

ISI Institut für Soziale Interaktion, Hamburg
Verkürzte Weiterbildung zum/zur Supervisor*in und Coach (DGSv zertifiziert)
Kurs 14, 2022-2023

Abschlussarbeit

Intersektionalität in der Supervision

eingereicht von

Prof. Dr. Agostino Mazziotta

Münster, 11. April 2023

Kursleitung: Anja Häsemeyer, Hendrik Licht & Dr. Kordula Marzinzik
Lehrsupervisor: Dr. Christoph Hutter

Inhaltsverzeichnis

ZUSAMMENFASSUNG.....	2
WAS IST (SOZIALE) DIVERSITÄT?	3
WIESO IST DIE BERÜCKSICHTIGUNG SOZIALER DIVERSITÄT ZENTRAL FÜR DIE SUPERVISION?	6
WAS BEDEUTET INTERSEKTIONALITÄT?	14
WIESO SOLLTEN SUPERVISOR*INNEN INTERSEKTIONAL SENSIBEL SEIN?	17
WAS KENNZEICHNET INTERSEKTIONAL SENSIBLE SUPERVISOR*INNEN?	18
WIE KANN EINE INTERSEKTIONAL SENSIBLE SUPERVISION KONKRET IN DIE PRAXIS UMGESETZT WERDEN?	22
WIESO IST DAS VERFAHREN PSYCHODRAMA IN BESONDERER WEISE GEEIGNET, INTERSEKTIONALITÄT PRAKTISCH UMZUSETZEN?	28
PRAXISREFLEXION: WIE KANN INTERSEKTIONALITÄT IM RAHMEN EINER AUSBILDUNGSSUPERVISION PSYCHODRAMATISCH INSPIRIERT UMGESETZT WERDEN?	33
ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN	40
LITERATURVERZEICHNIS	41

Zusammenfassung

Jeder Mensch ist einzigartig. Doch gleichzeitig gehört jede*r Mensch aufgrund biologischer, psychologischer oder sozialer Faktoren mehreren Kulturen an (z. B. aufgrund des Geschlechts, der Ethnizität, der beruflichen Position, des Wohnorts etc.). Diese miteinander verwobenen Kulturen beeinflussen das Selbsterleben, die biographischen Erfahrungen und das Verhalten anderer Menschen ihnen gegenüber. Supervisand*innen und Supervisor*innen bringen ihr Sosein in die Supervision ein. Folglich ist jede Supervision multikulturell. Doch wie kann angemessen mit Diversität in der Supervision umgegangen werden? Die vorliegende Arbeit versucht, auf diese komplexe Frage eine vorläufige Antwort zu geben. Sie greift die folgenden Fragen auf: Was ist (soziale) Diversität? Wieso ist die Berücksichtigung sozialer Diversität zentral für die Supervision? Was bedeutet Intersektionalität? Wieso sollten Supervisor*innen intersektional sensibel sein? Was kennzeichnet intersektional sensible Supervisor*innen? Wie kann eine intersektional sensible Supervision konkret in die Praxis umgesetzt werden? Wieso ist das Verfahren Psychodrama in besonderer Weise geeignet, Intersektionalität praktisch umzusetzen? Wie kann Intersektionalität im Rahmen einer Ausbildungssupervision psychodramatisch inspiriert umgesetzt werden? Bisher gibt es kaum Berührungspunkte zwischen dem Verfahren Psychodrama und der Intersektionalität. Eine Integration soll durch diese Arbeit angestoßen werden.

Was ist (soziale) Diversität?

Der Begriff „Kultur“ wird im Alltag und auch in den Wissenschaften sehr häufig verwendet. Er ist jedoch vieldeutig und oft schwer zu fassen. Viele Menschen verbinden mit Kultur Staatsangehörigkeit oder ethnischen Hintergrund. In der vorliegenden Arbeit wird der Begriff weiter gefasst. In Anlehnung an die amerikanische Sozialpsychologin und Feministin Bernice Lott wird Kultur als Lebenswelt einer sozialen Gruppe aufgefasst, die gekennzeichnet ist durch gemeinsame Interpretationsmuster, Normen, Werte, Praktiken und Gewohnheiten, die sich auf der Grundlage gemeinsamer Erfahrungen entwickelt haben (Lott, 2010). Jede Person gehört gleichzeitig unterschiedlichen Kulturen an (z. B. einer ethnischen Gruppe, einem Geschlecht, einer Berufsgruppe, einer bestimmten Weltanschauung etc.). Dieses einzigartige und komplexe *multikulturelle Selbst* beeinflusst, wie wir uns selbst sehen, wie wir Ereignisse interpretieren, welche Überzeugungen wir über andere Personen haben und wie wir uns ihnen gegenüber verhalten (Lott, 2010). Insbesondere die Gruppenzugehörigkeiten, die uns (oft aufgrund äußerer Merkmale) zugeschrieben werden, beeinflussen auch, wie man von Dritten gesehen wird und wie sich diese einem gegenüber verhalten. Der Einfluss der unterschiedlichen Kulturen ist individuell verschieden und kann für dieselbe Person über die Zeit sowie in Abhängigkeit von Situationen und sozialen und politischen Ereignissen variieren (Lott, 2010).

Diversität (auch Diversity = engl. für Vielfalt, Verschiedenheit) bezieht sich darauf, dass Personen sich hinsichtlich bestimmter Eigenschaften und Gruppenzugehörigkeiten voneinander unterscheiden (bzw. ähneln) oder dass eine Gruppe oder Organisation sich aus verschiedenen Personen zusammensetzt, wie unterschiedlichen Berufsgruppen, Altersgruppen oder Geschlechtern. Auf welchen Dimensionen sich Personen unterscheiden (bzw. ähneln) können, wird im Kreismodell von Gardenswartz und Rowe (2008, siehe Abbildung 1) veranschaulicht. Das Modell besteht aus insgesamt vier

Schichten. Die erste Schicht stellt die Persönlichkeit eines Menschen dar, die sich während der Sozialisation herausbildet und die individuellen Charaktereigenschaften eines Menschen umfasst. In der nächsten Schicht befinden sich innere Diversitätsdimensionen, die *relativ* stabil sind. Beispiele hierfür sind die Geschlechtsidentität, die sexuelle Orientierung, die physischen Fähigkeiten, das Geburtsjahr oder der ethnische Hintergrund. Diese Dimensionen werden häufig als Kerndimensionen von Diversität bezeichnet. In Bezug auf jede Diversitätsdimension sind unterschiedliche Ausprägungen möglich. Mögliche Ausprägungen der Geschlechtsidentität sind beispielsweise cis Mann, cis Frau, trans* Mann, trans* Frau, genderqueer, genderfluid, non-binary, inter* etc. oder in Bezug auf die sexuelle Orientierung (überwiegend) heterosexuell, (überwiegend) schwul/lesbisch, (überwiegend) asexuell, (überwiegend) bi/pansexuell etc. oder auf die physischen Fähigkeiten angeborene Be_hinderung¹ (z. B. Sehbeeinträchtigung, Trisomie 21), im Verlauf des Lebens erworbene Be_hinderung (z. B. Querschnittslähmung aufgrund eines Unfalls, Demenz aufgrund eines Schlaganfalls) und Nicht-Be_hinderung. Auch wenn Ausprägungen als relativ stabil angesehen werden, können sie sich für manche Menschen verändern und sind deshalb eher fluide (z. B. Änderung der Geschlechtsidentität, Veränderung des sexuellen Begehrens, der körperlichen Fähigkeiten nach einem Unfall oder Erkrankung). Des Weiteren sollte stets bedacht werden, dass hinter jeder Ausprägung eine heterogene Verteilung steckt und die Unterschiede zwischen den Ausprägungen oft fließend sind: so unterscheiden sich Frauen untereinander in Bezug auf bestimmte Kompetenzen stärker als die „durchschnittliche“ Frau vom „durchschnittlichen“ Mann. Die sogenannten äußeren Dimensionen in der äußeren Schicht sind bis zu einem gewissen Grad veränderbar. Beispiele sind der Familienstand, die Religionszugehörigkeit, der Wohnort, die

¹ Die Schreibweise Be_Hinderung soll für die sozialen Bedingungen sensibilisieren, die dazu beitragen, dass Menschen mit physiologischen, psychischen und/oder sozialen Beeinträchtigungen nicht die Unterstützung erhalten, die für eine gesellschaftliche Teilhabe und ein selbstbestimmtes Leben notwendig sind.

Berufserfahrungen oder das Einkommen. Die letzte Schicht bilden organisationale Dimensionen wie der Arbeitsort, Netzwerke oder Eigenschaften der Abteilung. Gardenswartz und Rowe stellen somit ein umfangreiches Modell dar, welches die Vielzahl und Vielfältigkeit von Dimensionen verdeutlicht, auf denen sich Menschen unterscheiden (bzw. ähneln) können. Machtaspekte werden hier jedoch vernachlässigt. Es wird nicht abgebildet, dass die unterschiedlichen Ausprägungen der Diversitätsdimensionen (in unterschiedlichen Kontexten) mit einem unterschiedlichen Ausmaß an Privilegierungen bzw. Benachteiligungen/Diskriminierungen einhergehen können.

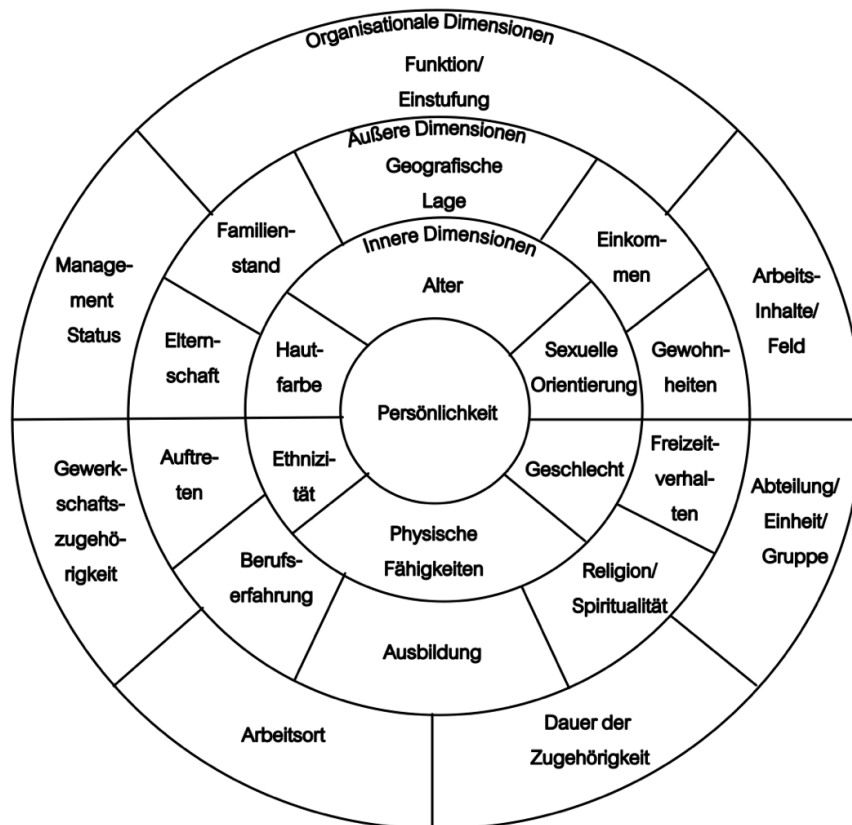


Abbildung 1: Vier Ebenen der Diversität (eigene Darstellung auf der Grundlage von Gardenswartz & Rowe, 2008)

Wieso ist die Berücksichtigung sozialer Diversität zentral für die Supervision?

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv, 2023, o. S.) beschreibt Supervision als eine „berufsbezogene Beratungsform, die dem Erhalt, der Erweiterung oder der Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit von einzelnen Personen oder/und Organisationseinheiten dienen soll“. Auf der Grundlage einer Arbeitsvereinbarung sollen berufliche Agierende „in ihrem beruflichen Handeln, ihrer Rollengestaltung, in ihren Arbeitsbeziehungen und Kooperationen untereinander und mit ihren Klient*innen, Mandant*innen, Kund*innen“ unterstützt werden.

Die „Bielefelder Studie zu Diversität in der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.“ deutet darauf hin, dass (ethnische) Diversität schwach unter den Supervisor*innen ausgeprägt ist (Heitmann & Humme, 2019). Von den 692 DGSv Mitgliedern, die an der Studie teilgenommen haben, hatten nur 15 Personen (also 2 Prozent) einen Migrationshintergrund (operationalisiert anhand der Kriterien des Statistischen Bundesamts).

Da das Verhalten und Erleben von Menschen in beruflichen Kontexten im Vordergrund stehen (z. B. ein Konflikt zwischen einer Teamleiterin und ihren Mitarbeitenden oder der Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen an eine Führungskraft), kann die Frage gestellt werden, inwieweit Diversitätsdimensionen in der Supervision überhaupt eine Rolle spielen sollten. Es kann ja auch sein, dass die Berücksichtigung von Diversität in der Supervision eventuell von wichtigen Themen ablenkt oder gar vom kontraktierten Auftrag abweicht. Eine solche Perspektive kann als „color blind“² beschrieben werden (Burkard, Edwards & Adams, 2015). „Farbenblinde“ Supervisor*innen erkennen nicht an, dass Menschen sich auf wichtigen Dimensionen,

² Der Begriff *Farbenblindheit* bezog sich ursprünglich auf das Ausblenden von Race/Ethnizität und wurde später auch auf das Ausblenden von systematisch ungleich verteilter Macht erweitert.

die das Selbsterleben, die biographischen Erfahrungen und das Verhalten anderer Menschen ihnen gegenüber beeinflussen können, unterscheiden. Sie gehen davon aus, dass alle Menschen gleich seien, vergleichbare Chancen hätten, die supervisorische Situationen ähnlich wahrnehmen und die Interventionen ähnlich wirksam seien (Burkard et al., 2015). Es liegen erste empirische Hinweise vor, die darauf hindeuten, dass das Ignorieren von wichtigen Diversitätsdimensionen wie Ethnizität sich negativ auf den supervisorischen Prozess auswirken kann – insbesondere dann, wenn Supervisand*in und Supervisor*in unterschiedliche ethnische Hintergründe haben –, wohingegen ein proaktives Thematisieren förderlich für den Aufbau einer supervisorischen Beziehung sein kann (z. B. Burkard et al., 2015; White-Davis, Stein & Karasz, 2016).

Supervisor*innen sind ethisch aufgefordert, die universellen Menschenrechte, die deutsche Verfassung sowie die bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechtsansprüche zu berücksichtigen (DGSv, 2023). Außerdem sind Supervisor*innen häufig auch in Arbeitsfeldern tätig, die sich für die (Wiederherstellung) des Wohlergehens von Menschen, soziale Gerechtigkeit und Teilhabe einsetzen, wie Soziale Arbeit, Pädagogik oder Psychologie (z. B. Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen & Deutschen Gesellschaft für Psychologie 2016; Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit, 2014). Folglich sind Supervisor*innen auch berufsethisch verpflichtet, sich mit Sozialer Diversität und sozialer Gerechtigkeit auseinanderzusetzen.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt liegen kaum Studien vor, die im Kontext von Supervision untersucht haben, ob und wie sich multikulturelle Kompetenzen von Supervisor*innen förderlich auf den supervisorischen Prozess und die Bearbeitung des Anliegens auswirken. Erste Forschungsbefunde liegen hierzu jedoch in Bezug auf Beratung und Psychotherapie vor (Tao, Owen, Pace & Imel, 2015): Die metaanalytische Zusammenfassung von 18 Primärstudien weist darauf hin, dass die Wahrnehmung der multikulturellen Kompetenzen der Therapeut*innen/Berater*innen durch die Klient*innen sich förderlich auf die therapeutische Beziehung, Therapie-

/Beratungszufriedenheit und Bearbeitung des Anliegens auswirken. Wilcox und Kolleg*innen (2022) replizierten dieses Ergebnismuster im supervisorischen Kontext und zeigen anhand der Befragung von 123 Supervisand*innen, dass die Haltung eines*r Supervisor*in offen und neugierig in Bezug auf die kulturelle Identität eines*r Supervisand*in zu sein, positiv mit der Bewertung der Supervision durch die Supervisand*innen zusammenhängt. Das kann darauf zurückgeführt werden, dass das proaktive Ansprechen von Diversitätsthemen durch die Supervisor*innen das Arbeitsbündnis zwischen Supervisor*in und Supervisand*in stärken kann (King, Borders & Jones, 2020; White-Davis et al., 2016).

Menschen in der Arbeitswelt sind als erstes Menschen, die ihr Sosein, ihre (biographischen) Erfahrungen und ihre Gruppenzugehörigkeiten nicht ablegen können, sondern sie in die Arbeitswelt einbringen. In den überarbeiteten ethischen Richtlinien der DGVs (2023) werden Supervisor*innen aufgefordert, ihre Supervisionsprozesse „diskriminierungskritisch“ zu gestalten. Die Diversitätsdimensionen Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Hautfarbe, kultureller und religiöser Hintergrund dürften keine Benachteiligung zur Folge haben. Die DGVs betont damit den „do no harm“ Ansatz, spezifiziert jedoch nicht, was mit „diskriminierungskritisch“ oder „Benachteiligung“ gemeint ist.

Insbesondere die Arbeitsgruppe um den Psychologen und Supervisor Michael Ellis (Ellis, Berger, Hanus, Ayala, Swords & Siembor, 2014) hat sich damit beschäftigt, was eigentlich unangemessene und schädliche Supervision sei. Ellis und Kolleg*innen definieren schädlich Supervision als

supervisory practices that result in psychological, emotional, and/or physical harm or trauma to the supervisee. Harmful supervision can be through self-identification (self-identified harmful supervision ...) or occur when the supervisor's behavior (or inaction) meets specific criteria (de facto harmful supervision ...). The two essential components of harmful supervision are (a) that the supervisee was genuinely harmed in some way by the supervisor's inappropriate actions or inactions, or (b) the supervisor's behavior

is known to cause harm even though the supervisee may not identify the action as harmful. Thus, harmful supervision may result from the supervisor acting inappropriately or with malice, supervisor negligence, or the supervisor clearly violating accepted ethical standards and standards of practice and care (S. 89).

Es sind also Situationen, die durch den*die Supervisand*in als verletzend *wahrgenommen* werden oder in denen es *tatsächlich* zu einer Schädigung kommt, wie sexuelle Intimität zwischen Supervisor*in und Supervisand*in, körperliches, emotionales oder psychisches aggressives und missbräuchliches Verhalten des*der Supervisor*in, Überschreiten der Grenzen des*der Supervisand*in, Nutzen von Macht zum persönlichen Vorteil, öffentliche Demütigung, Erniedrigung, Kritik des*der Supervisand*in oder Unterlassen von Maßnahmen, die den*die Supervisand*in oder Klient*in schützen. Bedeutungsvoll ist, dass in dieser Definition der subjektiven Wahrnehmung des*der Supervisand*in eine zentrale Rolle zugesprochen wird: Eine schädliche Supervision ist eine Supervision, die als schädlich wahrgenommen wird. Selbstverständlich sollten schädliche Supervisionen von jenen Fällen unterschieden werden, in denen ein*e Supervisand*in mit schmerzhaften Anliegen in der Supervision zu kämpfen hat, ein kritisches, emotional aufwühlendes Feedback über die berufliche (In)Kompetenz erhält, das für das berufliche Wachstum jedoch notwendig ist, oder wenn das Wohlergehen von Klienten*innen geschützt werden soll (z. B. im Rahmen von Kontrollsupervisionen). Schädliche Supervisionserfahrungen können mit unterschiedlichen Belastungssymptomen einhergehen wie, interpersonales Misstrauen, lähmende Ängste, übermäßige Scham- und Schuldgefühle, Selbstabwertung, Verlust des Selbstvertrauens, Funktionsbeeinträchtigungen im beruflichen und privaten Bereich und eine deutliche Verschlechterung der allgemeinen geistigen oder körperlichen Gesundheit des*der Supervisand*in (Beddoe, 2017; Ellis et al., 2014).

Offener Sexismus, Rassismus, Ethnozentrismus, Heterosexismus, Ableismus, Lookismus und andere Formen der gruppenbezogenen Abwertung und Diskriminierung

sind in den letzten Jahrzehnten weniger geworden (z. B. Degner, 2022). An deren Stelle sind jedoch, neben den oft weiterhin bestehenden strukturellen Benachteiligungen, subtilere, indirektere und deshalb schwerer identifizierbare Ausdrucksformen von Vorurteilen getreten, die oft mit den Begriffen Mikroaggressionen oder Alltagsdiskriminierung beschrieben werden (z. B. Sue, 2010). Solche Abwertungen können auch in supervisorischen Prozessen bewusst oder auch unbewusst durch den*die Supervisor*in oder in Fall-/Teamsupervisionen durch andere Supervisand*innen erfolgen (Miller & Nagy, 2018). So kann es beispielsweise zu *Mikrobeleidigungen* kommen, also Aussagen oder Verhaltensweisen, die Unhöflichkeit und mangelnde Sensibilität vermitteln und das (ethnische) Erbe oder die Identität einer Person abwerten (z. B. Intelligenzzuschreibung aufgrund der Hautfarbe oder Haarfarbe); oder auch zu *Mikroinvalidierungen*, also Aussagen oder Verhaltensweisen, die die Gedanken, Gefühle oder Erfahrungen einer Person ausschließen, negieren oder für nichtig erklären (z. B. deutsche Staatsbürger*innen, die aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes nicht dem Prototypen eines*r „Bio-Deutschen“ entsprechen, wird beispielsweise die ethnische Zugehörigkeit abgesprochen und mit Aussagen konfrontiert wie: „Sie sehen so südländisch aus. Woher kommen Sie den?“). Die negativen Effekte von Mikroaggressionen sind gut empirisch belegt (Sue, 2010): Sie können mit einem niedrigen Selbstwertgefühl, depressiver Symptomatik, sozialem Rückzug, Einsamkeit und der Entwicklung eines negativen Weltbildes einhergehen.

Es reicht folglich nicht aus, wenn Supervisor*innen sich nicht offen rassistisch, sexistisch etc. äußern. Supervisor*innen sollten auch fähig sein, beispielsweise im Rahmen einer (Team)Supervision fremde oder auch eigene Mikroaggressionen zu erkennen und zu benennen (vgl. Miller & Nagy, 2018; z. B. „Das erscheint mir wie eine Mikroaggression.“, „Ich glaube ich habe gerade eine Mikroaggression geäußert und ich möchte gerne mit Ihnen darüber sprechen.“). Angemessen kann darauf reagiert werden, indem beispielsweise das Ausmaß der Mikroaggression abgefragt wird (z. B. „Wie geht es Ihnen?“, „Wie beeinflusst Sie diese Äußerung/Erfahrung/Situation?“), die Erfahrung

des*der Supervisand*in validiert wird (z. B. „Selbstverständlich fühlen Sie sich verletzt. Das kann ich total gut nachvollziehen.“) und in den Fällen, in denen andere Supervisand*innen Mikroaggressionen geäußert haben, die Handlungsoptionen der Betroffenen ausgelotet werden (z. B: „Lassen Sie uns darüber sprechen, wie Sie mit der Situationen umgehen können oder was passieren sollte. Was spricht für und was gegen die unterschiedlichen Optionen?“). In den Fällen, in denen der*die Supervisor*in Mikroaggressionen geäußert hat, sollte die (potenzielle) Ruptur der supervisorischen Beziehung (Wöller, 2016) mit der Übernahme der Verantwortung für das eigene Handeln begegnet werden (z. B. „Das tut mir leid. Ich werde zukünftig sensibler bezüglich meines sprachlichen Ausdrucks sein.“).

Im Vergleich zu den abstrakten Ausführungen von Diversitätskompetenzen der DGSv (2023) sind die Überlegungen im EU-geförderten Projekt „ECVision: Supervision und Coaching in Europa - Konzepte und Kompetenzen“ (ECVision, 2014)“ etwas konkreter. Das Projekt verfolgte das Ziel, zentrale Kompetenzen für Supervisor*innen zu identifizieren und zu konkretisieren. Der Umgang mit sozialer Vielfalt wird hier als „unverzichtbare“ (S. 54) Kernqualität von Supervisor*innen angesehen. Konkret spiegelt sich diese Kernqualität in den beiden Kompetenzen (1) „Diversity-Bewusstsein“ und (2) „Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben“ wider (S. 108):

Diversity-Bewusstsein

Kenntnisse	Fähigkeiten	Performanz
Wissen um den Einfluss von Werten und handlungsleitenden Annahmen auf menschliche Interaktion; eigene Werte und handlungsleitende Annahmen.	Sensibilität für Unterschiede und ihre Auswirkungen.	Kennt und reflektiert eigene Werte, Kommunikationsstile und handlungsleitende Annahmen; insbesondere in Gegenüberstellung zu anderen; beobachtet kritisch die Kommunikationsstile und handlungsleitende An-

		nahmen der Supervisand*Innen.
Wissen um gesellschaftliche Zuschreibungspraxen und ihre Wirkungen in Supervisionsprozessen.	Fähigkeit, mit Zuschreibungspraxen und deren Auswirkungen konstruktiv umzugehen.	Kennt und beherrscht Interventionen, die festgefahrene Perspektiven und Verhaltensweisen in Frage stellen, stellt stereotype Zuschreibungen in persönlichen wie professionellen Interaktionen in Frage.

Macht, Hierarchie und Diskriminierung handhaben

Kenntnisse	Fähigkeiten	Performanz
Wissen um Gender-Theorien, Kulturtheorien, Intersektionalität	Wissen, wie Stereotypisierung und Diskriminierung sich in der Kommunikation (re-)produzieren; eröffnen neuer Handlungsspielräume.	Erkennt Rollenklischees und verknüpft sie mit konkretem Verhalten; spricht Prozesse der Macht- und Ressourcenverteilung so an, dass die Supervisand*innen neue Handlungsspielräume im Umgang mit ihnen entwickeln können; erkennt Außenseiterentwicklungen und setzt Interventionen, die dem entgegenwirken; fördert die Gender- und Diversity- Kompetenz der Supervisand*innen.
Grundkenntnisse der Auswirkungen von Zwei- bzw. Zweitsprachigkeit.	Kennt die Wirkungen von Zweisprachigkeit auf Beratungsprozesse.	Kann sprachlich flexibel auf unterschiedliche Sprachniveaus und Sprechstile eingehen.

Besonders positiv hervorzuheben ist, dass zusätzlich zur Sensibilisierung für Diversität auch der Umgang mit (gesellschaftlichen/strukturellen) Machtdynamiken und deren Konsequenzen für Betroffene explizit als Kompetenz genannt werden. Macht spielt in vielfältiger Weise eine wichtige Rolle in der Supervision: auf gesellschaftlicher Ebene haben Menschen aufgrund ihrer sozialen Positionierung unterschiedlich viel Macht. So unterscheiden sich Menschen, die eher dem Arbeitermilieu zugordnet werden können, von denen, die eher dem gehobenen Milieu zugeordnet werden können, hinsichtlich ihres Eigentums und ihres Einkommens, was ihnen mehr Handlungsspielraum ermöglicht. Die Machtunterschiede existieren auch auf subtilere Weise, wie sozialen Netzwerken (mit den damit einhergehenden Möglichkeiten und Informationen) oder Kompetenzen (z. B. Wissen über Abläufe, Organisationen, Machtstrukturen etc., Eloquenz, Selbstwirksamkeitserwartungen etc.). Des Weiteren spielen in vielen Arbeitskontexten – und somit auch in vielen supervisorischen Anliegen – Machtdynamiken (z. B. bei Führungskräften in einer „Sandwich-Position“) bzw. Machtspiele (z. B. bei Machtmissbrauch oder Mobbing) eine wichtige Rolle. Auch die konkrete supervisorische Situation ist durch ungleiche Machtverhältnisse charakterisiert: Supervisor*innen wird oft aufgrund ihres sozialen und kulturellen Kapitals eine machtvolle, privilegierte Rolle zugeschrieben. Sie sind verantwortlich für und gestalten den Supervisionsprozess. Sie werden oft als Expert*innen für arbeitsbezogene Fragestellungen gesehen, was die Distanz zu den Supervisand*innen vergrößern kann. Insbesondere im Kontext der Ausbildungssupervision haben Supervisor*innen auch Macht über Supervisand*innen, da sie über ihre Eignung und Performanz urteilen müssen. So entscheiden Supervisor*innen in einer psychodynamischen Therapieausbildung darüber, ob ein*e Ausbildungskandidat*in zur Prüfung zugelassen wird oder nicht.

In Bezug auf das ECVision Kompetenzprofil von Supervisor*innen ist auch positiv hervorzuheben, dass explizit Intersektionalität thematisiert wird, ein Analyse- und Interventionsansatz, der die gleichzeitige Verwobenheit mehrerer

Diversitätsdimensionen berücksichtigt. Auffällig ist jedoch, dass die einschlägigen Kenntnisse (z. B. Intersektionalität) sich nicht in den konkreten Fähigkeiten und Performanz widerspiegeln (siehe Tabellen); beziehungsweise es nicht ersichtlich ist, wie die Fähigkeiten und die Performanz konkret aus den genannten theoretischen Perspektiven abgeleitet wurden. Obwohl in Beratung, Supervision und vielen anderen Bereichen der Sozialen Arbeit vermehrt auf die Bedeutung einer intersektionalen Perspektive hingewiesen wird, ist das Verständnis darüber, wie dies ganz konkret in die Praxis umgesetzt werden kann, noch sehr begrenzt (Gutierrez, 2018; Hudson & Mehrotra, 2021). So weisen Sarah Tarshis und Stephanie Baird (2021) in ihrem Überblicksartikel zu Intersektionalität in der (klinischen) Supervision darauf hin, „despite a growing interest in intersectionality, little is known about the use of intersectionality within clinical supervision“ (S. 221). Diese Lücke zwischen Theorie und Praxis soll im Folgenden adressiert werden. Es wird zunächst skizziert, wie sich der intersektionalen Ansatz entwickelt hat und argumentiert, dass Intersektionalität ein vielversprechender Ansatz darstellt, um Diversität in der Supervision zu berücksichtigen. Des Weiteren wird aufgezeigt, wie Intersektionalität die supervisorische Praxis bereichern und konkret in dieser umgesetzt werden kann.

Was bedeutet Intersektionalität?

Eine der ersten Ausformulierungen des Intersektionalitätskonzeptes erfolgte im Jahr 1977 durch das Combahee River Kollektiv, einer Gruppe Schwarzer, lesbischer Feminist*innen. Das Kollektiv argumentierte, dass sowohl die Frauenbewegung als auch die antirassistische Bürgerrechtsbewegung die besonderen Bedürfnisse schwarzer (lesbischer) Frauen nicht berücksichtige: die Frauenbewegung vertrat überwiegend die Interessen Weißer Frauen und die antirassistische Bürgerbewegung überwiegend die

Schwarzer Männer. Die Tatsache, dass Schwarze Frauen mehrfach benachteiligt wurden, wurde nicht mitbedacht: Schwarze Frauen sind sowohl von Rassismus als auch von patriarchalen Strukturen/Sexismus betroffen. Die Aktivist*innen sahen deshalb die Notwendigkeit, sich selbst für ihre Belange einzusetzen, und forderten eine Politik, die die Verwobenheit unterschiedlicher Diversitätskategorien berücksichtigt:

The most general statement of our politics at the present time would be that we are actively committed to struggling against racial, sexual, heterosexual, and class oppression, and see as our particular task the development of integrated analysis and practice based upon the fact that the major systems of oppression are interlocking (Combahee River Collective, 1977).

Der Begriff Intersektionalität (intersection = engl. für sich kreuzen bzw. Kreuzung) wurde 1989 durch die Juristin Kimberlé Crenshaw in ihrem Artikel „Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics“ geprägt. Crenshaw argumentiert, dass es nicht ausreiche, immer nur eine Diversitätsdimension (z. B. Geschlecht vs. Ethnizität) zu betrachten. Eine solche Analyse sei verkürzt, werde der Komplexität der Situation nicht gerecht und berücksichtige nicht die Erfahrungen von Menschen, die von mehreren (stigmatisierten) Diversitätsdimensionen betroffen sind (z. B. Schwarze Frauen):

Because the intersectional experience is greater than the sum of racism and sexism, any analysis that does not take intersectionality into account cannot sufficiently address the particular manner in which Black women are subordinated (Crenshaw, 1989, S. 140).

Die gesellschaftliche Positionierung einer Person ergibt sich nicht durch einfache Addition/Subtraktion von einzelnen Diskriminierungen/Privilegierungen, sondern wird durch komplexe Wechselwirkungen der unterschiedlichen Kulturen bestimmt, deren ein Mensch angehört. So hat eine lesbische trans* Frau eine andere gesellschaftliche

Positionierung als ein schwuler cis Mann, da sie nicht nur von Homofeindlichkeit, sondern auch von Sexismus und Transfeindlichkeit betroffen ist.

Während es bei Diversität eher um die vielen Dimensionen geht, in Bezug derer sich Menschen unterscheiden bzw. ähneln können (z. B. Geschlecht, Familienstand, Elternschaft), geht es bei der Intersektionalität um die Überschneidungen dieser Kategorien (siehe Abbildung 2). Der Diversitätsansatz fokussiert in der Regel auf einzelne Diversitätsdimension, die tendenziell gefeiert (z. B. Pride Monat) oder problematisiert werden (z. B. Flucht- und Migration). Dabei werden strukturelle Aspekte meistens unzureichend berücksichtigt. Anders wird jedoch damit im intersektionalen Ansatz umgegangen: Hier geht es nicht nur darum, mehrere Diversitätsdimensionen gleichzeitig zu berücksichtigen, sondern auch um die kritische Analyse von kontextuellen und strukturellen Faktoren sowie der damit einhergehenden Macht-, Privilegierungs- und Benachteiligungsdynamiken (Hudson & Mehrotra, 2021). Durch die kritische Analyse hat der intersektionale Ansatz eher das Potenzial, zu sozialer Gerechtigkeit beizutragen.

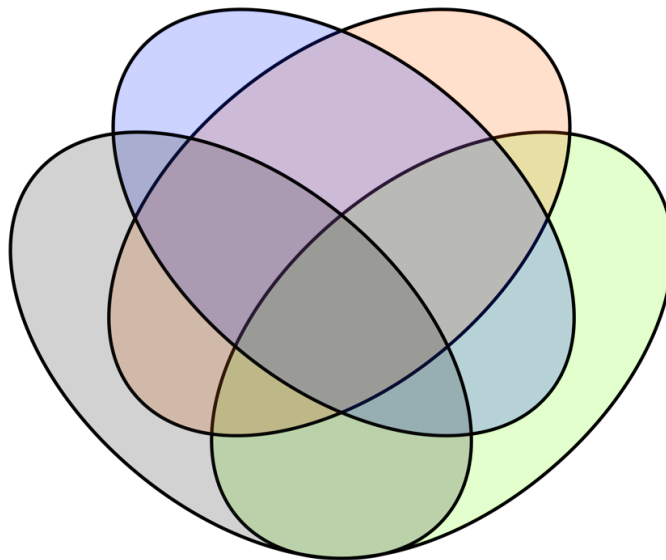


Abbildung 2: Veranschaulichung von Intersektionalität anhand der Überschneidung unterschiedlicher Diversitätsdimensionen (Quelle: Rupert Millard, 2009, CC BY-SA 3.0)

Wieso sollten Supervisor*innen intersektional sensibel sein?

Das Einnehmen einer intersektionalen Perspektive in der Supervision hat mehrere Vorteile: Sie berücksichtigt, den Einfluss und die Verwobenheit von Kulturen, denen Supervisor*innen und Supervisand*innen angehören, und berücksichtigt Machtdynamiken in der Supervision, der Arbeitswelt sowie im größeren gesellschaftlichen Kontext. Intersektional sensible Supervision nimmt eine ganzheitliche Perspektive auf den Menschen ein, der in unterschiedlichen Kulturen eingebettet ist. Sie erhöht die Komplexität und Tiefgründigkeit des Verstehens in der Supervision. Intersektional sensible Supervision kann sowohl zu einer authentischeren supervisorischen Beziehung als auch zu einem komplexeren Fallverstehen beitragen. Fallverstehen in der Supervision bedeutet „die Durchdringung einer meist sehr komplexen und kontingenten Situation oder Szene in ihrer unterschiedlichen Dimensionalität, d.h. in ihren normativen, sozialen, psychischen, ökonomischen, strukturellen, historischen, politischen, kulturellen und auch in ihren bewussten und unbewussten Wirklichkeiten mit dem Ziel zu einem vertieften Verständnis der Situation, dem Sinn zu kommen, die Handeln wieder möglich macht“ (Weigand, 2018, S. 20). Beim intersektional sensiblen Fallverstehen können die folgenden Fragen gestellt werden, (a) „Welche Diversitätsdimensionen sind in der vorliegenden Situation besonders von Bedeutung?“, (b) „Wie sind die Diversitätsdimensionen miteinander verwoben?“ und (c) „Wie beeinflussen die unterschiedliche Diversitätsdimensionen das Erleben und Verhalten der Beteiligten?“

Was kennzeichnet intersektional sensible Supervisor*innen?

Supervisor*innen, die eine intersektionale Perspektive auf soziale Vielfalt einnehmen, besitzen nicht nur einschlägige fachliche, zwischenmenschliche und organisationale Kompetenzen (vgl. ECVision, 2014), sondern sind sich auch bewusst, dass sie selbst, die Supervisand*innen und die Menschen, mit denen sie zusammenarbeiten, vielfältigen und vielschichtigen Kulturen angehören. Jede Supervision ist eine multikulturelle Situation: Die jeweiligen kulturellen Hintergründe gehen mit unterschiedlicher Macht und verschiedenen Privilegien einher, die die Erfahrungen der Betroffenen sowie die zwischenmenschlichen Dynamiken auf einzigartige Weise beeinflussen können. Intersektional sensible Supervisor*innen setzen sich (selbst)kritisch mit Macht-, Differenz- und Diskriminierungsprozessen auseinander, sind sensibel und offen für kulturelle Unterschiede im Erleben und Verhalten und berücksichtigen auch, wie Kultur und Machtprozesse sich auf die supervisorische Beziehung auswirken können. Eine wiederkehrende Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Prägungen, d.h. Relativierung eigener Werte, Normen, Interpretationsmuster und Verhaltensweisen sowie den eigenen Erfahrungen von Privilegierung und Benachteiligung, ist unerlässlich (Hudson & Mehrotra, 2021). Denn die Krux mit den Privilegien ist, dass sich Menschen ihrer Privilegien oft nicht bewusst sind. Sie sind für sie selbstverständlich. Es ist nicht verwunderlich, dass das Selbstverständliche nicht in Frage gestellt wird. So fällt es beispielsweise Menschen ohne Gehbehinderung oft nicht auf, dass viele Arbeitsstätten nicht rollstuhlgerecht gestaltet sind und Menschen mit eingeschränkter Mobilität oft behindert und nicht mitgedacht werden. Andererseits sind sich Menschen mit Benachteiligungserfahrungen häufig ihres geringen sozialen Status bewusst, haben Angst, wieder die Erfahrung von Benachteiligung zu machen und

sind sensibler für Machtdynamiken (z. B. Todd, Blevins, Yi, Boeh Bergmann & Meno, 2023).

Intersektional sensible Supervisor*innen kennen die Falle der Essentialisierung in multikulturellen Supervisionen: Mit Essentialisierung ist die (Über-)Betonung einzelner Diversitätsdimensionen gemeint (z. B. Hautfarbe, körperliche Be_hinderung, Geschlechtszugehörigkeit). Sie geht mit einer Reduzierung der jeweiligen Person auf dieses eine Merkmal einher, während andere Identitätsmerkmale ausgeblendet werden. Des Weiteren nimmt Essentialisierung an, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale objektiv und eindeutig bestimmten Gruppen zugeordnet werden können, die sich in ihrer Essenz von anderen Gruppen unterscheiden. Dies kann mit Stereotypisierung (d.h. der Anwendung von Stereotypen aufgrund einer zugeschriebenen Zugehörigkeit zu einer Gruppe), Othering- bzw. Verbesonderungsprozessen³ einhergehen. Die essentialistische Interpretation multikultureller Begegnungen berücksichtigt nicht die Heterogenität innerhalb und die Fluidität zwischen unterschiedlichen Diversitätsdimensionen.

Intersektional sensible Supervisor*innen unterstützen Supervisand*innen, ihre Geschichte (Perspektive) zu erzählen. Wenn Supervisand*innen über ihre kulturell geprägten Erfahrungen (z. B. als Muslima) berichten, dann sollten Supervisor*innen eine Haltung der Neugier und kulturellen Offenheit einnehmen. Hilfreich erscheint eine naive, lernbereite und interessierte Haltung. Stets sollte die Selbstbestimmung des*der Supervisand*in gewahrt werden nur das zu teilen, was zum gegenwärtigen Zeitpunkt für ihn*sie stimmig ist. Intersektional sensible Supervisor*innen erkennen die Heterogenität der Lebenserfahrungen/-bedingungen der Supervisand*innen an, sind sensibel für die strukturellen Herausforderungen, mit denen Supervisand*innen konfrontiert sind, und sprechen offen über Macht, Privilegierung und Diskriminierung (Hudson & Mehrotra,

³ Othering (Verbesonderung) beschreibt den Prozess des Fremd-Machens (des Besonders-Machens) durch die Dominanzgesellschaft. Die „Anderen“ werden zu „Fremden“ oder zu etwas „Besonderem“ gemacht. Dabei wird gleichzeitig ein „Wir“ geschaffen, welches anders als das fremde „Nicht-Wir“ ist.

2021). Gleichzeitig heißt das auch, dass sie Supervisand*innen dabei unterstützen, ihre kulturellen Prägungen und „blinden Flecken“ zu erkennen.

Intersektional sensible Supervisor*innen sind bereit, sich überraschen zu lassen und eigene Annahmen zu korrigieren. Letztlich ist es nie möglich, die Erfahrungen eines anderen Menschen vollständig zu verstehen, insbesondere dann, wenn zwei Menschen sich in Bezug auf mehrere Kulturen unterscheiden. Es ist stets nur eine Annäherung, die mal besser, mal schlechter glückt. Dies sollte im Rahmen der Supervision thematisiert werden (z. B. „Aus meiner Erfahrung als weißer, im christlichen Glauben aufgewachsener cis Mann verstehe ich Ihre Erfahrungen als jüdische trans* Frau möglicherweise nicht immer. Ich bitte Sie, mich zu korrigieren, wenn ich etwas nicht ausreichend erfasse oder Sie sich nicht verstanden fühlen.“).

Gespräche über Intersektionalität können eine Vielzahl unterschiedlicher Gefühle wie Mitgefühl, Angst oder (kollektive) Scham und Schuld auslösen. Eine intensivere Beschäftigung mit den eigenen kulturellen Prägungen und Erfahrungen von Privilegierung und Benachteiligung sowie die Fähigkeit der Selbstregulation und -beruhigung können Supervisor*innen helfen, solche herausfordernde Situationen zu bewältigen. Reflexionen oder Fragen zu den (kulturellen) Erfahrungen der Supervisand*innen sollten immer damit enden, ein Feedback einzuholen (z. B. „Können Sie mit dem, was ich sage, etwas anfangen? Bitte korrigieren Sie mich, wenn ich falsch liege, denn ich möchte, dass die Supervision für Sie hilfreich ist, und Sie sind der*die Expert*in Ihrer Erfahrungen.“). Solche Äußerungen erleichtern den offenen Austausch darüber, ob Intersektionalität für das supervisorische Anliegen relevant ist oder nicht. Dies gibt auch Raum für Korrekturen, wenn Supervisor*innen unbeabsichtigt von einem Stereotyp oder einer Verallgemeinerung ausgehen, die nicht zu den Erfahrungen des*der Supervisand*in passt.

Intersektional sensible Supervisor*innen sollten auch Wissen darüber verfügen, wie Macht in Organisationen und in der Arbeitswelt ausgelebt werden.⁴ Auch in der durch ein mehr oder weniger starkes Machtgefälle zwischen Supervisor*innen und Supervisand*innen gekennzeichnetes Arbeiten spielen multikulturelle Aspekte eine wichtige Rolle und können Mikroaggressionen vorkommen. Intersektional sensible Supervisor*innen sprechen zu Beginn eines supervisorischen Prozesses Themen wie Diversität, kulturelle Identitäten und Machtunterschiede in der Supervision proaktiv an (Borders et al., 2014). Dadurch kommunizieren sie, dass es wichtige Themen sind, auf die geachtet werden sollte und über die offen in der Supervision gesprochen werden kann. Wenn transparent und sensibel damit umgegangen wird, dann können Supervisand*innen auch ein vertieftes Verständnis von Intersektionalität entwickeln und lernen, wie sie als Fachkraft in den Beziehungen zu ihren Klient*innen und Kolleg*innen mit multikulturellen Aspekten und Machtthematiken kompetent umgehen können.

Sprache ist ein zentrales Mittel der menschlichen Interaktion (Greene, Lee & Hoffpauir, 2005). Deshalb ist sich der*die intersektional sensible Supervisor*in bewusst, wie er*sie durch Sprache einschließen oder ausschließen kann und wie er*sie eher empoweren oder abhängig machen kann. Intersektional sensible Supervisor*innen sollten in der schriftlichen Korrespondenz eine Sprachform wählen, die die unterschiedlichen Geschlechter berücksichtigt (z. B. Gender Gap oder Sternchen), nicht aufgrund eines Vornamens auf das Geschlecht von Personen schließen, sondern die Geschlechtsidentität (und die verwendeten Pronomen) bewusst erfragen, da aufgrund äußerer Eigenschaften nicht auf die Geschlechtsidentität geschlossen werden kann. Zusätzlich wäre es sensibel und wünschenswert, wenn er*sie in der gesprochenen Sprache eine kleine Sprechpause zwischen dem männlichen Wortstamm bzw. der männlichen Bezeichnung und den weiblichen Nachsilben -in oder -innen einlegen würde, um die Vielfalt der Geschlechter

⁴ Zum Beispiel: Welche Formen der Macht unterschieden werden können: Hollander & Offerman 1990; was Quellen/Grundlagen von Macht sind: French & Raven, 1959; wie Macht in Communities manifestiert und gefordert werden kann: Gaventa, 1989; sowie wie Empowerment gefördert werden kann: Adams, 2008.

zu inkludieren. Des Weiteren sollte er*sie eine empowernde Sprache verwenden (Greene et al., 2005), die u.a. dadurch gekennzeichnet ist, dass sie lösungsorientiert und nicht problemorientiert (z. B. „Was möchten Sie heute für sich erreichen?“ und nicht „Welche Probleme bringen Sie mit?“), kooperativ und nicht helfend („Wie können wir zusammenarbeiten, sodass Sie das erreichen, was Ihnen wichtig ist? Was wollen Sie klären?“ und nicht „Wie kann ich Ihnen helfen?“) und ressourcenorientiert ist.

Auch wenn die unterschiedlichen Kompetenzen, die in diesem Abschnitt aufgelistet wurden, internalisiert und regelmäßig umgesetzt werden, so sollte stets bedacht werden, dass intersektionale Sensibilität kein Zustand ist, der von eine*r Supervisor*in erreicht werden kann, sondern ein ständiger Prozess der Selbstreflexion und des Lernens.

Wie kann eine intersektional sensible Supervision konkret in die Praxis umgesetzt werden?

In der englischsprachigen Fachliteratur werden bisher unterschiedliche Möglichkeiten diskutiert, wie Intersektionalität konkret im Rahmen der Supervision praktisch umgesetzt werden kann. Die Vermittlung von Diversity Kompetenzen erfolgt oft überwiegend auf einer kognitiven Ebene (PettyJohn, Tseng & Blow, 2020). So werden beispielsweise Theorien und Fakten über Kultur, Diversität, Intersektionalität oder die Lebenswelten bestimmter Gruppen im Rahmen von Vorträgen vermittelt. Nützlicher und nachhaltiger sind jedoch erfahrungsbasierte Ansätze, die den prozesshaften Charakter berücksichtigen, und Supervisor*innen unterstützen, neugierig zu bleiben, eine Haltung kultureller Offenheit einzunehmen und zu explorieren, wie die eigene Intersektionalität mit der der Supervisand*innen interagiert.

Prinzipiell können die Methoden zur Förderung einer intersektionalen Perspektive in unterschiedliche supervisorische Situationen mit verschiedenen Zielsetzungen eingesetzt werden. Mögliche Anwendungskontexte sind u.a. im Rahmen der Fort- und Weiterbildung von Supervisor*innen, in der Arbeit mit Supervisand*innen oder der Kontrollsupervision/Intervision mit anderen Supervisor*innen. Mögliche Zielsetzungen sind u.a. die Sensibilisierung der Supervisor*innen bezüglich ihrer eigenen multikulturellen Identität und die damit einhergehende Erfahrungen von Privilegierung und Benachteiligung, die Klärung der multikulturellen Supervisionssituation und den damit einhergehenden Machtdynamiken mit den Supervisand*innen sowie das Analysieren und Verstehen des supervisorischen Falls.

Im Folgenden werden drei bereits existierende Methoden skizziert und gezeigt, wie Intersektionalität im Rahmen von Supervisionen umgesetzt werden kann.

(1) Reflektieren über Intersektionalität

Die folgenden Fragen wurden ursprünglich im Kontext der Paar- und Familienberatung formuliert und später auf den supervisorischen Kontext adaptiert (PettyJohn et al., 2020). Supervisor*innen können dadurch reflektieren, inwieweit ihre eigene Intersektionalität (und die des*der Supervisand*in) den supervisorischen Prozess und die Beziehung beeinflussen könnte.

- In Bezug auf welche (kulturellen) Dimensionen unterscheide ich mich von dem*der Supervisand*in?
- Wie könnte ich den*die Supervisand*in unbeabsichtigt unterdrücken/verletzen/diskriminieren?
- Welche Kulturen/intersektionalen Aspekte sind im supervisorischen Fall von Bedeutung? Wie könnte ich unabsichtlich problematische Machtdynamiken innerhalb des Systems verstärken?

- Wie wirken sich Unterschiede in meiner und der Identität des*der Supervisand*in möglicherweise auf die Beziehung, den supervisorischen Prozess und die Bearbeitung des Anliegens aus?
- Wie viel Wissen/Erfahrung habe ich bzgl. der Kulturen des*der Supervisand*in, die sich von meinen unterscheiden?
- Welche gängigen Klischees/Stereotype existieren bzgl. der Kulturen, die der*die Supervisand*in angehört, die mein Handeln unbewusst beeinflussen könnten?
- Wie (un)wohl fühle ich mich, Aspekte der Intersektionalität anzusprechen?
- Wie würde der*die Supervisand*in darauf reagieren, wenn ich ein Gespräch über Intersektionalität initiieren würde?
- Welche Machtdynamiken sind für das Verständnis des Falls von Bedeutung?
- Welche gesellschaftlichen Faktoren sollten aufgrund der Kulturen, die der*die Supervisor*in/Supervisand*in angehören, thematisiert werden?

(2) Broaching: Ansprechen von Intersektionalität

Eine in der Literatur häufig diskutierte Methode, um kulturelle Ähnlichkeiten und Unterschiede mit authentischer, respektvoller Neugier zu begegnen ist *broaching* (to broach = engl. für etwas zur Sprache bringen, etwas aufs Tablett bringen, vgl. Jones, Welfare, Melchior & Cash, 2019). Broaching ist eine (andauernde) Haltung und eine kontinuierlich eingesetzte Strategie, um die Diversitätsdimensionen und die damit verbundenen Erfahrungen von Macht und Unterdrückung zu verstehen, die das Leben des*der Supervisand*in beeinflussen und/oder mit dem supervisorischen Anliegen/Prozess einhergehen können. Broaching kann in der Anfangsphase und/oder auch im weiteren Verlauf eines Supervisionsprozesses eingesetzt werden. Beispiele für Broaching in unterschiedlichen Phasen des supervisorischen Prozesses sind (in Anlehnung an Jones et al., 2019, S. 9-11):

Mir ist wichtig zu betonen, dass die Supervision „ein sicherer Ort“ ist. Jede Beziehung, die wir eingehen, ist eine multikulturelle Begegnung. Das trifft auch auf die Supervision zu. Wahrscheinlich werden wir uns in Bezug auf bestimmte Aspekte ähneln und in Bezug auf andere unterscheiden. Ich bin offen für Diskussionen über diese kulturellen Ähnlichkeiten und Unterschiede. Wenn Sie zu irgendeinem Zeitpunkt das Gefühl haben, dass ich ihre (kulturelle) Perspektive nicht ernst nehme oder sie gar beleidigt habe, dann zögern Sie bitte nicht, mir dies mitzuteilen.

Als einer Ihre*r Kolleg*innen in der Gruppensupervision seine*ihre Gedanken über Personen aus Arbeiterfamilien teilte, bemerkte ich, dass sich Ihr nonverbales Verhalten änderte. Wir haben in der Vergangenheit ein wenig über Ihre angespannte finanzielle Situation gesprochen. Wollen Sie darüber sprechen, wie Sie sich durch die Kommentare gefühlt haben, oder haben Sie irgendwelche Gedanken, die Sie teilen möchten?

Die beispielhaften Formulierungen machen deutlich, was ein*e kultursensible Supervisor*in sagen könnte. Um die Verwobenheit der unterschiedlichen Kulturen zu kommunizieren, könnte eine atheistische deutschstämmige Supervisorin, die mit einem muslimischen, türkischstämmigen Supervisanden zusammenarbeitet, die folgenden Beispielsfragen stellen (vgl. Greene & Flasch, 2019, o. S.): „Wie könnte meine Identität als atheistische deutschstämmige Frau die Art und Weise beeinflussen, wie Sie mich als Supervisorin sehen und mit mir umgehen? Wie könnte es die Art und Weise beeinflussen, wie ich Sie als Supervisanden sehe und mit Ihnen umgehe? Welche Hindernisse müssen wir möglicherweise überwinden, um gut miteinander zu arbeiten?“

Es gibt kein Patentrezept, wann und wie Broaching eingesetzt werden sollte. Hilfreich ist es, wenn Supervisor*innen feinfühlig und kontextsensibel vorgehen sowie ein Verständnis von gruppenspezifischen Prozessen haben. Ein günstiger Zeitpunkt für das proaktive Thematisieren von Diversität, kulturellen Aspekten, Intersektionalität und Machtdynamiken hängt auch davon ab, wie vertraut die Gruppe mit diesen Themen ist und in welchem Kontext die Supervision stattfindet (z. B. Fallsupervision in einer Peer-to-

Peer Beratungsstelle für Regenbogenfamilien vs. Teamsupervision in einem Pflegeheim in kirchlicher Trägerschaft). In bestimmten Kontexten ist es notwendig, die Gruppe auf die Themen Diversität/Intersektionalität vorzubereiten. Ein zu frühes Thematisieren von Diversitätsthemen durch den*die Supervisor*in in Gruppen, die „naiv“ bzw. „unvorbereitet“ sind, kann zu einer Überforderung und Abwehrhaltung führen sowie Macht- und Statusunterschiede zwischen Supervisor*innen und Supervisand*innen vergrößern.

(3) ADDRESSING: Beziehungsaufbau durch Selbstoffenbarung

ADDRESSING (Hays, 2008) ist eine weitere Methode, um den Einfluss der Kulturen zu beleuchten, denen Supervisor*innen und Supervisand*innen angehören. Jeder Buchstabe des Akronymes ADDRESSING steht für eine Diversitätsdimension:

- A : ge and generational influences;
- D : evelopmental or other
- D : isability;
- R : eligion and spiritual orientation;
- E : thnic and racial identity;
- S : ocioeconomic status S:exual orientation;
- I : ndigenous heritage;
- N : ational origin;
- G : ender.

Zu Beginn eines Supervisionsprozess können – wenn gewünscht – alle Beteiligten sich in Bezug auf deren Zugehörigkeit zu den unterschiedlichen Diversitätsdimensionen austauschen (siehe Hagler, 2020 für ein konkretes Praxisbeispiel im Rahmen einer Ausbildungssupervision). Dies erfordert von den Beteiligten ein hohes Maß an

Selbstoffenbarung und steht eher im Widerspruch mit einem engen (psychoanalytischen) Verständnis von Abstinenz, dass Klient*in und Berater*in/Therapeut*in/Supervisor*in jede persönliche, über die Ziele der Beratung/Therapie/Supervision hinausgehende Kommunikation zu vermeiden habe. Auch wenn Supervisor*innen ein nicht derart enges Verständnis des Abstinenzgebotes haben, so ist es in Deutschland eher unüblich als Fachkraft Persönliches zu teilen, da dies als fehlende professionelle Distanz gedeutet werden kann.⁵ In bestimmten Kontexten, wie in community-basierten Beratungsstellen oder in Migrant*innenselbstorganisationen, kann jedoch eine solche Selbstoffenbarung die erforderliche Nähe zwischen Fachkraft und Klient*innen bzw. zwischen Supervisor*in und Supervisand*innen fördern. Gleichzeitig kann die Selbstoffenbarung des*der Supervisor*in dem sozialisierten Unbehagen und der Stigmatisierung entgegenwirken, die oft mit der Diskussion über kulturelle Vielfalt verbunden sind. Wenn Supervisor*innen ihre relative Unwissenheit bezüglich bestimmter Diversitätsaspekte offen thematisieren, kann dies auch Machtunterschiede in der Supervisionsbeziehung reduzieren und zu einer gleichberechtigteren Atmosphäre in der Supervision beitragen.

Selbstoffenbarung des*der Supervisor*in sollte jedoch bewusst und bedacht erfolgen und ausschließlich dem Prozess dienen. Sie ist sowohl mit Vorteilen als auch mit Risiken verbunden: Supervisor*innen sollten sicherstellen, dass alle Elemente der Selbstoffenbarung für den gegebenen Kontext relevant sind. Supervisor*innen, die mehr als nötig von sich mitteilen, können dem*der Supervisand*in Unbehagen bereiten oder den Fokus der Supervision zu sehr auf sich selbst, statt dem*der Supervisand*in richten.

⁵ Im Psychodrama ist Leitung im Sozialgefüge einer Gruppe eingebunden und sollte keine (eng verstandene) abstinente Haltung einnehmen (Stadler & Kern, 2010). Stattdessen sollte Leitung im Psychodrama sichtbar sein, jedoch nicht zum Thema gemacht werden. So gehört aus psychodramatischer Sicht zur Haltung der Leitung auch immer ein gewisses Maß an Selbstoffenbarung der Leitung dazu (z. B. im Rahmen des Sharings). Sharing ist nicht das Gegenteil von (therapeutischer) Abstinenz. Dieser Prozess ist gelungen, wenn die Leitung, ganz selbstverständlich durch das Erzählen von eigenen Fremdheitserfahrungen die Themen Fremd-sein und Privilegiert-sein einführt und somit einen Austausch mit den Teilnehmenden erleichtert. Wenn jedoch die Teilnehmenden nach dem Sharing der Leitung mehr mit ihm*ihr beschäftigt sind, als mit sich selbst, und der Leitung die nächste Bühne wünschen, dann ist der Prozess nicht gelungen.

Wieso ist das Verfahren Psychodrama in besonderer Weise geeignet, Intersektionalität praktisch umzusetzen?

Im folgenden Abschnitt wird argumentiert, dass das handlungsorientierte Verfahren Psychodrama prädestiniert ist, um Intersektionalität in unterschiedlichen Formaten zu realisieren.⁶ Doch bisher wurde Intersektionalität in der psychodramatischen Praxis/Theorieentwicklung kaum berücksichtigt. So ergab eine Volltextsuche in den Beiträgen der „Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie“, dass das Wort Intersektionalität nur ein einziges Mal erwähnt wurde⁷. Auch die Recherche in einschlägigen Datenbanken wie PsycInfo lässt die Schlussfolgerung zu, dass es bisher kaum (explizite bzw. dokumentierte) Berührungspunkte zwischen dem Verfahren Psychodrama und dem intersektionalen Ansatz gibt. Dieser Befund überrascht, da mehrere Schnittstellen zwischen dem Psychodrama und der Intersektionalität offenkundig sind, von denen im Folgenden einige exemplarisch skizziert werden:

Verantwortung zur Mitgestaltung der Welt: Psychodrama ist nicht nur ein psychotherapeutisches Verfahren, sondern auch ein Instrument gesellschaftlicher Veränderung (von Ameln & Kramer, 2014). Bereits Moreno arbeitete mit Menschen, die gesellschaftlich ausgeschlossen und benachteiligt wurden wie Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung oder Menschen, die der Prostitution nachgingen (Buer, 2010). Moreno war bemüht, deren gesellschaftliches Ansehen zu verbessern und sie zu empowern, damit sie gemeinsam ihre eigenen Interessen vertreten (Buer, 2010). In

⁶ Nach Ferdinand Buer (z. B. 2007) stellen Formate eine institutionalisierte Rahmung für professionelle Beziehungsarbeit dar, in der Fachkräfte mit Personen eine intensive Beziehung eingehen, um bei ihnen Lernprozesse anzuregen (z. B. Beratung, Coaching, Psychotherapie, Supervision). Verfahren wie etwa die Systemische Therapie, die Themenzentrierte Interaktion oder das Psychodrama etc. werden einzeln oder in Kombination in diesen Formaten eingesetzt, um die dort stattfindenden Lernprozesse nach bestimmten Regeln zu steuern.

⁷ Im Jahr 2014 in einem Beitrag von Katharina Novy mit dem Titel „Begegnung an Schnittstellen Morenos Werk aus soziologischer Sicht“.

seinem Wirken berücksichtigte er die sozialen und politischen Dimensionen menschlichen Leidens, was im Einklang mit der zentralen Forderung des intersektionalen Ansatzes steht, die strukturellen Faktoren zu berücksichtigen, die Privilegierung und Benachteiligung verursachen können. Nach Moreno sind alle Menschen interdependent. Deshalb fordert er jeden Menschen auf, Verantwortung für den eigenen Beitrag zur Mitgestaltung der Welt zu übernehmen. In Abgrenzung zum Darwinismus setzt er sich für eine Welt ein, in der „jeder überleben soll“ (Hutter und Schacht 2014). Moreno strebte eine Gesellschaft an, in der sich jedes Mitglied in einem demokratisch und partizipativ gestalteten Gemeinwesen entfalten kann (von Ameln, 2013). Moreno forderte auch eine Pflicht zur zwischenmenschlichen Begegnung. Sich dem*der Anderen und der gemeinsamen Situation auszusetzen und sich nicht zu entziehen, sind für Moreno zentrale ethische Forderungen (Hutter und Schacht 2014).

Der Mensch als multikulturelles Selbst: Aus einer intersektionalen Perspektive sind alle Menschen multikulturell, da sie gleichzeitig mehreren miteinander verwobenen Kulturen angehören. Nach Lott (2010) entwickeln sich Kulturen als Lebenswelt einer sozialen Gruppe auf der Grundlage gemeinsamer Erfahrungen. Die Kulturen, denen Menschen angehören (z. B. das Alter oder die sozioökonomische Schicht), beeinflussen deren Selbsterleben, ihre biographischen Erfahrungen und das Verhalten anderer Menschen ihnen gegenüber. Bezüge hierzu können in Morenos Rollentheorie gesehen werden, insbesondere im *kulturellen Atom* (Schacht & Hutter, 2016). Moreno geht davon aus, dass sich das Selbst einer Person aus den Rollen entwickelt, die er*sie im Laufe seines*ihres Lebens übernimmt. Folglich kann ein Mensch nur dann verstanden werden, wenn die Gesamtheit der Rollen berücksichtigt werden, die er*sie innehat. Das kulturelle Atom beschreibt die Gesamtheit der Rollenbeziehungen, in denen ein Mensch lebt: „Jeder Mensch ist (...) der Brennpunkt zahlreicher Rollen, die mit den Rollen anderer Menschen verbunden sind. Jeder Mensch hat (...) eine Reihe von Rollen, und sieht sich einer Reihe von Rollen gegenüber. (...) Die erfassbaren Aspekte dessen, was als »Ich« bekannt ist, sind die Rollen, in denen der Mensch handelt (Moreno 1982a, S. 305 zitiert

in von Ameln & Kramer, 2014, S. 171). Menschen sind Akteur*innen in sozialen Situationen. Sie handeln aus ihrer Rolle heraus (z. B. unterstützungsbedürftiger Mensch ohne festen Wohnsitz) und drängen darauf, dass andere Menschen in Komplementärrollen darauf reagieren (z. B. helfende Fachkraft in der Obdachlosenhilfe). Gleichzeitig wird die Rolle von ihrer Komplementärrolle auch selbst beeinflusst. Dadurch entsteht ein interaktiver Prozess der Rollenaushandlung. Rolle, Komplementärrolle und Interaktion sind szenisch eingebettet, was Hutter (2022) als szenische Rahmung oder szenische Einbettung bezeichnet. Denn es macht einen Unterschied, ob zwei Menschen (z. B. Diskriminierende*r und Diskriminierte*r) Diskriminierung als Teil einer Übung in einem Diversity Training erleben (z. B. in der klassischen Blue Eyes/Brown Eyes Übung⁸) oder im „richtigen“ Leben (z. B. am Arbeitsplatz oder bei Behördengängen), was für die Betroffenen gravierende Konsequenzen haben kann. Mit Rollenkonfiguration wird die Rolle, die Komplementärrolle, deren Interaktion und die szenische Einbettung verstanden. Durch das Psychodrama sollen sie in der Lage versetzt werden, das Rollengefüge in den Beziehungen zu den Interaktionspartner*innen zu verstehen, um angemessen darauf reagieren zu können. Auch aus einer intersektionalen Perspektive wird angestrebt, dass Menschen sich ihrer komplexen gesellschaftlichen Positionierung, die Auswirkungen auf ihr Leben und ihre sozialen Beziehungen hat, bewusstwerden. Des Weiteren sollen Machtdynamiken erkannt und verstanden werden sowie Empowerment gefördert werden. Dies trägt zur Verwirklichung der eigenen Ziele und Interessen als auch zu einer sozial gerechteren Welt bei.

Komplexes Fallverstehen: Im Psychodrama wird angenommen, dass die (subjektive) Wirklichkeit in Form von (inneren) Szenen organisiert ist. Erleben findet vor dem Hintergrund eines räumlichen, zeitlichen und sozialen Kontexts statt. Äußere

⁸ Die Übung basiert auf ein Experiment von der Grundschullehrerin Jane Elliott. Die Übung verfolgt das Ziel, Drittklässler*innen Diskriminierung und Rassismus erfahrbar zu machen. Die Kinder wurden auf Grund eines beliebigen Merkmals (Augenfarbe) in zwei Gruppen unterteilt. Die eine Gruppe hatte Privilegien und wurde als überlegen konstruiert, während die andere Gruppe als unterlegen konstruiert und benachteiligt wurde. Solche Übungen sollten aufgrund möglicher negativer Konsequenzen für die Teilnehmenden kritisch betrachtet werden. (siehe auch https://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/)

Gegebenheiten werden in subjektiv gefärbte innere Repräsentationen übersetzt: „Aus dem aktuellen Erleben wird vor dem Hintergrund von vergangenen Szenen (z. B. biographischer Erlebnisse oder Lernerfahrungen mit den in der Szene beteiligten Personen), von Emotionen, Einstellungen usw. eine ganz persönliche innere Szene konstruiert“ (von Ameln, 2013, S. 35). Daher ist das Erleben einer Situation nicht durch das objektive Geschehen, sondern durch die mit persönlichem Sinn überformte innere Szene bestimmt. Auch aus einer intersektionalen Perspektive wird ebenfalls der Fokus auf die subjektive Perspektive der Betroffenen gelegt. Menschen machen auch aufgrund der Kulturen, denen Sie angehören, besondere Erfahrungen, die sie idiosynkratisch integrieren und gewichten. Psychodramatisches Arbeiten ist besonders gut geeignet, diese inneren Szenen, d.h. subjektive Erleben der Wirklichkeit, in ein materielles szenisches Arrangement zu projizieren. Das komplexe Erleben des*der Supervisand*in wird dadurch beobachtbar, analysierbar und erweiterbar.

Psychodrama ist handlungsorientiert. Durch die Schaffung einer äußeren Szene können durch aktives Handeln neue Perspektiven in Bezug auf eine Situation gewonnen werden oder neue Handlungsweisen erprobt und eingeübt werden. Das Psychodrama als humanistisches Verfahren lenkt den Blick auf das Individuelle und das Einzigartige der Situation der Klient*innen (von Ameln, 2013). Es wird versucht, der Komplexität der Lebenswelt der Supervisand*innen gerecht zu werden und sie nicht zu vereinfachen (Hutter, 2018). Einem supervisorischen Anliegen kann nur dann gerecht werden, wenn es in seinem Kontext berücksichtigt wird. Die äußere Szene auf der psychodramatischen Bühne macht den Kontext einer Fragestellung sichtbar. Christoph Hutter beschreibt die Landkarte der Psychodramatheorie anhand von fünf Pfaden (Stränge). Diese verbinden die jeweilige Szene und Katharsis, das als Ziel psychodramatischer Arbeit betrachtet wird (vgl. Hutter, 2018; Hutter & Schacht, 2014). Die Fünf Stränge sind (1) Strukturtheorien, (2) Inhaltsdimensionen, (3) Instrumente, (4) Prozess und (5) Fremdtheorien. Die ersten beiden Stränge sind vorwiegend diagnostisch und beinhalten Theoreme, um die Szene differenziert zu beschreiben. Eine Szene ist die Verkörperung einer Situation, eines

(mental)en Zustands oder eines Konfliktes. Szenen sind komplex, setzen sich aus unterschiedlichen Dimensionen zusammen, die je nach Fragestellung stärker in den Vordergrund oder in den Hintergrund stehen (vgl. Hutter, 2018):

- *physiodramatische/somatische* Dimension: Körperlichkeit aller Beteiligten;
- *psychodramatische/individuell-biografische* Dimension: biographischen Erfahrungen der Beteiligten, Ausdruck individuell zuschreibbarer Faktoren;
- *soziometrische/beziehungsdynamische* Dimension: Zusammenspiel der Beteiligten und ihrer Beziehungsgestaltung;
- *soziodramatische/gesellschaftliche* Dimension: Spiegelung gesellschaftlicher Bedingungen und Einflussfaktoren;
- *axiologische* Dimension: Werte und Normen sowie existenzielle Tatsachen des menschlichen Lebens.

Und letztlich ist jede Szene als *Singularität* zu verstehen, da sie von allen anderen Szenen verschieden ist.

Im psychodramatischen Arbeiten ist es möglich, *soziale und politische Kontexte* einzubeziehen, zu thematisieren und zu reflektieren sowie Impulse für die Veränderung persönlicher Beziehungen und gesellschaftlicher (Macht-)Verhältnisse zu geben (von Ameln & Kramer, 2014). Strang drei der Psychodramatheorie beinhaltet die Instrumente (Gruppe, Bühne, Protagonist, Hilfs-Ich, Leitung, Techniken und Arrangements) und Strang vier die Prozesse (innerer Prozessdynamik und äußerer Prozessstruktur), die eingesetzt bzw. initiiert werden können (Hutter & Schacht, 2014). Psychodrama eröffnet einen Modus der Erfahrung, der über die Realität hinausreicht. So können beispielsweise Gefühle auf die Spielbühne gebracht werden (z. B. Ärger oder Scham) oder durch Diskriminierungen verursachte Verletzungen gelindert oder gar geheilt werden, die im Alltag oft nicht greifbar und damit auch nicht bearbeitbar sind. Somit ermöglicht das psychodramatische Arbeiten, neben der Alltagsrealität auch Mögliches und Irreales erfahrbar zu machen, was Moreno als eine Surplus-Realität bezeichnet (Hutter & Schacht, 2014).

Praxisreflexion: Wie kann Intersektionalität im Rahmen einer Ausbildungssupervision psychodramatisch inspiriert umgesetzt werden?

Im Kontext von Ausbildungssupervisionen mit Studierenden der Heilpädagogik und der Sozialen Arbeit, die ein Praxissemester absolvierten, wurde Intersektionalität proaktiv thematisiert. Das Ziel war dabei, (1) ein Grundverständnis von Intersektionalität zu vermitteln, (2) die eigenen Erfahrungen von Privilegierung und Benachteiligung zu reflektieren, (3) Möglichkeiten kennenzulernen und auszuprobieren, wie eine intersektionale Haltung in der Beziehung zu den Klient*innen umgesetzt werden kann (z. B. Broaching) und (4) eine intersektionale Perspektive beim Fallverstehen kennenzulernen.

Hierfür wurde drei psychodramatisch inspirierte Methoden entwickelt und ausprobiert, die im Folgenden vorgestellt und kurz reflektiert werden:

1. Einheit: Erwärmung und Vermittlung der theoretischen Grundlagen

Die Einheit begann mit einer soziometrischen Aufstellung als Erwärmung. Die Supervisand*innen wurden aufgefordert, sich nach bestimmten Kriterien im Raum aufzustellen: Zunächst eindimensional (z. B. alphabetisch nach dem Nachnamen), dann als soziometrische Landkarte (z. B. in Anhängigkeit vom Wohnort) und letztlich im Rahmen der Aktionssoziometrie (z. B. Clustering nach Handlungsfeldern und Reflexion, inwieweit Diversität in der eigenen Einrichtung von Relevanz ist).

Nach der Erwärmung wurden zentrale Begriffe kurz erläutert. Diese wurden auf Metaplankarten geschrieben, wie „Vielfalt“, „normal“, „Macht“, „Privilegien“, „Benachteiligung“, „Teilhabe“, „Sichtbarkeit“ und „Intersektionalität“. Die

Metaplankarten wurden anschließend im Raum verteilt. Die Supervisand*innen wurden eingeladen, sich zu einem Begriff zu stellen, der sie am „meisten anspricht“. Nachdem sich die Supervisand*innen auf die Begriffe verteilt haben, wurden sie gebeten sich mit den Menschen auszutauschen, die ebenfalls den Begriff gewählt hatten. Für den Austausch wurde der Satzanfang „Ich stehe hier weil ...“ vorgegeben. Die „erwärmten“ Supervisand*innen sind zügig in einen vertieften Austausch eingestiegen. Nach ca. zehn Minuten wurde der Austausch beendet und die unterschiedlichen Diskussionsgruppen wurden gebeten, die Essenz ihres Austauschs in Form einer Skulptur (Standbild) auszudrücken. Nach ca. drei Minuten wurden die Skulpturen nacheinander dargestellt und von den anderen Supervisand*innen „besichtigt“, die spontane Assoziationen zur Skulptur äußerten. Anschließend erfolgte eine Auflösung durch die darstellende Kleingruppe und eine kurze Diskussion.⁹ Trotz der Kürze der Zeit wurden ausdrucksstarke Skulpturen geschaffen. So hat die Kleingruppe „Teilhabe“ einen Kreis gebildet und sich an den Händen festgehalten, um auszudrücken, dass in einer Gesellschaft Menschen voneinander abhängig sind und alle die gleichen Rechte haben sollten. Die Kleingruppen „Macht“ und „Benachteiligung“ haben gemeinsam dargestellt, wie cis Männer in der Sozialen Arbeit sich gegenseitig die Macht „zuschieben“ und Macht über andere ausüben: szenisch nahmen drei Menschen Machtposen ein, während sie zwei weitere auf dem Boden liegende Menschen mit Füßen traten. Die Kleingruppe „Intersektionalität“ drückte die Verwobenheit der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen aus, in dem vier Menschen – wie in dem gruppendynamischen Spiel „gordischer Knoten“ – sich unsystematisch an den Händen der anderen Gruppenmitgliedern festhielten. Insgesamt ist diese Einheit gut gelungen. Die Supervisand*innen kannten sich untereinander und waren gut im Kontakt. Sie haben

⁹ Die Arbeit mit Skulpturen, also unbewegte, abstrahierende Darstellungen einer Lage oder inneren Zustands einer Person, ist flexibel und vielfältig. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten sind: (a) der Skulptur einen Titel zu geben, (b) den Aufstellenden Worte/Sätze in den Mund zu legen (kann auch als Eindoppeln realisiert werden), (c) die Blickrichtungen/Darstellungsweise zu deuten, (d) einen Impuls der Veränderung umzusetzen, (e) die Aufstellenden die Figur erklären/begründen zu lassen.

sich auf die Angebote eingelassen, und waren bis zum Ende der „Besichtigung“ aufmerksam dabei.

2. Einheit: Reflexion eigener Privilegien – Power Flower

Oft werden Privilegien als dichotom konstruiert: Menschen nehmen sich selbst und andere als privilegiert oder als nicht privilegiert wahr. Doch eine eindeutige Zuordnung ist meistens nicht möglich; insbesondere dann, wenn mehrere Kulturen berücksichtigt werden. So kann es sein, dass eine Person sich in Bezug auf die eine Diversitätsdimension als privilegiert (z. B. Geschlecht) und in Bezug auf eine andere Dimension als benachteiligt erlebt (z. B. berufliche Position). Darüber hinaus ist die soziale Positionierung einer Person nicht festgelegt und kann sich im Laufe der Lebensspanne ändern.

Die Power Flower (Abbildung 3) ist eine klassische Übung u.a. im Anti-bias-Ansatz (Reddy, 2019). Sie verdeutlicht die verschiedenen kulturellen Zugehörigkeiten und dient der Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung. In der traditionellen Umsetzung werden die Teilnehmenden aufgefordert, die Blume für die eigene Person auszumalen. Wenn eine Person sich bezüglich einer Diversitätsdimension der deutschen Mehrheitsgesellschaft zugehörig fühlt, dann soll sie das innere Blütenblatt ausmalen und wenn sie sich nicht zugehörig bzw. eher benachteiligt fühlt, dann das äußere Blütenblatt. Durch die (angeleitete) Reflexion der eigenen Positionierung (z. B. „Wie gehe ich mit meinen Privilegien um? Wie gehe ich mit meiner Unterprivilegierung um? Was kann ich tun, um mich in diesen Kategorien zu stärken?“), soll ein verantwortungsvoller und konstruktiver Umgang mit der eigenen Macht und den eigenen Privilegien entwickelt werden.

Supervisand*innen rege ausgetauscht. Inhalte des Austauschs wurden nicht geteilt, um die Privatsphäre der Supervisand*innen zu wahren. Eine kurze Reflexionsrunde (Sharing) im Plenum deutete einerseits auf eine hohe Akzeptanz der Methode hin, andererseits scheint die Diskussionen in Bezug auf die jeweilige Diversitätsdimension eher allgemein gehalten worden zu sein. So kann angenommen werden, dass eine erste Sensibilisierung erfolgt ist. Inwieweit sie einen unmittelbaren Nutzen für die praktische Arbeit hat, kann nicht abgeschätzt werden. Durch die methodische Umsetzung wurde der Fokus auf die multiplen Kulturen gelegt, denen ein Mensch angehören kann. Die Verwobenheit der Diversitätsdimensionen sowie Privilegierungs-, Benachteiligungs- und Machtprozesse wurden wahrscheinlich – trotz Aufforderung – nicht in ausreichender Weise thematisiert. Es kann auch sein, dass die Methode im Großgruppenkontext zu viel Selbstoffenbarung von den Supervisand*innen erforderte und deshalb zu intim und nicht geeignet war.

Aus dieser ersten experimentellen Erfahrung können Impulse für zukünftige Umsetzungen abgeleitet werden. So erscheint es sinnvoll, die psychodramatische Realisierung der Methode stärker an die „klassische“ Umsetzung der Power Flower anzulehnen. Des Weiteren sollten die Anzahl der Diversitätsdimensionen (z. B. auf 6 Kerndimensionen von Diversität) und der Supervisand*innen (max. 10 Personen) begrenzt werden. Es reicht nicht aus, nur die Diversitätsdimensionen auf Karten zu notieren, sondern es sollte methodisch auch erfahrbar gemacht werden, dass man sich in Bezug auf die jeweilige Dimension eher der privilegierten oder der benachteiligten Gruppe zugehörig fühlen kann. Privilegierung und Benachteiligung kann je nach Diversitätsdimension durch unterschiedlich farbige Tücher markiert werden, die zu den Diversitätsdimensionen auf den Boden gelegt werden. Die Supervisand*innen können sich dann auf die Tücher stellen, um ihren jeweiligen Status körperlich zu erleben. Hierzu können Impulsfragen gestellt werden wie: „Wie fühlt es sich an in Bezug auf ... (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Ethnizität) privilegiert oder benachteiligt zu sein?

Welche Bilder und Gefühle kommen in mir hoch? Gibt es auch eine Stelle in meinem Körper, an der ich eine Regung spüre?“

Die psychodramatische Bühne ist ein Ort der Surplus-Realität, in der das Faktische, das Mögliche und das Surreale gemeinsam auftreten können (Hutter, 2018). Es ist ein Raum, wo neues Erleben und Verhalten experimentell ausprobiert werden kann. So ist es auf der psychodynamischen Bühne auch möglich, in Bezug auf eine bestimmte Dimension den Status zu wechseln (z. B. von einem privilegierten in einen benachteiligten Zustand). Außerhalb der Bühne ist es oft schwer (z. B. Berufsgruppe, Wohnort, Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft etc.) und manchmal gar nicht möglich (z. B. ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter), den Status bezüglich einer Diversitätsdimension zu wechseln. In der Surplus-Realität kann der Wechsel der Statusdimensionen im Hier-und-Jetzt erlebt werden. So haben Supervisand*innen durch die Rollenübernahme auch die Möglichkeit in „den Mokassin eines anderen zu laufen“. Beispielsweise könnte ein cis Mann (hoher Status) in die Rolle einer trans* Frau (niedriger Status) schlüpfen, um die Erfahrung von Sexismus und Transnegativität zu erleben. Auch ein Geflüchteter kann sich in einen Zustand von Menschen mit sicherem Aufenthalt hineinversetzen und vielleicht die Erfahrung machen, Ohnmacht und Fremdbestimmung abzulegen und selbstbestimmt zu leben. Solche Erfahrungen können auf die innere Wirklichkeit der Supervisand*innen zurückwirken und Impulse für die Veränderung im Leben der Supervisand*innen auch außerhalb der Bühne geben.

3. Ein intersektionales Fallverstehen

Im Rahmen einer Fallsupervision im Gruppensetting wurden nach der Fallschilderung durch die Fall einbringende Person die Kerndiversitätsdimensionen (sowie weitere für den Fall relevante Diversitätsdimensionen) auf den Boden gelegt. Die Supervisand*innen wurden gebeten, sich zu einer bestimmten Karte zu stellen und einen Impuls, eine Frage oder eine Anregungen etc. aus der jeweiligen Diversitätsdimension

heraus zu äußern. Um der Verschränkung der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen gerecht zu werden, sollten die zuvor geäußerten Fragen, Impulse etc. der anderen Supervisand*innen (und deren jeweilige Perspektive) berücksichtigt werden. Die Supervisand*innen konnten sich auf die Methode einlassen und die Fall einbringende Person hat die Supervision als bereichernd wahrgenommen. Die Supervision fand im Hochschulkontext statt. Obwohl für die Supervisionen keine Noten vergeben wurden und auch zukünftig der Supervisor die Supervisand*innen nicht prüfen wird, zeigten die Supervisand*innen eine gewisse Unsicherheit. Dies kann eventuell darauf zurückzuführen sein, dass dies ihre erste Erfahrung mit dem Format Supervision war (meistens dürfen Studierende im Praxissemester nicht an der Supervision an den Praxisstellen teilnehmen) oder dass sie eine gewisse Bewertungsangst erlebten. Hochschullehrer*innen, die auch supervisorisch tätig sind, können auch in Supervisionskontexte in ihrer dominanten Rolle (Hochschullehrer*in) wahrgenommen werden, was sowohl Chancen (z. B. Zuschreibung von Kompetenzen und weiteren positiven Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit oder Verlässlichkeit) als auch Herausforderungen beinhaltet (z. B. Bewertungsängste oder Statusunterschiede zu den Supervisand*innen). Unerlässlich erscheint es deshalb, dies zu Beginn eines supervisorischen Prozesses explizit zu markieren und mit den Supervisand*innen zu besprechen sowie im Rahmen von Kontrollsupervisionen zu reflektieren, inwieweit ich selbst in der Supervisor*innenrolle bleibe und nicht in die vertrautere Rolle des*der Hochschullehrer*in schlüpfe.

Abschließende Bemerkungen

Supervisor*innen und Supervisand*innen bringen ihre kulturellen Prägungen und Zugehörigkeiten in die berufsbezogene Beratung ein. Intersektionalität weist auf die Verwobenheit multipler Kulturen sowie die Rolle von strukturellen Faktoren und Machtdynamiken hin. In den unterschiedlichen Sozialwissenschaften und Handlungsfeldern wird vermehrt die Bedeutung einer intersektionalen Analyse erkannt, um der Komplexität der Menschen und Lebensbedingungen gerecht zu werden. Unzureichend ist jedoch der Kenntnisstand, wie Intersektionalität konkret in die Praxis umgesetzt werden kann. In der vorliegenden Arbeit wurde argumentiert, dass das Verfahren Psychodrama mehrere Berührungspunkte zur Intersektionalität hat. Anhand von drei konkreten Einheiten wurde aufgezeigt, wie Intersektionalität psychodramatisch inspiriert im Rahmen der Ausbildungssupervision praktisch umgesetzt werden kann. Bisher gibt es kaum Berührungspunkte zwischen dem Psychodrama und der Intersektionalität. Eine weitere Integration soll durch diese Arbeit angestoßen werden. Hiermit ist die Hoffnung verbunden, praktikable Methoden zu entwickeln, die in unterschiedlichen Formaten eingesetzt werden können und letztlich einen Beitrag zu mehr sozialer Gerechtigkeit leisten.

Literaturverzeichnis

- Adams, R. (2008). *Empowerment, participation, and social work*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Beddoe, L. (2017) Harmful supervision: A commentary. *The Clinical Supervisor*, 36, 88-101.
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen & Deutschen Gesellschaft für Psychologie (2016). *Berufsethische Richtlinien*. Verfügbar unter <https://www.dgps.de/die-dgps/aufgaben-und-ziele/berufsethische-richtlinien/>
- Borders, L. D., Glosoff, H. L., Welfare, L. E., Hays, D. G., DeKruyf, L., Fernando, D. M. & Page, B. (2014). Best practices in clinical supervision: Evolution of a counseling specialty. *The Clinical Supervisor*, 33, 26-44.
- Buer, F. (2007). Zehn Jahre Format und Verfahren in der Beziehungsarbeit: Zur Rezeption einer bedeutsamen Unterscheidung. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 3, 283-300.
- Buer, F. (2010). *Psychodrama und Gesellschaft: Wege zur sozialen Erneuerung von unten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burkard, A. W., Edwards, L. M. & Adams, H. A. (2015). Racial color blindness in counseling, therapy, and supervision. In H. A. Neville, M. Gallardo, D. W. Sue (Hrsg.), *The myth of racial color blindness* (S. 295-311). Washington, DC: American Psychological Association.
- Combahee River Collective (1977). *The Combahee River Collective Statement*. Verfügbar unter https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition_Readings.pdf

- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. Verfügbar unter <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Degner, J. (2022). *Vorurteile haben nur die anderen*. Wiesbaden: Springer.
- Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (2014). *Berufsethik des DBSH: Ethik und Werte*. Verfügbar unter: <https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/pdf/Sozialpolitik/DBSH-Berufsethik-2015-02-08.pdf>
- Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGVs) (2023). *Ethische Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.* Verfügbar unter https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2022/11/Ethische_Leitlinien_2022.pdf
- ECVision. (2014). (Hrsg.). *Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences*. Verfügbar unter https://www.easc-online.eu/fileadmin/content/dokumente/sonstiges/de/ECVision_Handbuch_DE.pdf
- Ellis, M. V., Berger, L., Hanus, A. E., Ayala, E. E., Swords, B. A., & Siembor, M. (2014). Inadequate and harmful clinical supervision: Testing a revised framework and assessing occurrence. *The Counseling Psychologist*, 42, 434–472.
- French, J. R. P. & Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright, (Hrsg.), *Studies in social power* (S. 150–167). Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- Gardenswartz, L. & Rowe, A. (2008). *Diverse teams at work: Capitalizing on the power of diversity*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Gaventa, J. (1980). *Power and powerlessness: Quiescence and rebellion in an Appalachian valley*. Urbana, IL: University of Illinois Press.
- Greene, J. H. & Flasch, P. S. (2019). Integrating intersectionality into clinical supervision: A developmental model addressing broader definitions of multicultural competence. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 12. Verfügbar unter <https://repository.wcsu.edu/jcps/vol12/iss4/14>

- Greene, G. J., Lee, M. Y. & Hoffpauir, S. (2005). The languages of empowerment and strengths in clinical social work: A constructivist perspective. *Families in Society*, 86, 267–277.
- Hagler, M. A. (2020). LGBTQ-affirming and -nonaffirming supervision: Perspectives from a queer trainee. *Journal of Psychotherapy Integration*, 30, 76–83.
- Hays, P. A. (2008). *Addressing cultural complexities in practice: Assessment, diagnosis, and therapy*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Heitmann, T. & Humme, A. (2019). Bielefelder Studie zu Diversität in der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. *Forum Supervision*, 53, 30-37.
- Hollander, D., & Offerman, L. (1990). Power and leadership in organizations: Relationships in transition. *American Psychologist*, 45, 179–189.
- Hudson, K. D. & Mehrotra, G. R. (2021). Intersectional social work practice: A critical interpretive synthesis of peer-reviewed recommendations. *Families in Society*, 102, 140–153.
- Hutter, C. (2018). Die Szene aus monodramatischer Sicht. In S. Kern & S. Hintermeier (Hrsg.), *Psychodrama-Psychotherapie im Einzelsetting: Theorie und Praxis des Monodramas* (S. 49-61). Wien: Facultas.
- Hutter, C. (2022). *Die psychodramatische Rollentheorie*. Unveröffentlichter Foliensatz.
- Hutter, C. & Schacht, M. (2014). Morenos Werk und eine allgemeine Theorie des Psychodramas. In W. Eberwein & M. Thielen (Hrsg.), *Humanistische Psychotherapie: Theorien, Methoden, Wirksamkeit* (S. 183–198). Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Jones, C. T., Welfare, L. E., Melchior, S. & Cash, R. M. (2019). Broaching as a strategy for intercultural understanding in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 38, 1–16
- King, K. M, Borders, K. M. & Jones, C. T. (2020) Multicultural orientation in clinical supervision: Examining impact through dyadic data. *The Clinical Supervisor*, 39, 248-271.
- Lott, B. (2010). *Multiculturalism and diversity: A social psychological perspective*. Chichester,UK: Wiley-Blackwell.

- Miller, M. & Nagy, G. (2018). He/She/I said what?! Reflections on addressing microaggressions in supervision. *The Behavior Therapist*, 41, 95-98.
- PettyJohn, M. E., Tseng, C.-F. & Blow, A. J. (2020). Therapeutic utility of discussing therapist/client intersectionality in treatment: When and how? *Family Process*, 59, 313-327.
- Reddy, R. (2019). „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“: Theoretische Grundlagen, Handlungsansätze und Übungen zur Umsetzung von Anti-Bias-Bildung für Schule, Jugendarbeit, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e. V. (IDA).
- Schacht, M. & Hutter, C. (2016). Mensch und soziokulturelles Atom: Haben und Sein. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 15, 199-212.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Stadler, C. & Kern, S. (2010). *Psychodrama: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Tao, K. W., Owen, J., Pace, B. T. & Imel, Z. E. (2015). A meta-analysis of multicultural competencies and psychotherapy process and outcome. *Journal of Counseling Psychology*, 62, 337–350.
- Tarshis, S. & Baird, S. L. (2021). Applying intersectionality in clinical supervision: A scoping review. *The Clinical Supervisor*, 40, 218-240.
- Todd, N. R., Blevins, E. J., Yi, J., Boehm Bergmann, B. A. & Meno, C. G. (2023). Examining awareness of privilege among midwestern college students: An analysis of race/ethnicity, gender, and religion. *American Journal of Community Psychology*, 71, 224–241.
- von Ameln, F. (2013). Psychodramatische Diagnostik im Coaching. In H. Möller & S. Kotte (Hrsg.), *Diagnostik im Coaching* (S. 33-48). Berlin: Springer.
- von Ameln, F. & Kramer, J. (2014). *Psychodrama: Grundlagen*. Wiesbaden: Springer.
- Weigand, W. (2018). Fallverstehen in der Supervision. *Forum Supervision*, 51, 20-29.

- White-Davis, T., Stein, E. & Karasz, A. (2016). The elephant in the room: Dialogues about race within cross-cultural supervisory relationships. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 51, 347–356.
- Wilcox, M. M., Drinane, J. M., Black, S. W., Cabrera, L., DeBlaere, C., Tao, K. W., Hook, J. N., Davis, D. E., Watkins, C. E., & Owen, J. (2022). Layered cultural processes: The relationship between multicultural orientation and satisfaction with supervision. *Training and Education in Professional Psychology*, 16, 235–243.
- Wöller, W. (2016). Der ausreichend gute Therapeut. *Psychotherapeut*, 61, 105–109.