

WIR und DIE ANDEREN

Polarisierungen und kollektive Identitäten in der Supervision

TEXT Prof. Dr. Beate Mitzscherlich

KONTAKT beate.mitzscherlich@fh-zwickau.de



Was genau trennt Gruppen und Gemeinschaften;
und was hält sie im Innersten zusammen?

Polarisierungen sind in der gesellschaftlichen Diskussion momentan allgegenwärtig; „WIR“ und „DIE ANDEREN“ werden zunehmend wieder als einander entgegengesetzte, völlig unterschiedliche Interessen verfolgende, sich (mehr oder weniger) feindlich gegenüberstehende Großgruppen bzw. kollektive Identitäten konstruiert. Ihnen werden bestimmte Eigenschaften und Intentionen zu- und andere abgesprochen, und sie meinen sich – möglichst mit Mauern und undurchdringlichen Grenzzäunen – gegeneinander schützen und abgrenzen zu müssen. Das erscheint nach einer längeren, seit Ende des Kalten Kriegs bzw. dem Zusammenbruch des Realsozialismus, einsetzenden Phase, in der infolge von Modernisierung, Individualisierung, Mobilität und Migration Werte wie Diversität, kultureller Austausch, interkulturelle Zusammenarbeit und Inklusion allgemeine gesellschaftliche Normative zu werden schienen, ein Rückfall in „vormoderne“ bzw. autoritäre Zeitalter.

Diese Polarisierungen treten – zumindest in Sachsen – auch in Supervisionszusammenhängen auf, nicht nur in den Praxisfeldern, die unmittelbar davon betroffen sind – wie Migration, Justiz, Schulen und öffentliche Verwaltung –, sondern auch in solchen, die man bisher für relativ immun gegen allgemeine Vorurteile und Ressentiments halten konnte, wie z. B. Gesundheit und Pflege, Sozialpsychiatrie oder Hochschulwesen. Insofern erscheint es notwendig, sich mit diesen Polarisierungen zu beschäftigen und darüber nachzudenken, woher sie kommen, wozu sie dienen und wie ihnen – wenn sie in Supervisionsprozessen auftreten – begegnet werden kann.

„Die da“ – Konstruktionen des Anderen

Grundsätzlich hat es solche Polarisierungen – auch in Supervisionsprozessen – schon immer gegeben. Es wurden extreme Ausprägungen eines Kontinuums gegeneinander gestellt bzw. behauptet, die sich (angeblich) gegenseitig ausschließen und zu einer Entscheidung: ENTWEDER-ODER führen soll(t)en. Diese wurden und werden zumeist an inhaltlichen Differenzen bzw. unterschiedlichen Sichtweisen festgemacht. Das ist für Supervisor/innen der am leichtesten zu bearbeitende Fall. Schwieriger sind an Positionen, Status und Einkommen geknüpfte Unterschiede, Abteilungs- oder Organisationszugehörigkeiten (DIE da oben; DIE am anderen Standort, DAS Jugendamt) – auch aus denen lässt sich Differenz und auch Bedrohung konstruieren, und nicht zuletzt an biologischen (DIE Männer/DIE Frauen, DIE Alten/DIE Jungen), Herkunfts- (DIE Türken, Russen, Deutschen) oder religiösen Merkmalen (DIE oder WIR Katholiken, Protestanten, Muslime) festmachen. Wobei vermeintlich essenzielle Unterschiede gern habituiert (typischer Chef, Türke, Ossi: DIE können es ja nicht anders ...) oder auch kulturalisiert (im Ton vermeintlichen Verständnisses: DIE kennen es nicht anders/haben es nicht anders gelernt) werden. Mitunter kann es sogar produktiv sein, in der Supervision solche verdeckten Vorurteile zur Sprache zu bringen, um verzerrte Bilder und dahinter stehende falsche Annahmen über und Erwartungen an die Anderen, aber auch reale Interessenkonflikte oder Strukturprobleme zu erkennen.

Diese Konstruktion des Anderen (oder auch Fremden) dient der Reduktion von Komplexität, der (schnellen) sozialen Kategorisierung

und nicht zuletzt der Versicherung eigener Zugehörigkeit bzw. der Befestigung eigener personaler Identität in vermeintlich stabileren und stabilisierenden kollektiven Identitäten. Tatsächlich lässt sich ein grundsätzlich zerstrittenes Team durch einen gemeinsamen „Gegner“ bzw. eine gefühlte bzw. reale Attacke „von außen“ oft sehr viel schneller einigen als nur durch den Bezug auf eine gemeinsame Aufgabe. Nicht zuletzt dient Polarisierung offensichtlich nicht nur der horizontalen sozialen Positionierung (Zu welcher Gruppe gehöre ich?), sondern auch der vertikalen Positionierung (Wie viel ist diese Gruppe im Vergleich zu anderen Gruppen wert?).

Aggressivere Polarisierungen

Im Moment allerdings nehmen aggressiv anmutende Polarisierungen – jedenfalls in meiner Praxis – deutlich zu bzw. werden auch in Bezug auf Klienten öfter berichtet. Neben scheinbar biologischen Merkmalen, offen oder verdeckt rassistischen Zuschreibungen („der südländische Typus“, „das Kopftuchmädchen“), gewinnen vor allem (quasi) geografische Zuordnungen (Ost/West, Nord/Süd, auch zunehmend Metropole vs. Provinz) und davon abgeleitete Kategorien (einheimisch–fremd; deutsch–nicht-deutsch. Inländer–Ausländer, autochthon–migrantisch) an Bedeutung. Das erscheint in einer offenen, vernetzten, mobilen und seit Jahrzehnten von Aus- und Einwanderung bzw. inzwischen von Globalisierung geprägten Gesellschaft zunächst absurd. Auch religiöse Sortierungen spielen, nach Jahren, in denen das Religiöse sowohl faktisch als auch ideell fast abhanden gekommen war, plötzlich wieder eine starke Rolle: christlich–islamisch; gläubig–ungläubig, aber auch (in vielen Religionen) fundamentalistisch/orthodox vs. liberal dienen zur Beschreibung und Einordnung des Verhaltens von Menschen. Politisch wird polarisiert zwischen rechts und links, Pegida und Anti-Pegida, Faschisten und Antifaschisten, den verschiedenen „Wir-sind-das-Volk!“-Rufern. Der jeweilige Gegner und auch schon dessen vermeintliche Sympathisanten werden nicht nur verbal, sondern gelegentlich auch schon recht handfest bis brutal bekämpft.

Wenn man sich fragt, woher diese Bereitschaft zur Polarisierung und zur Generierung kollektiver Identitäten, die sich feindselig auf andere Gruppen beziehen, kommt, stößt man in der sozialwissenschaftlichen Literatur auf Texte, die auf die Kehrseite von Globalisierungsprozessen verweisen. Auf einer eher individual- oder auch sozialpsychologischen Ebene geht es dabei um die Kosten einer zunehmenden Individualisierung bzw. der Freisetzung aus tradierten Gruppenbezügen: Texte wie „Das erschöpfte Selbst“ (Ehrenberg) verweisen immer auch auf die Überforderung von Menschen damit, in einer komplexer werdenden Welt quasi unbegrenzter Arbeitsanforderungen psychische Stabilität, „Work-Life-Balance“, etwas wie basale Zugehörigkeit und damit Identität aufrechtzuerhalten. Besonders schwierig wird das für Menschen mit schlechten Ressourcenlagen. Es gibt auch zunehmend mehr Menschen, die von vornherein ausgeschlossen sind und Zugehörigkeit im gesellschaftlichen Sinn kaum erlangen können, in prekären sozioökonomischen und damit häufig auch sozialen Verhältnissen leben müssen. Das hieße: Hinter den als Oberfläche dienenden Polarisierungen nach Geografie und

WIR und DIE ANDEREN werden zunehmend wieder als sich (mehr oder weniger) feindlich gegenüberstehende Großgruppen bzw. kollektive Identitäten konstruiert.

kultureller oder politischer Zugehörigkeit steht letztendlich die schlichte Polarität von arm und reich, „oben“ und „unten“. Arjun Appadurai hat in einem eindringlichen Essay beschrieben, wie aus sozioökonomischen Verwerfungen infolge der Globalisierung, medialer Hetze und der Vorstellung ethnischer Reinheit eine „Geografie des Zorns“ destilliert wird, die bis zur ethnischen „Säuberung“ führt und auch die physische Vernichtung des „Gegners“ im Dienste eines „Narzissmus der kleinen Unterschiede“, der Erhaltung oder Wiederherstellung eines vermeintlich bedrohten Kollektivs rechtfertigt.

Tatsächlich lässt sich unter Bezug auf sozioökonomische Analysen eine wachsende Ungleichheit konstatieren, nicht nur zwischen armen und reichen Ländern, sondern auch innerhalb dieser Länder. Dabei geht es nicht nur um die Verteilung von Einkommen, sondern auch um die Verteilung von Risiken und – nicht zuletzt – um die Verteilung von Anerkennung. Eine wachsende Gruppe von Menschen muss, auch in den reichen Ländern, unterhalb der Armutsgrenze leben, wird dauerhaft „freigesetzt“, prekär beschäftigt, zur Verschiebemasse in den Prozessen globaler Wertschöpfung und verschoben in zunehmend ausgedünnte soziale Sicherungssysteme. Gleichzeitig sind diese Menschen von den mit der spätkapitalistischen Modernisierung einhergehenden Risiken – angefangen von Gesundheitsrisiken bis hin zum Risiko, Opfer von Umweltkatastrophen, Finanzkrisen oder Kriminalität zu werden – signifikant häufiger betroffen als (noch?) integrierte Gruppen, und nicht zuletzt sind sie häufig auch ausgeschlossen von der für die Entwicklung personaler Identität basalen Anerkennung. Dieses Anerkennungsdefizit trifft auch die in den entsprechenden Feldern (z. B. Sozialpsychiatrie, Erziehung oder Pflege) tätigen Berufsgruppen – nicht zuletzt in deren Einkommen, die schäbig anmuten in Vergleich zu dem, was von Banken, bei Medien oder in der Politik an Einkommen verteilt wird. Die Botschaft ist letztendlich, dass die unmittelbare Fürsorge für andere, die Pflege des Sozialen in der Gesellschaft, keinen besonders hohen Stellenwert hat.



Wie viel ist die eine Gruppe im Vergleich zur anderen wert?

Fundamentale Enteignungen und Entwertungen

Auch in unserer – durchaus wohlhabenden und vergleichsweise abgesicherten – Gesellschaft beschreiben Menschen die permanent anwesende Gefahr sozialen Abstiegs, die Möglichkeit, vom System ausgespiert zu werden, wenn man dessen Anforderungen nicht mehr gerecht wird, immer häufiger als Fremdwerden im eigenen Land, in der eigenen Biografie, manchmal auch in der eigenen Organisation als basale Enteignung und Entwertung. Diese Erfahrung hat in Ostdeutschland im Gefolge der Wende eine größere Gruppe von Menschen betroffen, es gibt aber auch in den alten Bundesländern Regionen, in denen die Abwanderung bzw. der wirtschaftliche Einbruch relevanter Unternehmen und mit ihnen identitätsstiftender Arbeitsplätze erfahren werden. Letztendlich sind das Erfahrungen sozialen Abstiegs oder der Bedrohung sozialer Identität, die auch in der Supervision zur Sprache kommen (sollten) und auf die Supervisor/innen eingehen müssen. Es geht dabei

1. um das Wahrnehmen von Unterschieden und die Anerkennung von Differenz, die einem guten Gruppengefühl nicht vorschnell geopfert werden dürfen. Es geht darum, was sich dahinter verbirgt an inhaltlicher Differenz, aber auch an struktureller Ungleichheit, ungleicher Verteilung von Risiken und der Anerkennungsökonomie innerhalb einer Organisation.
2. Es geht zweitens um die sich meist in undifferenzierter Angst oder Panik – dem Bedrohungsleben durch Fremde und Fremdes – äußernden Realerfahrungen von Grenzverletzung, Enteignung und Entfremdung. Es geht dabei nicht nur um Techniken des Selbstschutzes und der besseren Abgrenzung, wie es besonders im Coaching immer wieder erarbeitet wird. Es geht auch um Resolidarisierung, die nicht auf Kosten Dritter geht.
3. Nicht zuletzt geht es um die Anerkennung von berechtigten Gründen für Wut oder Zorn, bei klarer Positionierung gegen deren Ausagieren auf Kosten Schwächerer. Hier ist die Frage nach – am besten gemeinschaftlichen – Handlungsstrategien, die verlorenen Sicherheiten wenigstens partiell wieder herstellen oder neue entwickeln und Grundwerte verteidigen (häufiger gegen die eigenen Sanierer bzw. Stakeholder als gegen „Fremde“).
4. Schließlich geht es genau um die Frage, was Gruppen und Gemeinschaften (im Innersten) zusammenhält (außer der Notwendigkeit, die eigene Existenz zu sichern). Wie Gemeinschaft hergestellt wird, durch welche Handlungen, Rituale, Prozesse. Wie wechselseitige Unterstützung aussehen und eine zumindest relative Gerechtigkeit in Bezug auf Chancen, Risiken, Anerkennung und Zugang zu wichtigen Ressourcen hergestellt werden kann.

Es muss allerdings klar gesagt werden, dass auch die beste Kommunikation keine grundsätzlichen Gerechtigkeitsprobleme lösen kann. Verteilungsgerechtigkeit herzustellen erscheint mir im Rahmen des gegenwärtigen Wirtschaftssystems ein unlösbares Problem. Ein höheres Maß an Chancengerechtigkeit (*Sen*) ist aber durchaus denkbar, „Grenzen der Gerechtigkeit“ (*Nussbaum*) sind auch bezüglich sozialer Rahmenbedingungen benennbar. Ansätze der Zukunft sprechen über sharing economy – wobei nicht nur ein neuer Umgang mit Produkten, sondern auch mit Menschen und deren Arbeitskraft und nicht zuletzt mit den „Gütern“ der Erde insgesamt gedacht ist.

Zu einer Überwindung von Polarisierung braucht es nicht nur ein SOWOHL-ALS-AUCH, sondern die Anerkennung von Differenz

Zur Überwindung von Polarisierung braucht es die Anerkennung von Differenz.



auf der Basis der Anerkennung von Rechten, die in ihrer Essenz Menschenrechte sind: das Recht auf Bildung, das Recht auf Gesundheitsversorgung, das Recht auf existenzsichernde Arbeit, das Recht auf Heimat, das Recht auf Unverletzlichkeit der Person. Supervision, die sich diesen Grundrechten verpflichtet fühlt, sollte dort, wo es zu Polarisierungen kommt, auch danach fragen, wie gerecht es in Organisationen zugeht, wie Arbeit, Einkommen, Zugang zu Ressourcen, Risiken und Anerkennung verteilt sind, welche gemeinsamen Werte zu verteidigen sind und wie Entfremdung und Entsolidarisierung überwunden werden können.

PROF. DR. BEATE MITZSCHERLICH ist Professorin für Pflegeforschung an der Westsächsischen Hochschule Zwickau, einer ihrer Forschungsschwerpunkte heißt: Identitätskonstruktionen und Beheimatungsprozesse. Sie ist außerdem aktiv in Supervision, Training, Beratung sowie Weiterbildung im Bereich von Bildung, Gesundheit, Jugend- und Sozialwesen.

Dieser Text ist ein Extrait ihres Vortrags: „Fremdheit und Identität aus entwicklungspsychologischer und kulturalanthropologischer Sicht“, gehalten in der Evangelischen Akademie Tutzing am 16. März 2017.

Weiterführende Literatur bei der Autorin.

Balintgruppenleiter- ausbildung für SupervisorInnen

Einstieg nach individueller
Vereinbarung

Die Weiterbildung bietet individuelles und gruppenbezogenes Lernen auf der Grundlage von psychoanalytischen und gruppendynamischen Konzepten und soll ermöglichen, Balintgruppen für SupervisorInnen und MitarbeiterInnen sozialer Felder anzubieten. Die Dauer der Ausbildung richtet sich nach den individuellen Voraussetzungen.

fis Supervisionsausbildung - 23. Ausbildungskurs 2017

Ort: Münster und Mainz

Die berufsbegleitende Weiterbildung beinhaltet neben der Vermittlung von Theorie und praxisrelevanter Methodik einen gruppendynamisch und psychoanalytisch fundierten, rollenbezogenen Selbsterfahrungsprozess. Das Konzept greift die aktuelle Kursdynamik auf und ermöglicht lebendiges Lernen für den eigenen supervisorischen Umgang mit Einzelnen, Gruppen und Teams.

Ankündigung: fis-Supervisionstage vom 14.-15. April 2018 in Münster

Fordern Sie für beide Weiterbildungen unsere ausführlichen Kursausschreibungen an. Wir beraten Sie gerne.

Information und Anmeldung:

agm-fis
Steubenstraße 34a
65189 Wiesbaden
Tel. 0611-603681
E-Mail info@agm-fis.de
www.agm-fis.de

FIS

Fortbildungsinstitut
für Supervision