

Hans Joachim Eberhard<sup>1</sup>

## Rolle und Identität von Supervisorinnen im gesellschaftlichen Wandel

In den letzten Jahren hat die Globalisierungsdiskussion auch Supervisorinnen erreicht. Viele Institutionen, die Supervision nachfragen, sind von der wirtschaftlichen Umstrukturierung und dem Umbau der Sozialsysteme betroffen. In ersten Bestandsaufnahmen innerhalb der Profession wird versucht, Konsequenzen für das supervisorische Handeln zu ergründen (beispielsweise Aufsatzsammlung in Supervision 4/2002). Es ist für die supervisorische Arbeit wichtig geworden, sich mit Theorien zur Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen vertraut zu machen, um diese Prozesse angemessen beraten zu können. Im Folgenden werden soziologische Konzepte des gesellschaftlichen Wandels resümiert und Überlegungen zur supervisorischen Rolle und Identität skizziert.

### Der Rollenbegriff

Je nach Abstraktionsebene lässt sich die Veränderung der Gesellschaft als Ergebnis der zunehmenden funktionalen Weiterentwicklung der sozialen Subsysteme (Willems/Hahn 1999) oder als Ergebnis der grundlegenden Veränderungen von Arbeit und Organisationen aufgrund der Globalisierung der Weltwirtschaft (Supervision 4/2002) verstehen. In der historischen Vormoderne war jeder Mensch in nur ein gesellschaftliches Teilsystem eingezogen und erhielt die Anerkennung, die der sozialen Schicht entsprach, der er angehörte. Heute dagegen können wir uns den einzelnen Systemen nicht mehr in Gänze zuordnen. Eine Person „kann in keinem der Subsysteme als Ganzes kommunikativ eingebracht werden.“ (Willems/Hahn 1999, S. 14) Damit ist gemeint, dass wir nur noch als Rollenträger auftreten. Andere erleben uns nur in einer Rolle oder bestenfalls unter mehreren Funktionsbedingungen. Aus handlungssoziologischer Sicht (Mead 1934) bewegen wir uns in unseren Rollen umso adäquater, je besser uns die Balance zwischen dem Wahrnehmen der eigenen Interessen und dem Erkennen der Interessen und möglichen Reaktionen der andern gelingt. Unter **Rolle** werden hier sozial definierte Verhaltenserwartungen verstanden werden, die sich in den gegenseitigen Erwartungen der Interaktionspartner ausdrücken (Krappmann 1969). Auch Supervision stellt ein Rollensetting dar, in dem Supervisorin und Supervisandin mit einem spezifischen Focus interagieren, den sie vorher konstruiert haben, indem sie sich auf die gemeinsame Reflexion von Gefühlen, Wahrnehmungen und Verhalten der beruflichen

---

<sup>1</sup> Zuerst veröffentlicht in: Gruppenanalytisch denken – supervisorisch handeln. Gruppenkompetenz in Supervision und Arbeitswelt, hrsg. von Dinger, W. Kassel 2012, S. 60-72.

Arbeit verständigt haben. Rollenhandeln findet innerhalb und außerhalb von Organisationen statt. Vereinfacht lässt sich sagen, dass die Erwartungen innerhalb einer Organisation mehrdimensionaler und vielschichtiger sind (man vergleiche die Rolle der Beraterin im Jugendamt mit der Rolle des Kunden im Kaufhaus) und die Integration zwischen vermuteten und realen Erwartungen auf der einen Seite und der Formulierung der eigenen Wünsche andererseits damit komplexer und intensiver ist. Auch Supervisorinnen bemerken, dass der Institutionalisierungsprozess der Supervision in der DGSv in den letzten 10 Jahren unser Rollenhandeln differenzierter, aber auch komplexer gemacht hat. Gleichzeitig trägt die Entwicklung von professionellen Standards umgekehrt zur Komplexitätsreduzierung bei. Das Konzept des Dreieckskontrakts etwa oder die Empfehlungen der Honorarrichtlinien bieten Vereinfachungsmöglichkeiten für das professionelle Handeln, weil sie Supervisorinnen für eine Vielzahl von Interaktionsmöglichkeiten Orientierung bieten. Generell können Supervisorinnen in der Rolle schneller und interessenorientierter handeln, wenn in der Interaktion mit den Klientinnen gemeinsame Bedeutungen und Normen konstruiert worden sind. Dies versuchen Supervisorinnen beispielsweise über die Aushandlung des Kontrakts und der Bedeutungssysteme der Supervisandinnen. Indem Supervisorinnen sich immer wieder auf die Sicht der Supervisandinnen zu sich und ihrer Arbeit beziehen, ihre möglichen Beratungsziele und ihre Vorstellungen über unsere Rolle im Beratungsprozess anhören, diskutieren und mit unseren Einfällen und Vorschlägen anreichern, entsteht allmählich so etwas wie eine gemeinsame Konstruktion von (Teil-)Wirklichkeiten. Der Prozessverlauf macht dann meistens deutlich, dass die gemeinsamen Konstruktionen in der Supervision nur passager sind und dass wir uns immer wieder neu darüber verständigen müssen, wie die Probleme, mögliche Auflösungen und unsere Rolle dabei zu sehen sind. Szene: Anfangs betonte das Team von Bewährungshelfern, dass die Arbeitsbeziehungen gut seien und ausschließlich Fallbesprechungen über die Arbeit mit Probanden gewünscht seien. Diese Konstruktion wurde von mir als Einstieg in die Supervision akzeptiert. Im Verlauf wurde deutlich, dass erhebliche Spannungen untereinander bestehen und die Angst, als Team zu zerbrechen. Der Kontrakt wurde modifiziert.

Mead unterscheidet die Handlung (Me) und ihren Entwurf (I). Die Akteure einer Handlung verhalten sich stets situationsabhängig zueinander und befolgen dabei Rollenregeln, indem sie zu normativen Erwartungen Stellung nehmen (Me) und entsprechende Handlungsentwürfe (I) entwickeln. Ähnlich hat Hantschk (2000) den Begriff der Rolle in der Schnittmenge zwischen den persönlichen Bedürfnissen des Rollenträgers einerseits und den Anforderungen der Organisation an sein Handeln andererseits angesiedelt. Die Rollenregeln werden durch die Leistungsverdichtung, die ständige Neugestaltung der internen Verhältnisse und der Umweltbeziehungen der Institutionen zunehmend differenzierter. Die Komplexität von Organisationen nimmt zu. Damit steigt die Spannung zwischen den Rollenerwartungen seitens der Organisation und den eigenen – aus gruppenanalytischer Sicht konflikthaften – Gestaltungswünschen. Supervisorinnen kennen diesen Balanceakt als ein Alltagsphänomen in der supervisorischen Arbeit. Welche Handlung von den Mitarbeiterinnen der verschiedenen

Hierarchieebenen in der täglichen Arbeit letztendlich vollzogen wird, hängt handlungssoziologisch gesehen vom Kräfteverhältnis zwischen I und Me ab. Wie groß ist der Druck der Rollenerwartungen, welche Sanktionen drohen, welchen Spielraum kann die Einzelne sich bewahren und über welche Handlungskompetenzen verfügt sie? Hier wird, ohne dass es hier weiter ausgeführt wird, auch die Frage nach dem Ziel von Supervision berührt – wie bestimmen wir die Rolle der Supervisorin im Supervisionsprozess, setzt sie sich ein für die Erweiterung der Reflexionskompetenz für die SupervisandInnen, bemüht sie sich um eine Stärkung von deren Konfliktkompetenz oder verfolgt sie gar einen emanzipatorischen Beratungsansatz (Lehmenkühler-Leuschner/Leuschner 2000)? Dabei können die Mitarbeiter in jeder Situation nur die Fähigkeiten mobilisieren, für die sie bereits emotional-motivationale Dispositionen entwickelt haben. Die Supervisandinnen können Anregungen erst aufnehmen, wenn sie innerlich „reif“ dafür sind und somit in der Lage, Handlungsideen umzusetzen, wenn die Fähigkeit dafür in Ansätzen entwickelt worden sind. Diese Dispositionen werden handlungswirksam, indem sie dem eigenen und dem Verhalten anderer Bedeutungen zusprechen. Ein Beispiel: Das Team der inneren Station eines Krankenhauses konnte seinen Ärger über als bürokratisch erlebte Vorschriften von Seiten der Röntgenabteilung erst adäquat kommunizieren, als neue Sichtweisen, also neue Bedeutungen über die Verhaltensweisen der dortigen Kollegen entwickelt waren („Aus deren Sicht verhalten die sich eigentlich logisch.“). Jetzt war es möglich, an dieser Schnittstelle die Verfahrensanweisungen neu zu definieren.

Eine weitere Konsequenz aus der Auflösung der gesellschaftlichen Subsysteme ist, dass Handlungen heutzutage grundsätzlich mehrere Bedeutungen haben, je nachdem in welchem Subsystem sie auftauchen. So ist aus der supervisorischen Praxis bekannt, dass eine Einladung zu „Kaffee und Kuchen“ im supervisorsichen Setting eine andere Bedeutung hat und einen anderen Umgang erfordert als in einem privaten Kontext.

## Gesellschaftlicher Wandel und Identität

Der gesellschaftliche Ausdifferenzierungsprozess lässt sich als ein Auseinandertreten von bisher kohärenten Sinngefügen verstehen (Bohn/Hahn 1999). In den modernen Gesellschaften gewinnen die individuellen Sinn-Bastler an Bedeutung. Ein bestimmter beruflicher Abschluss garantiert keinen bestimmten Arbeitsplatz, keine festgelegte Vergütung und erst recht keine gesellschaftliche Anerkennung. Scheinbar auf Dauer angelegte Entscheidungen (Wahl des Arbeitsplatzes, Eheschließung, gemeinsame Verantwortung für Kinder) werden als unverbindlich und auflösbar erlebt. Der enge Zusammenhang zwischen beruflicher Arbeit und persönlicher Identität wird zunehmend aufgelöst, ebenso die Bedeutung der gelernten beruflichen Kompetenzen und ihre Zuordnung zum selben, vielleicht lebenslangen Arbeitsplatz: Der Kompetenzraum der Gesellschaft wird kontingenztänfällig – es wird zunehmend beliebiger, wer unter welchen Bedingungen gerade welche Tätigkeit ausübt.

Manche Soziologen (u.a. Beck 1984) beschreiben die Bedeutung des Traditionsverlustes, der Lebensstile und Lebensformen und die damit verbundene mangelnde Tragfähigkeit von Lebensentwürfen als Chance und Risiko zugleich. Andere Autoren akzentuieren stärker die Seite des Verlusts (Hausinger 2004). Orientierungen, wie ein wünschenswertes Leben aussehen und welche Wertvorstellungen es tragen könnten, lösen sich auf. Die Normalbiographien sind einem erheblichem Wandel ausgesetzt: Lebensorte, Beziehungen, berufliche und private Bedeutungssysteme werden flexibel und passager (Beck/Beck-Gernsheim 1990). Die andauernde Verflüssigung der Geschäfts- und Lebensgrundlagen erzeugt einen Zustand der permanenten Krisenhaftigkeit. Ob das, was wir persönlich leisten, auch sozial anerkannt wird, ist heute - anders als früher – grundsätzlich offen.

Um die alltägliche Identitätsleistung begrifflich zu fassen, wird im Folgenden auf Überlegungen von Straus und Höfer (1997) zurückgegriffen. Sie haben einen Theorieentwurf entwickelt, in dem der Begriff Identität prozesshaft als alltägliche Identitätsarbeit und damit auch als psychologisch-empirischer Erfahrungsbegriff verstanden wird. In den jeweiligen gesellschaftlichen Rollen unseres Alltags, so lässt sich auf den Autorinnen fußend sagen, nehmen wir laufend und nicht immer bewusst situative Selbstthematierungen vor. Egal ob als Bankkunde, Dozent oder Supervisorin, wir nehmen uns selbst in unseren Rollenhandlungen, sozusagen auf verschiedenen „Baustellen“ unseres Lebens (Reuß-Schroeder 1993), unter bestimmten Aspekten wahr: Hat jemand erfolgreich um einen Kredit verhandelt, gelang es, ausreichend Zugang zu den Teilnehmerinnen der Fortbildung zu bekommen, wurde die Supervisandin zugewandt konfrontiert? Indem das Selbst die Perspektive des generalisierten Anderen der jeweiligen Rolle internalisiert, gewinnt es allmählich die Kenntnis dieses Regelsystems und der Intentionen des Andern, zugleich aber über Rückmeldungen auch eine – mehr oder weniger – differenziertere Kenntnis der eigenen Handlungen. Die Supervisandinnen einer Beratungsstelle lernen die Erwartungen in ihrer Organisation über den Kontakt mit den Kolleginnen, Vorgesetzten und Kunden kennen – und sie lernen, sich im Sinne der eigenen Wünsche und Ängste dazu zu verhalten. Die Selbstwahrnehmung der Supervisandinnen profitiert bekanntlich vom konstruktiven Feedback und erhöht dadurch Rollenkompetenz und Rollenzufriedenheit. Selbstthematierung der verschiedenen Rollen bedeutet: Wie nehmen sich Supervisorinnen emotional und kognitiv in ihrer Rolle als Mutter wahr, wie glauben sie in ihrer Arbeit als Supervisorin durch andere eingeschätzt zu werden, wie nehmen sie die „Produkte“ in den Rollen im Freizeitbereich wahr? Diese Selbstthematierungen im sozialen Raum werden – perspektivenbezogen – gebündelt, so dass die unterschiedlichen Facetten unseres Tuns übersituative Konturen erhalten: Erfahrungen werden rückblickend geordnet und auf Zukünftiges hin neu ausgerichtet. Im Rückblick entwickelt man vermittelt über die Reaktionen der anderen einen Eindruck von sich selbst in der Rolle und zieht auf die Zukunft bezogen Konsequenzen. Man kann dann von sogenannten „**Teilidentitäten**“ (Straus/Höfer 1997, S. 281) gemäß der sozialen Rollen sprechen. Diese verändern und entwickeln sich in Feedbackschleifen von wahrgenommenen Außen- und Innenanforderungen. In der Rolle als

Supervisorin wird man durch die Erfahrungen in der Arbeit mit den Supervisandinnen ebenso geprägt wie durch den Austausch mit den Kollegen der Profession. Supervisorinnen nehmen ständige Einstellungs- und Verhaltensmodifikationen vor und erfahren sich dadurch neu. Sowohl qualitativ als auch quantitativ können Rollenhandlungen eine Intensivierung erleben, so dass bestimmte Teilidentitäten im Selbsterleben eine dominierende Stelle einnehmen können und das Gefühl einer Einheit des biographischen Erlebens ermöglichen. Eine Teilidentität, nehmen wir die Arbeit als Supervisor, kann in einer bestimmten Lebensphase im Vordergrund stehen, weil sie mehr Anerkennung und Handlungsspielraum vermittelt als andere Rollen-Identitäten. Auf diese Weise kann sie zu einem übergeordneten Identitätsbezug, einem „Identitätskern“ (Straus/Höfer 1997, S.296) werden. Dieses Verständnis von Identität als Rollenidentität beinhaltet neben der empirischen Messbarkeit die beiden Vorteile von begrifflicher Stringenz und praktischem Erklärungswert. Dem gegenüber scheint der Erklärungswert von weiteren Folien des Identitätsbegriffs, insbesondere von vielschichtigen Begriffen wie „Authentizität“ oder „Kohärenz“ gering.<sup>2</sup> Keupp (2004) suggeriert in seinen differenzierten Überlegungen zur Identität und zur Wertorientierung, dass es übergreifende Kriterien für einen Identitätsbegriff jenseits der konkreten Rollen gebe: „Das Gelingen dieser Identitätsarbeit bemisst sich für das Subjekt von innen an dem Kriterium der Authentizität und von außen am Kriterium der Anerkennung.“ (Keupp 2004, S. 32). Dass Menschen, die sich in ihrer Rolleninteraktion als wirksam und stimmig erleben und die über notwendige Problembewältigungsressourcen und lohnenswerte Ziele verfügen, beispielsweise einiger psychosomatische oder depressive Beschwerden (Keupp 2004, S.37) aufweisen, erscheint zwanglos einleuchtend. Eine vielfältige Rollenkompetenz erhält psychisch gesund. Die Konstruktion der Zwischen-Kategorie Kohärenzsinn erscheint mir zur Erklärung dieses Phänomens nichts Neues beizutragen.

**Identität** entsteht aus handlungssoziologischer Sicht also quasi naturwüchsig aus der sozialen Interaktion, mal in mehr, mal in weniger gelungener Form (Krappmann 1969). Fraglich ist allerdings, ob wir die täglich notwendige Identitätsleistung, nämlich differenzierte Perspektivenübernahmen und komplexe Balancierungsakte in den sozialen Handlungen, ausreichend vollbringen können, um eine einigermaßen funktionierende Alltagsinteraktion zu ermöglichen. Wir sind gefordert, so die handlungssoziologische Sicht, uns in ausdifferenzierten Sozialsystemen, in wandelnden und konflikthaften Erwartungssystemen, die jeweils nur bestimmte Funktionen unserer selbst ansprechen, Kontinuität und Kohärenz zu verschaffen. Die zur Wahrung von Kontinuität und zur Herstellung von Anerkennung benötigten psychosozialen Kompetenzen können keineswegs allgemein vorausgesetzt werden.<sup>3</sup> Im Gegenteil entsteht zunehmend der Eindruck, dass viele Menschen selbst in den

---

<sup>2</sup> „Kohärenz ist nicht nur eine zentrale Basis für Gesundheit, sondern auch ein klassisches Kriterium für gelingende Identitätsarbeit.“ (Keupp 2004, S. 37)

<sup>3</sup>Keupp (1997) benennt in diesem Zusammenhang als notwendige soziale Kompetenzen: Ausreichende materielle Ressourcen, gute Beziehungsfähigkeit, Fähigkeit zum Aushandeln, Gestaltungskompetenz. Brose und Hildenbrand (1988) stellen die ständige Selbstvergewisserung des eigenen Orts, die Fähigkeit zur Selbstdarstellung und zur Dauerreflexion heraus.

entwickelten Industrienationen sich durch die Auswirkungen der Globalisierung auf Arbeit und Privatleben eher überfordert sehen. Der gesellschaftliche Wandel wird, wie die Unzufriedenheit großer Teile der Bevölkerung über die aktuellen Sozialreformen zeigt, von vielen Menschen in der subjektiven Wahrnehmung weniger gestaltet als vielmehr erduldet.

Diese Überlegungen werden jetzt erneut auf das supervisorische Setting bezogen: Die **Rolle der Supervisorin** wird eingenommen, wenn gemeinsam mit anderen ein Setting als supervisorisches definiert (konstruiert) wird. Supervisorinnen füllen diese Rolle in Organisationen umso differenzierter und kompetenter aus, je besser wir die supervisorischen Konzepte und Methoden kennen und anwenden können (s. Artikel 1.1.) und je mehr Kenntnis wir über die Stellung der Organisation im gesellschaftlichen Wandel und über diesen selber haben. Die **Rollenkompetenz** erhöht sich mit zunehmender konzeptueller und praktischer Erfahrung. Wichtig für den Prozess sind die Kenntnis der (gegenseitigen) Erwartungen, Bedürfnisse und Vorannahmen, was die Bedeutung eines geklärten Kontrakts unterstreicht und ihre angemessene Gestaltung im Sinne definierter Ziele. Supervision als Reflexion beruflichen Handelns ist eine Funktion innerhalb der Organisation und findet in der Organisationsöffentlichkeit statt (Weigand 2001). Der Dreieckskontrakt drückt die gemeinsame Verantwortungsübernahme von Auftraggeberin, Supervisorin und Supervisorin aus.

Zunehmend übernimmt Supervision dabei die Funktion, die **Rollenkompetenz der Supervisorinnen** und damit ihre berufliche Identität qualitativ zu entwickeln. Supervision schließt oft eine differenzierte Rollenberatung mit ein (Hantschk 2000). Die Stärkung der Rollenkompetenz der Supervisorinnen steigert ihr Verständnis, ihre Bewältigungsfähigkeit und das Gefühl der Sinnhaftigkeit in der Rolle (Keupp 2004, S. 37). Je wichtiger Mobilität und Flexibilität in den durchökonomisierten Arbeitsfeldern werden, umso mehr steigt die Bedeutung der Sozialkompetenzen wie beispielsweise Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung oder Kritik- und Konfliktfähigkeit. Das Klagen über die Folgen der Globalisierung für den eigenen Arbeitsplatz führt nicht aus dem Vergesellschaftungsprozess heraus. Vielmehr geht es in der Supervision oft erst einmal um das Verstehen, um das „Hineinkommen“ in die Logik der globalen Umverteilungsprozesse (Hausinger 2004). Globalisierung bedeutet unter gleichen Produktionsbedingungen eine weltweite Einkommensangleichung – Stärkung der Rollenkompetenz bedeutet auch, der Supervisorin zu helfen, dies kognitiv zu realisieren und die damit verbundenen unterschiedlichen Affekte zu gestalten und auszuhalten.

Die Entwicklung einer (Teil-)Identität als Supervisorin wiederum ist nicht primär durch die Frage bestimmt, ob die Supervision teil- oder hauptberuflich ausgeübt wird<sup>4</sup> und auch nicht von der Anzahl der Supervisionsprozesse. Vielmehr hängt die Herausbildung einer supervisorischen Identität stark von der Intensität der individuellen „Selbstthematizierung“

---

<sup>4</sup>„In der Tat ist Supervision kein Beruf, von dem man (überwiegend) leben kann.“(Wirbals 2000, S. 9)



ab, der differenzierten Selbst- und Fremdwahrnehmung in der supervisorischen Rolle und den hier formulierten Qualitätsansprüchen und Entfaltungszielen. Zur Entwicklung der supervisorischen Identität können die Hilfestellungen und Ansprüche seitens der supervisorischen Professionsgruppe nützlich, vielleicht auch erforderlich sein (Fortbildungen, supervisorische Arbeitsgruppen etc.)

Bezogen auf die Frage von selbständiger und nebenberuflicher Supervision macht die Zeit und die Intensität bzw. Qualität der Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle den entscheidenden Unterschied. Dies scheint wichtiger als die Frage, ob jemand in seiner zeitlichen Hauptarbeit institutionell eingebunden ist oder als Freiberufler arbeitet (Kimnig-Pfeiffer 2003) oder schwerpunktmäßig in staatlichen oder privatwirtschaftlichen Organisationen Supervision anbietet. Dabei soll nicht bestritten werden, dass die Erfahrung in anderen gegenwärtigen oder vergangenen Rollen, beispielsweise durch Erfahrungen in der Rolle als Familienmitglied oder aufgrund früherer Berufsausbildungen die Identitätsbildung als Supervisorin natürlich mit beeinflusst. Und natürlich ist es für die Rollenidentität nicht einerlei, ob Supervisorinnen überwiegend in der freien Wirtschaft oder in Organisationen des Sozialsystems supervidieren. All dies hängt aber aus meiner Sicht mit der übergeordneten Frage zusammen, welche Formen und welche Intensität die Selbstthematizierungen der Supervisorinnenrolle annehmen, wie das supervisorische Tun in einer zunehmend globalisierten Welt bewertet wird und auf welche Ziele man sich hinbewegen will. Unterschiedliche Ausgestaltungen der Rollenidentität, über die Supervisorinnen sich austauschen sollten.

## Literatur:

Beck, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.

Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (1990): Das ganz normale Chaos der Liebe. Frankfurt am Main.

Bohn, C./Hahn, A. (1999): Selbstbeschreibung und Selbstthematizierung: Facetten der Identität der modernen Gesellschaft. In: Identität und Moderne, hrsg. von Willems, H./Hahn, A., Frankfurt am M, S. 33-62.

Hantschk, I. (2000): Rollenberatung. In: Handbuch der Supervision, hrsg. von Pühl, H., 2. Auflage Berlin, S. 160-171

Hausinger, B. (2004): Zum Verhältnis Individualisierung und marktförmige Vergesellschaftung. In Supervision Heft 3/2004. S. 5-10

Keupp, H. (Hrsg.) (1997): Diskursarena Identität: Lernprozesse in der Identitätsforschung. In: Identitätsarbeit heute, hrsg. Von Keupp, H. Frankfurt am Main, S. 11-39.

Keupp, H. (2004): Identitätsarbeit und Wertorientierung in einer globalisierten Netzwerkgesellschaft. In: Supervision Heft 3/2004. S. 28-41.

Kimmig-Pfeiffer, A. (2003): Brauchen nebenberufliche und freiberufliche Supervisorinnen/Supervisoren eine unterschiedliche Ethik? In: DGSv aktuell 2/2003. S. 3-4.

Krappmann, L. (1969): Soziologische Dimensionen der Identität. Stuttgart.

Lehmenkühler-Leuschner, A./Leuschner, G. (2000): Leitungssupervision oder Coaching – eine Begriffs- und Konzeptorientierung. In: Forum Supervision Heft 15, S. 27-48.

Mead, G. H. (1967): Mind, Self and Society from the Standpoint of a Social Behaviorist. Chicago (1934).

Reuß-Schroeder, R. (1993): Rollenlernen in der Supervisionsausbildung. In: Forum Supervision, Heft 1, S. 79-87.

Straus F./Höfer, R. (1997) Entwicklungslinien alltäglicher Identitätsarbeit. In: Identitätsarbeit heute, hrsg. von Keupp, H., Frankfurt am Main, S. 270-307.

Weigand, W. (2001): Die Verbindung von innerer Welt und äußerer Realität – zum Verhältnis von Supervision und Psychoanalyse. In: Forum Supervision Heft 18, S. 99-108.

Willems, H./Hahn, A. (1999): Einleitung, Modernisierung, soziale Differenzierung und Identitätsbildung. In: Identität und Moderne, hrsg. von Willems, H./Hahn, A. Frankfurt am Main, S. 9-32

Wirbals, H. (2000): Markt – supervisorische Identität – Kontraktverhandlungen in Wirtschaftsunternehmen. In: Forum Supervision Heft 15, S. 5-26