprozesse selbst Gegenstand der Reflexion, unter Beiziehen externer BeraterInnen, welche in einem anderen Diskurs stehen als in dem, der selbst vertreten wird. Im Integrativen Modell wird hierbei von Metaconsulting gesprochen (vgl. Petzold 2007, 66).

Im Rahmen des Modells der Metahermeneutischen Mehrebenenreflexion gibt es vier Ebenen des Reflektierens:



Legende:

- Mehrperspektivität
- Intersubjektive Ko-respondenz
- Intrasubjektive Ko-respondenz
- Interdisziplinäre, transversale Ko-respondenz

V = Vergangenheit G = Gegenwart Z = Zukunft

ubw = unbewußt, zum Teil nicht bewußtseinsfähig, *areflexiv*
 vbw = vorbewußt, bewußtseinsfähig, *präreflexiv*
 mbw = mitbewußt, *koreflexiv*
 wbw = wachbewußt, *reflexiv*
 ibw = ich-bewußt, *vollreflexiv*
 kbw = klarbewußt, *hyperreflexiv*
 nbw = nichts-bewußt, *transreflexiv* (vgl. Petzold 1988a/1991a, 264f)

„Heraklitische Spirale des Erkenntnisgewinns“ (Petzold, Sieper 1988)
 ohne Anfang, ohne Ende, kontinuierlich – diskontinuierlich (vgl. die wechselnde Dichte der Spirale)
 voranschreitend (vgl. Petzold 1988n, 565)
 Dreiecke in der Spirale als mehrperspektivische Plateaus
 Kern der Spirale („Auge des Zyklons“),
 Ort „philosophischer Kontemplation“

Abbildung 2: Metahermeneutische Mehrebenenreflexion (aus: Petzold 2007, 132).

Ebene I beschreibt die Betrachtung der gegebenen Situation, d.h. SupervisorInnen betrachten die Bedingungen der Institution, das Beobachten und Reflektieren der SupervisandInnen und reflektieren sich selbst wachbewusst (wbw) in dieser Situation durch verschiedene Perspektiven, Optiken und vor dem Hintergrund von Heuristiken (vgl. Schuch 2008, 187).

Ebene II beschreibt die exzentrische Position von SupervisorInnen, indem sie sich ichbewusst (ibw) und vollreflexiv ihr eigenes Beobachten betrachten, „sowie die in diesen Phänomenen wirksamen, übergreifenden, zeitstabilen, verdeckten Strukturen und ihre Hintergründe“ (Petzold 2007, 128). Hierbei wird die intrasubjektive Ko-respondenz ausgedehnt und fließt in die intersubjektive Ko-respondenz ein.

Diese intrasubjektiven und intersubjektiven Reflexionen führen in diesem Doppelvorgang in einen sehr komplexen Erkenntnisprozess und in eine sehr komplexe Wissensstruktur, nämlich auf Ebene III, der metahermeneutischen Triplexstruktur. Auf Ebene III erfolgt die Reflexion auf die Bedingungen des Beobachtens, wodurch Hyperexzentrizität entsteht. Damit ist ein Querdenken des Gewohnten gemeint, transversale Reflexionen von Diskursen, welche unter erkenntnistheoretischen und wissenschaftsgeschichtlichen Perspektiven betrachtet werden. Hierfür bedarf es weiterer systemexterner BeobachterInnen um optimale Mehrperspektivität und Exzentrizität zu gewährleisten (beispielsweise Lehrsupervision in Ausbildungsprozessen), d.h. mit Hilfe von Diskursen bezogen auf die Situation.

Das Übersteigen dieser drei Ebenen auf Ebene IV erschließt noch größere Komplexität, der nach oben offenen philosophischen Kontemplation, welche in Schritten der Komplexitätsreduktion und -transformation integriert wird (vgl. Petzold 2007, 131). „Komplexitätsreduktionen indes ermöglichen, ja schaffen immer weitere Vielfalt, und dies auf Ebene III manchmal in einem Maße, dass die diskursiven Iterationen des Bewusstseins an Grenzen kommen und das reflexive Subjekt sich der „chaotischen Mannigfaltigkeit“ der Wirklichkeit zu verlieren droht“ (Petzold 2007, 131). Die philosophische Kontemplation (vgl. Russel 167, 130ff, cit. Petzold 2007, 131), die nach Erkenntnis strebt, macht Sinngefüge möglich, die wir als einzelne herstellen und dabei immer auch in Gruppen eingebunden sind. Wir schaffen persönlichen und immer zugleich gemeinschaftlichen Sinn (vgl. Petzold 2007, 133). Oder es werden Bedeutungsgefüge möglich, durch welche die unmittelbare Wahrnehmungswelt wieder und wieder überstiegen wird. Somit wird durch

„metahermeneutische Triplexreflexion“ nicht nur gegebene Weltkomplexität durchdrungen, sondern es werden durch sie beständig Weltbilder geschaffen (vgl. Petzold 2007, 133).

Durch die Betrachtung und Interpretation auf mehreren Ebenen wird Transversalität gewonnen, welche Offenheit für Neues schafft, Dogmatismen gegensteuert sowie eine Freiheit der „anderen Sicht“, des „Anders-Denkens“ gewährleistet. „Transversalität braucht die Anderen, das Denken und Tun der Anderen, braucht Polyloge, Ko-respondenz, braucht und stiftet „Diskurse der Freiheit““ (Petzold 2005ö, 7, Internet).

Bezogen auf Diversity sind SupervisorInnen immer wieder mit eigenen Irritationen, Befremden oder auch Überraschungen konfrontiert. „Für einen verantwortungsvollen und professionellen Umgang mit Diversität ist es daher unerlässlich, sich selbst zu reflektieren“ (Abdul-Hussain 2009 194). Durch Beobachtung des Beobachtens (Ebene II) können diese Prozesse der Irritation, Befremdung, Überraschung mehrperspektivisch und aus einer exzentrischen Position hinterfragt werden. Das Hinterfragen eigener Prägungen, Denkstrukturen und Werthaltungen von SupervisorInnen sollte in Supervision oder Intervision der SupervisorInnen erfolgen. Dadurch kann Hyperexzentrizität erreicht werden (Ebene III).

9. Schlussfolgerungen für diversitykompetente Integrative Supervision

Die begrifflichen, soziokulturellen und politisch-rechtlichen Aspekte machen die Komplexität des Themas Diversity deutlich. Für diversitykompetente Integrative Supervision bedeutet das, mit und auf allen diesen Ebenen zu arbeiten. Eine Bewusstseinsarbeit steht hierbei im Vordergrund, welche diese historischen, rechtlichen und psychologischen Aspekte und somit den zugrunde liegenden Umgang mit Unterschiedlichkeiten erkennbar machen. Ziel von diversitykompetenter Integrativer Supervision ist es daher, SupervisandInnen dabei zu unterstützen, Unterschiedlichkeiten zu erkennen, zu benennen, sie konstruktiv zu nutzen und mögliche Diskriminierungen zu verhindern bzw. sie zu beheben.

Mit der Leitidee der „Offenheit für die Pluralität von Lebensformen“ (Petzold 2007, 45) ist die Integrative Supervision hervorragend für die Auseinandersetzungen mit Diversitätsthemen geeignet. Für diversitykompetente Supervision ist die Idee der Integration unerlässlich, „kann es doch nur um das Einnehmen verschiedener Perspektiven mit Hilfe verschiedener Erklärungsmodelle und um die Verknüpfung dieser für ein gemeinsames Erkennen gehen, um miteinander zu konstruktiven Ideen (Kreationen) zu kommen“ (Abdul-Hussain 2009, 175). Für den Umgang mit Diversität ist die Vernetzung von Wissensbeständen von zentraler Bedeutung. Diversität ließe sich ohne das Wissen um ihre Dimensionen, deren theoretische Hintergründe und die Auswirkungen in sozialen Prozessen nicht erfassen. Der Integrative Ansatz macht Vielfältigkeit zum metatheoretischen Grundgerüst des Erkenntnisgewinns, der Metahermeneutik. „Nicht nur Vielfalt gilt es also zu sehen, auch das Denken über Vielfalt selbst ist pluriform und gibt unterschiedlichen Vernunftdiskursen (vgl. Kant) Raum, womit lineares Denken zu einem Sonderfall in einem prinzipiell nonlinearen, vernetzenden Zugang wird“ (Petzold 2007, 38).

Der Blick der Integrativen Theorie richtet sich auf den ganzen Menschen in seiner Lebens- und Sozialwelt, welcher ausgerichtet ist an „einer komplexen anthropologischen Position, die den Menschen als triadisches Körper-Geist-Seele-Wesen unter Einbeziehung sozialer, ökologischer Aspekte im Kontext/Kontinuum betrachtet (vgl. Petzold 2003a, 27). Der Mensch verfügt durch seine Leiblichkeit und seine soziale Identität sowohl über eine Einzigartigkeit als auch über eine Zugehörigkeit / Vielfalt, er partizipiert an vielem und hat viele Menschen verinnerlicht. Grundpositionen und Konzepte zu Würde, Integrität und Humanität gehen auf die 1970er Jahre der Integrativen Theorie zurück. Dabei werden das Engagement und aktive Handeln aller Beteiligten in den Vordergrund gestellt. Verantwortung zu übernehmen heißt, Bewusstseins- und Kulturarbeit zu leisten, welche für diversitykompetente Beratungsformen zentrale Elemente sind.

Die Betrachtung unter der „social world“-Perspektive auf der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene beinhaltet demographische und politische, wirtschaftliche Entwicklungen. Diversity ist als aktuelle gesellschaftliche, politische und ökonomische Bewegung hinzuzuzählen.

Petzold fordert von Supervision als Überschau über komplexe Gegebenheiten, sich der Vielfalt zu öffnen, „nur so wird sie zur supervisio und bleibt nicht schlicht Vision-, wird sie selbst vielfältig“ (Petzold 2007, 96). Die „Allparteilichkeit“ ist ein wesentliches Paradigma in der Supervision und im Speziellen in der integrativen Supervision. Der Wert „Allparteilichkeit“ beinhaltet „Alles“ und kann erst dann gelebt werden wenn dieses „Alles“ differenziert und auf unterschiedliche Ebenen gebracht wird. Allparteilichkeit drückt das aus, was Diversity erreichen will: Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung von allen am System beteiligten Personen bzw. Personengruppen.

Eine Fokussierung der supervisorischen Betrachtungsweise auf die 4 Ebenen der Diversität nach der Diversity Landkarte (vgl. Engel 2009, 10) bewirkt die Sensibilisierung auf die individuelle Situation der/des Einzelnen ebenso wie ihre/seine Situation im

gesamtgemeinschaftlichen Kontext und hilft somit ein Konzept zu leben, das Grundbedingung von professionellem supervisorischen Handeln ist.

Diversitykompetente Supervision kann unbewusste Exklusionsmechanismen aufdecken und darüber hinaus können Formen persönlicher und professioneller Solidarität entwickelt werden, die wiederum langfristig Empowerment, d.h. die Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen und Gemeinschaften, unterstützen (vgl. Abdul-Hussain, Baig 2009, 53f). Herangehensweisen der Integrativen Supervision wie etwa das Modell der „Mehrperspektivität“ sowie die Methode der „Metahermeneutischen Triplexreflexion“ können das Aufdecken dieser Mechanismen erleichtern.

LITERATURVERZEICHNIS

- Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (2009) (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas.
- Abdul-Hussain Surur (2009): Über Diversity integrativ ko-respondieren. Grundlagen Integrativer Theorie und ihre Bedeutung für den Umgang mit Diversität. In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas, 172-204.
- Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (2009): Diversity – eine kleine Einführung in ein komplexes Thema. In: Abdul-Hussain Surur, Baig Samira (Hg.): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: facultas, 15-60.
- Gardenswartz Lee, Rowe Anita (2003): Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Alexandria: SHRM.
- Luhmann Niklas (1984): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. Frankfurt am Main: Surkamp-Verlag.
- Petzold Hilarion G. (2003a): Integrative Therapie. 3 Bände. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Petzold Hilarion G. (2006j): Evolutionspsychologie und Menschenbilder – Neue Perspektiven für die Psychotherapie und eine Ökopsychosomatik. In: Integrative Therapie 32/1, 7-23.
- Petzold Hilarion (2007): Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schigl Brigitte, Abdul-Hussain Surur (in Vorbereitung für 2011): Menschenbildannahmen im feministischen Diskurs – Perspektiven für die Psychotherapie. In: Petzold (in Vorbereitung für 2011) (Hg.).
- Schreyögg Astrid (2004): Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Schuch Hans Waldemar (2008): Darum Integrative Therapie. Integrative Therapie als angewandte, kritische Humanwissenschaft mit dem Ziel der Humantherapie. In: Integrative Therapie 34/3, 173-197.

INTERNETVERZEICHNIS

- Bösel Bernd (2009). Was heißt Integration? Eine philosophische Meditation zu einigen Grundbegriffen im Integrativen Ansatz der Therapie und Beratung von Hilarion G. Petzold. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 07/2009. <http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alle-ausgaben/07-2009-petzold-h-g-boesel-bernd-was-heisst-integration.html> (01.09.2010).
- Oeltze Joachim, Ebert Wolfgang, Petzold Hilarion G. (2002): Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis. Eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 01/2002. <http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/supervision/oeltze-ebert-petzold-ausbildung-praxis-supervision-01-2002druck.pdf> (20.09.2010).
- Petzold Hilarion G. (2005r): Integrative Therapie – neue Wege einer Humantherapie in der Lebensspanne. Das „erweiterte“ biopsychosoziale und entwicklungsorientierte Modell moderner Psychotherapie. In: Textarchiv H.G. Petzold et al. Jahrgang 2005. Arbeitsversion Update 2007/2010. http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/textarchiv-petzold/petzold_2005r_neue_wege_einer_humantherapie_polyloge.pdf (07.09.2010).
- Petzold Hilarion G. (2005ö): Definitionen und Kondensate von Kernkonzepten der Integrativen Therapie - Materialien zu „Klinischer Wissenschaft“ und „Sprachtheorie“. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 05/2006. <http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/polyloge/Petzold-Kernkonzepte-Polyloge-05-2006.pdf> (02.09.2010).

Petzold Hilarion (2005t): Der "bewegte Mensch" – Frauen und Männer in Bewegung durch die Zeit. Transversale Überlegungen zur Anthropologie aus der Sicht Integrativer Therapie. Hommage an Simone de Beauvoir (1908 – 1986). In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 05/2005. <http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alle-ausgaben/05-2005-petzold-h-g-2005t-der-bewegte-mensch-frauen-und-maenner-in-bewegung-durch-die-zeit.html> (07.09.2010).

Petzold Hilarion G. (2009d): „Macht“, „Supervisorenmacht“ und „potentialorientiertes Engagement“ Überlegungen zu vermiedenen Themen im Feld der Supervision und Therapie verbunden mit einem Plädoyer für eine Kultur „transversaler und säkular-melioristischer Verantwortung“. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internetzeitschrift – 04/2009, <http://www.fpi-publikation.de/supervision/alle-ausgaben/04-2009-2009d-petzold-h-g-macht-supervisorenmacht-und-potentialorientiertes-engagement.html> (24.08.2010).

Sieper Johanna (2010): „Transversale Integration“: ein Kernkonzept der Integrativen Therapie - Einladung zu ko-respondierendem Diskurs. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 14/2010. http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/polyloge/sieper_johanna-transversale_integrations-polyloge_14_2010.pdf (16.09.2010).

Sieper Johanna, Orth Ilse, Petzold Hilarion G. (2010): Warum die „Sorge um Integrität“ uns in der Integrativen Therapie wichtig ist – Überlegungen zu Humanität, Menschenwürde und Tugend in der Psychotherapie. In: POLYLOGE. Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit. Eine Internetzeitschrift für „Integrative Therapie“. Ausgabe 09/2010. http://www.fpi-publikation.de/images/stories/downloads/polyloge/sieper_orth_petzold_sorge-um-integritaet_polyloge_9_2010.pdf (18.09.2010).