



universität
wien

MASTER THESIS

Titel der Master Thesis / Title of the Master's Thesis

„Berufliche Spannungsfelder freischaffender Künstler:innen und ihre Reinszenierung in der Supervision“

verfasst von / submitted by

Eva Magdalena Baich

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (Supervision und Coaching) (MSc)

Wien, 2022 / Vienna 2022

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
Postgraduate programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 992 820

Universitätslehrgang lt. Studienblatt /
Postgraduate programme as it appears on
the student record sheet:

Supervision und Coaching (MSc)

Betreut von / Supervisor:

Dr. Kornelia Steinhardt

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die Arbeit selbständig angefertigt, keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle aus ungedruckten Quellen, gedruckter Literatur oder aus dem Internet im Wortlaut oder im wesentlichen Inhalt übernommenen Formulierungen und Konzepte gemäß den Richtlinien wissenschaftlicher Arbeiten zitiert, durch Fußnoten gekennzeichnet bzw. mit genauer Quellenangabe kenntlich gemacht habe.

A handwritten signature in blue ink, reading "Alina Beind". The signature is written in a cursive style with a light blue background.

Datum Unterschrift der Studierenden

Dank

Für die fachlich exzellente und herzliche Betreuung danke ich Dr. Kornelia Steinhardt und Mag.^a Angela Gotthardt-Lorenz. Ich danke auch meinen guten Wegbegleiter:innen Dr. Wolfgang Knopf, Dr. Wolfgang Gratz, Mag.^a Andrea Sanz und Mag.^a Eva Würnitzer.

Wertvolle Momente und lebendigen Austausch über unsere ersten Schritten als angehende Supervisor:innen verdanke ich meinen tollen Studienkolleg:innen Karin Scharl, Elisabeth Hölbling, Magdalena Knoll und Alexander Loidl.

Respekt und aufrichtige Dankbarkeit für die beruflichen Einblicke, die Offenheit und das Vertrauen gelten zudem allen freischaffenden Künstler:innen und Gesprächspartner:innen.

Für ausdauernde Ermutigung und Humor über die vergangenen Studienjahre danke ich besonders meinem Vater Dr. Theodor und meiner Mutter Ina Baich, meinen treuen Freundinnen Dr. Sandra Ziagos und Brigitte Kenner und nicht zuletzt Esad – innigst.

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit klassischen Arbeitsfeldern freischaffender Künstler:innen im deutschsprachigen mitteleuropäischen Raum, den mit diesem Bereich einhergehenden besonderen beruflichen Dynamiken, Widersprüchlichkeiten und Spannungsfeldern und deren Reinszenierung im Beratungsformat Supervision. Die zu beantwortende Forschungsfrage lautet:

“Inwieweit reinszenieren sich mögliche berufliche Identitäts- und Rollenkonflikte freischaffender Künstler:innen in der Supervision?”

Ausgehend von der Prämisse, dass sich mögliche Konflikte aus der Arbeitswelt in der Supervision widerspiegeln und die Arbeit mit Reinszenierungen im Beratungsformat Supervision ein nützliches Instrument ist, um unbewusste Vorgänge hinsichtlich beruflicher Konflikte unterstützend bearbeiten und klären zu können, werden zwei Einzelfallstudien aus der eigenen Praxis der Verfasserin mittels der dokumentarischen Methode ausgewertet, interpretiert und theoriegeleitet diskutiert.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	8
2. Überblick zur Entwicklung und aktuellen Lage der Freien Kunst.....	11
3. Zum Beratungsformat Supervision.....	15
3.1 Relevanz von und Zugang zu Supervision im künstlerischen Bereich	15
3.2 Forschungsstand.....	19
3.3 Zur beruflichen Identität, Rolle und Reinszenierung in der Supervision	21
3.3.1 Die berufliche Identität	22
3.3.2 Die berufliche Rolle.....	24
3.3.3 Reinszenierung in der Supervision.....	26
4. Aktuelle Spannungsfelder in der freien Kunst und Auftragungsszenarien für Supervision.	32
4.1 Darstellung der beruflichen Spannungsfelder	32
4.2 Beratungsbedarf, Anlässe und Kontrakt	33
4.3 Für die Supervision relevante Besonderheiten der Freien Kunst	34
5. Methode, Auswertung, Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse.....	37
5.1. Untersuchungsdesign.....	37
5.2 Die Dokumentarische Methode	38
5.3. Darstellung des Untersuchungsmaterials	39
5.3.1 Fallbeschreibung 1	40
5.3.2 Fallbeschreibung 2	44
5.4 Methodische Auswertung, Darstellung der Ergebnisse und Erkenntnisgewinn	48

5.4.1 Untersuchung des immanenten Sinngehalts, reflektierende Interpretation und Erkenntnisgewinn zu Fall 1:	48
5.4.2 Untersuchung des immanenten Sinngehalts, reflektierende Interpretation und Erkenntnisgewinn zu Fall 2	51
5.4.3 Phase 2: Darstellung der Ergebnisse, Verdichtung, Typenbildung und Diskussion ..	57
5.5 Erkenntnisgewinn aus der Untersuchung und Beantwortung der Forschungsfrage	62
6. Schlussbetrachtung und Ausblick	65
7. Literaturverzeichnis.....	67
8. Abbildungs-und Tabellenverzeichnis	70

Ein Künstler ist ein Mensch, dem es gelungen ist, die Kindheit in die Tasche zu stecken und sie bis an sein Lebensende darin aufzubewahren.

Max Reinhardt (ursprünglich nach Maximilian Goldman)

1. Einleitung

Die vorliegende Arbeit wurde im Rahmen des Universitätslehrgangs Supervision und Coaching am Postgraduate Center der Universität Wien verfasst und beschäftigt sich mit klassischen Arbeitsfeldern freischaffender Künstler:innen, den mit diesem Bereich einhergehenden besonderen Dynamiken, Widersprüchen und Spannungsfeldern und deren Reinszenierung im Beratungsformat Supervision.

Ausgehend von der Prämisse, dass sich mögliche Konflikte aus der Arbeitswelt in der Supervision widerspiegeln, halte ich die Arbeit mit Reinszenierungen für ein nützliches Instrument, mit dem freischaffende Künstler:innen in ihren spezifischen Anliegen in der Supervision wirksam begleitet und unterstützt werden können.

Aufgrund der eigenen beruflichen Herkunft aus der Darstellenden Kunst haben sich meine ersten Supervisionsaufträge aus Netzwerken im Kunst- und Kulturbereich ergeben und so habe ich zu Beginn meiner Beratungspraxis vorrangig Künstler:innen und Ensembles bzw. Teams aus Kulturbetrieben supervisorisch begleitet. Die Anliegen meiner Supervisand:innen und meine Interventionen konnte ich im Rahmen der Lehrsupervision untersuchen und reflektieren. Ich lernte, den Blick zunehmend auf Reinszenierungen zu richten und bewusster mit diesen zu arbeiten. Auf diese Weise ist das Interesse entstanden, mich mit Reinszenierungen in der Supervision vor dem Hintergrund der spezifischen Herausforderungen in den Arbeitsfeldern freischaffender Künstler:innen theoretisch und methodisch auseinanderzusetzen.

Die Arbeitswelten freischaffender Künstler:innen sind oft von Planungsunsicherheit, prekärer Projektarbeit und vielfältigen anderen, als belastend empfundenen Dynamiken geprägt. Insbesondere die Widersprüchlichkeiten um eine kongruente berufliche Identität und geforderte Anpassungsleistungen aufgrund ständig wechselnder beruflicher Rollen sind charakteristisch für das Selbstverständnis und das professionelle Handeln in der sogenannten Freien Szene am Kunst- und Kulturmarkt. Wie sich eine Mitgliedschaft in einem dynamischen freien Kunstmarkt und „im Spiel der Mächtigen“ heute im urbanen Raum eines mitteleuropäischen Sozial- und Wohlfahrtsstaates ausgestalten kann, welche Asymmetrien es zwischen Freiheit im Sinne des Anspruchs auf eigenwilligen künstlerischen Ausdruck und notwendigen Kompromissen auszutarieren gilt, welche Rollen freischaffende Künstler:innen erwerben und ihnen seitens der Öffentlichkeit, der Kritik, des Publikums und innerhalb einer konkurrierenden Kolleg:innenschaft jeweils offen, subtil oder latent spürbar zugeschrieben werden, welche Grenzen und welche Überschneidungen sich durch mögliche gleichzeitige Positionen, Funktionen und Rollen ergeben, welche Belastungen

und welcher Gewinn daraus entstehen können, und nicht zuletzt welche Möglichkeiten eines resilienten, ja spielerisch lustvollen Umgangs sich mit der Komplexität der Profession erschließen lassen – diese und ähnliche Fragen können Mitglieder der Freien Szene bewegen und als Themen und Anliegen in der Supervision eingebracht werden. Wie in allen dynamischen Arbeitsfeldern, die von der Arbeit mit und an Menschen und folglich von intensiver Kommunikation geprägt sind, wirken auch hier, im Milieu der Freien Szene, nicht nur die bekannten offiziellen Regeln und Gesetzmäßigkeiten, sondern auch und insbesondere die ungeschriebenen Logiken, Kulturen und verborgenen Kräfte als komplexe, manchmal paradox wirkende, in sich verstrickte und sich zugleich bedingende Gesamtheit.

Das erste Kapitel geht den Fragen nach, in welcher Weise sich diese inneren und äußeren Dynamiken der Arbeitswelten innerhalb der Freien Szene auf das eigene Verständnis der beruflichen Identität freischaffender Künstler:innen auswirken können, welche Bedeutung das Fehlen der Organisation als das supervisorische „Dritte“ im Dreieckskontrakt (Pühl, 2017, 15) für ein stringentes Selbstverständnis im Sinne eines Zugehörigkeitsgefühls als essentielle Komponente der beruflichen Identität (Klika, 2000, Petzold, 2012) und Rolle(n) hat (Petzold, 2005, Gotthardt-Lorenz, 2000), inwiefern sich diese Spannungsfelder in der Supervision zeigen und widerspiegeln können, und wie supervisorisch mit den unterschiedlichen Erscheinungsformen von Übertragungen, Spiegelphänomenen und Reinszenierungen im Sinne eines „szenischen Verstehens“ (Lorenzer, 2006) für die Ratsuchenden sinnvoll und unterstützend gearbeitet werden kann, ist Gegenstand der vorliegenden Untersuchung mit der Forschungsfrage:

Inwieweit reinszenieren sich mögliche Identitäts- und Rollenkonflikte freischaffender Künstler:innen in der Supervision?

Das zweite Kapitel eröffnet einen kurzen Überblick zur Entwicklung und zur aktuellen Lage der freien Kunst- und Kulturszene in Mitteleuropa (2). Die Untersuchung beschränkt sich hierbei auf selbstständige Künstler:innen in Bühnenberufen, also auf den professionellen Bereich der Live-Performance vor Publikum und auf den deutschsprachigen Raum. Dabei gilt es im Sinne der thematischen Eingrenzung zunächst die vorherrschenden Kulturen sowie die arbeitsweltlichen Rahmenbedingungen und ihre Wechselwirkungen in der Freien Szene der Bühnenberufe in den Blick zu nehmen. Dem stimmungsbildhaften Überblick liegen qualitativ ausgewertete Interviews mit Expert:innen der Kulturpolitik, institutionalisierter Beratungseinrichtungen und Interessensvertretungen, sowie mit Vertreter:innen der Freischaffenden Kunst und Kultur selbst zugrunde, die dieser Untersuchung vorangegangen sind.

Im dritten und theoretischen Kapitel (3) werden zum Thema und zur Forschungsrelevanz hingeführt, das eigene Verständnis von Supervision definiert und von oft synonym gebrauchten Beratungsformen wie etwa von Coaching und anderen Formaten begrifflich abgegrenzt (3.1). In einem nächsten Schritt werden der Forschungsstand in der supervisorischen Fachliteratur untersucht (3.2) und im folgenden Unterkapitel (3.3) unter dem Aspekt der Fragestellung Konzepte zur beruflichen Identität (3.3.1), beruflichen Rolle (3.3.2) und zu Reinszenierungen (3.3.3) als Instrument der supervisorischen Arbeit sowie deren Umgang und Nutzen betrachtet. Das vierte Kapitel (4) beschreibt aktuelle berufliche Spannungsfelder in der Freien Kunst (4.1) sowie mögliche Auftragsszenarien (4.2) und schließt mit supervisorisch relevanten Gedanken zum Arbeitsfeld der Freien Kunst (4.3).

Im fünften und empirischen Kapitel (5) werden zu Beginn das Untersuchungsdesign (5.1) und die Methode (5.2) vorgestellt, das vorliegende praktische Material dargestellt (5.3) und zwei Fallbeschreibungen aus der eigenen Praxis mit freischaffenden Künstler:innen, der Sängerin und Schauspielerin Frau A. (5.3.1) und dem Musiker und Komponist Herr B. (5.3.2) als Ratsuchende eingeführt, ausgewählte Sequenzen konkreter Reinszenierungen anhand entsprechender Originalprotokolle herangezogen und auf der Basis von qualitativen Sozialforschungsmethoden, die sich vorrangig an der dokumentarischen Methode (Przyborski, 2004) orientieren, im Hauptteil des Kapitels (5.4) analysiert und ausgewertet. Die Auswertung gliedert sich dabei in Phase 1 zum ersten Fall (5.4.1) und zum zweiten Fall (5.4.2), und in Phase 2 zum ersten Fall (5.4.3) und zum zweiten Fall (5.4.4). Anschließend werden die dargestellten Ergebnisse diskutiert (5.5). Die Arbeit endet mit einer Schlussbetrachtung (5), in der die gewonnenen Erkenntnisse und ihre Bedeutung und Konsequenzen für die Fragestellung zusammengefasst und reflektiert werden.

2. Überblick zur Entwicklung und aktuellen Lage der Freien Kunst

In diesem Kapitel werden ein kurzer Überblick zur Entwicklung der Freien Kunst gegeben und die im mitteleuropäischen deutschen Sprachraum heute in diesem Berufsfeld vorherrschenden Rahmenbedingungen, Kulturen und Herausforderungen beschrieben.

Die Abhängigkeit von Zuwendungen durch Gönner und Förderer als zahlende Auftraggeber ist ein Spezifikum, das sich historisch in der Entwicklung der freischaffenden Kunst in Europa seit Jahrhunderten durchzieht und nicht selten wurde das künstlerische Werk für erwünschte Kommunikations- und Wirkungszwecke des Auftraggebers instrumentalisiert:

„Zur Ausübung von Herrschaft gehörten nicht nur Kriege und die funktionierende Verwaltung des Gebietes, sondern auch Künstler, die der Repräsentation des Monarchen dienten und seine politische Propaganda künstlerisch gestalteten. Konflikte mit anderen Staaten wurden auf vielen Ebenen geführt, nicht nur auf den Schlachtfeldern Europas, sondern auch in den Festen und Kunstsammlungen, deren Gestaltung Aufgabe der Künstler war, die bei Hof lebten und das Mäzenatentum des Herrschers genossen“ (Vocelka, 2010, 172 – 173).

Bis in die Ausläufe des Wilhelminischen Deutschlands und der österreichisch-ungarischen Monarchie übernahmen es in der Regel Adel, Klerus oder wohlhabende Mäzene, heimische und damals zumeist männliche Künstler als ihre „Protegés“ zu fördern und ihr kontinuierliches Schaffen auf diese Weise im eigenen oder im Interesse des Reichs sicherzustellen (vgl. Frey, 1999). So soll der äußerst konservative Kaiser Wilhelm II. in einer Rede gesagt haben: „Eine Kunst, die sich über die von mir bezeichneten Gesetze und Schranken hinwegsetzt, ist keine Kunst mehr“ (Daweke, Schneider, 1986, 20). Erst in einem sukzessiven Emanzipierungsprozess erfolgte der Anspruch auf Eigenständigkeit und inhaltliche Unabhängigkeit von den Mächtigen und Förderern und die freie Kunst „erklärt Aufträge und Einflussnahme als unvereinbar in ihrer neuen Würde“ (ebd. 19).

Insbesondere in Zeiten restriktiver Regierungsformen hat sich die Freie Bühnenkunst oft als Ort des Widerstands gegen die Autorität verstanden und fand ihren Ausdruck im Gegensatz zu den etablierten kulturellen Hochburgen an alternativen und nicht ungefährlichen Veranstaltungsplätzen der Kleinkunst und auf Kabarettbühnen, an denen auch in Zeiten der Zensur und mit dem Risiko lebensbedrohlicher Sanktionen, insbesondere wie unter dem nationalsozialistischen Regime mit verschlüsselten Botschaften „Galgenhumor“ etwa in Form von „Flüsterwitzen“ Herrschaftskritik geübt wurde (vgl. Kühn, 2001, 146).

Seit der Zwischen- und spätestens seit der Nachkriegszeit übernahm der Staat die Aufgabe, heimische Freie Künstler:innen zu fördern und bietet in diesem Zusammenhang seither Formate und Angebote wie etwa Stipendien, Preise, öffentliche Programme oder Projektförderungen in institutionalisierter Form an und kommuniziert diese mit dem Anspruch auf Transparenz hinsichtlich der Förderkriterien, fairer Wettbewerbsbedingungen und des offenen Zugangs für alle qualifizierten interessierten Künstler:innen. Zugleich ist an die Stelle einstiger Zuwendungen durch Mäzene heute längst die ebenfalls weniger persönliche Förderungsschiene in Form von Sponsoring durch Unternehmen der Privatwirtschaft gerückt. Freilich gestalten sich beide Formen der Kunstförderung und ihre Regeln immer im Kontext des Standorts, der politischen und kulturpolitischen Situation vor Ort und auch im Kontext allgemeiner globaler gesellschaftspolitischer Entwicklungen, des Zeitgeists und aktueller Trends in der westlichen Welt.

Der vielschichtige und komplexe Bereich rund um die Freie Kunst und Kultur und ihre heutigen Rahmenbedingungen ist allerdings in keiner Weise als in sich homogen zu betrachten. Als der Freien Kunst bis heute zugehöriger und charakteristischer Balanceakt kann dennoch allgemein ein Spannungsfeld zwischen dem Wunsch nach Popularität und Erfolg, dem Anspruch auf Machtkritik und damit einhergehend auf ein Widerstehen politischer oder wirtschaftlicher Vereinnahmungsversuche und nicht zuletzt die gleichzeitige Abhängigkeit von der Finanzierung des eigenen Schaffens aus öffentlicher und damit regierungs- oder privater und damit wirtschaftsnaher Hand, identifiziert werden. Die historische Rolle des „Hofnarren“ im Sinne eines die Mächtigeren mutig irritierenden Störendfrieds ist auch heute der Anspruch der alternativen Freien Szene. Diesbezügliche erfüllte oder enttäuschte Erwartungshaltungen und Zuschreibungen aus Publikum und Gesellschaft zeigen sich linguistisch in Begriffen wie „Hungerkünstler“, „Enfant terrible“, „Liebkind“ bis „Staatskünstler“. Aufzufallen, anzuecken, Kontroversen auszulösen ohne das interessierte Publikum dauerhaft zu vergrämen, ist in der Freien Kunst Programm. Denn, wie der österreichische Schauspieler und Regisseur Paulus Manker in einem Gespräch mit der Verfasserin betont hat, „viel schlimmer als gehasst zu werden, ist es, als Künstler ignoriert zu werden“ (ORF, 2016).

Der Anspruch auf Machtkritik bzw. das künstlerisch verdichtete Aufzeigen vorherrschender asymmetrischer Machtverhältnisse und Innovation in künstlerischen Ausdrucksformen kann in der Freien Kunst als ihre vordergründig charakteristische und nach außen kommunizierte Haltung, als Wert, Selbstverständnis und Programminhalt gleichzeitig festgehalten werden, selbst wenn mittlerweile längst auch etablierte und staatlich dauerhaft subventionierte Orte des Kunst- und Kulturgeschehens neben ihrem Bildungsauftrag diesen Anspruch als Ziel und Programm deklarieren. Stehen in diktatorischen Regierungsformen vorrangig die Regierenden selbst im Fokus der Kritik, so rücken in liberalen Ländern neben der möglichen Thematisierung aktueller politischer Skandale oft die Machtungleichheit in der Gesellschaft und das Hinweisen auf solche

ins Zentrum, wenngleich die Grenzen zwischen der Kunst um ihrer selbst willen und dem künstlerischen Handeln zum Zweck einer politischen Aussage und diversen Kombinationen aus beidem zuweilen verschwimmen mögen:

„Während künstlerische Praktiken meist daran arbeiten, Wahrnehmungsschemata zu durchbrechen und neue sinnliche Erfahrungswelten zu eröffnen, stehen im Fokus der Politik die Gesellschaft und ihre Organisationsformen. Gemäß dieser Differenzierung betrifft Politik jenen Bereich, in dem auch soziale Bewegungen agieren – wohingegen die Kunst sich im Bereich des Fiktionalen und Symbolischen bewegt.“

Dennoch gebe es Grenzüberschneidungen und Unterschiede in der künstlerischen Intention:

„So sind künstlerische Praktiken häufig Teil einer Ausdrucksform sozialer Bewegungen oder stellen in sich selbst schon eine gesellschaftspolitische Form von Widerstand dar. Nicht selten reklamieren Kunschtchaffende für sich, die Welt aktiv mitzugestalten, und positionieren sich dabei häufig explizit als politisch oder gar als revolutionäre Avantgarde“ (Ramme, 2017, 57).

Da insbesondere zu Beginn einer Karriere in der freien Kunst ausschließlich mit möglichen Einkünften wie etwa durch den Eintrittskartenverkauf kaum ein kostendeckendes, kontinuierliches und sicheres Auslangen zu erwirtschaften ist, bemühen sich im deutschsprachigen mitteleuropäischen Raum freischaffende Künstler:innen meist um öffentliche Finanzierungen wie Projektförderungen oder Stipendien oder nehmen an öffentlichen Wettbewerben teil. Eine andere Möglichkeit der Finanzierung stellt Sponsoring durch privatwirtschaftliche Unternehmen oder durch Stiftungen u.ä. dar, welche ihrerseits allerdings im eigenen Interesse tendenziell eher bereits bekannte und öffentlich wirksame Künstler:innen oder Gruppen fördern. In beiden Fällen müssen freischaffende Künstler:innen neben der Beherrschung des künstlerischen Handwerks selbst auch zusätzliche Kompetenzen beherrschen, die die eigene berufliche (Weiter-) Existenz, die Veröffentlichung und Positionierung im Markt ermöglichen und längerfristig sichern. Zur erfolgreichen Durchführung und Veröffentlichung eines Projekts sehen sich freischaffende Künstler:innen zunehmend mit nicht direkt zur Kunst selbst gehörenden Anforderungen wie etwa Recherchearbeiten, Konzeptionierungen, Öffentlichkeitsarbeit, innovativen Strategien zur Publikumsentwicklung, internationalen oder lokalen Kooperationen mit Bildungs- oder sozialen Einrichtungen und entsprechenden Leitungs- und Kommunikationsaufgaben konfrontiert.

Ob der professionelle Kunst- und Kulturbetrieb ein für die Supervision sinnvolles und lohnendes Feld und somit ein möglicherweise noch zu erobernder Arbeitsmarkt sein mag, darüber lässt sich vorerst nur spekulieren. Fest steht aber, dass freischaffende Künstler:innen laut eigenen Angaben in ihrem beruflichen Alltag mit Kolleg:innen, Kooperationspartner:innen, Veranstalter:innen,

Fördergeber:innen, Sponsor:innen, Kulturpolitiker:innen, ggf. mit ihren Agent:innen oder Manager:innen und nicht zuletzt mit einem zu erreichenden Publikum und der Gesellschaft als solcher kommunizieren, sich auf die eine oder andere Art positionieren müssen und damit für Beratung und Supervision relevanten zwischenmenschlichen Dynamiken ausgesetzt sind, die Bedarf an Reflexion, Orientierung und qualifizierter Entwicklung mit sich bringen können. So spricht die österreichische Schauspielerin Petra Morzé etwa gar von einem „Demütigungsberuf“, wenn sie berufsbezogene Verunsicherungen und Kränkungen, insbesondere im Rahmen eines unfreiwilligen Wechsels vom Festengagement in die Freiberuflichkeit schildert (Casapicola, Lendl, Bledl, 2020, 223).

3. Zum Beratungsformat Supervision

In diesem Kapitel werden zu Beginn das Thema der Untersuchung, die supervisorische Relevanz und das eigene Verständnis von Supervision erläutert sowie die Begrifflichkeiten und deren Verwendung geklärt und differenziert (2.1). Im zweiten Subkapitel erfolgt eine Überprüfung des aktuellen Forschungsstands (2.2) und weiters werden Definitionen und Konzepte zur beruflichen Identität und Rolle sowie Zugänge und Unterscheidungen zu Reinszenierungen beruflicher Konflikte in der Supervision anhand der Fachliteratur theoretisch betrachtet und einander gegenübergestellt (2.3).

3.1 Relevanz von und Zugang zu Supervision im künstlerischen Bereich

Aufgrund des Herkunftsberufs als Darstellende Künstlerin haben sich in der supervisorischen Praxis der Verfasserin zu Beginn zahlreiche Supervisionsprozesse und Coachingaufträge aus kunst- und kulturnahen Netzwerken ergeben. Die einander ähnelnden Anlässe, Anliegen und Ziele haben Interesse geweckt, sich mit den professionellen Konflikten und Spannungsfeldern in dieser Branche aus supervisorischer Sicht auseinanderzusetzen und das eigene professionelle Handeln im Sinne von Interventionen in der Beratung von Professionalist:innen aus dem Bereich der Kunst und Kulturarbeit zu untersuchen und zu hinterfragen. Als Vorarbeit zur vorliegenden Untersuchung führte die Verfasserin vierzehn Gespräche mit erfahrenen freischaffenden Künstler:innen in Bühnenberufen und Vertreter:innen von Interessensgemeinschaften und Kulturpolitik aus Österreich, Deutschland und der Schweiz, in denen auf der Grundlage eines Leitfadens für diese Untersuchung relevante berufliche Erfahrungen und klassische Herausforderungen thematisiert und abgefragt wurden. Die Ergebnisse bilden die Basis für die Beschreibung des Arbeitsfeldes und für supervisorische Überlegungen hinsichtlich dieses für die Beratung noch wenig erschlossenen Arbeitsmilieus.

Wie in den meisten spezifizierten Arbeitswelten wirken auch in diesem Bereich eigene Logiken, Gesetzmäßigkeiten und berufliche Kulturen im Sinne von „ungeschriebenen Regeln“. Die Branche der Kunst und Kultur ist im Gegensatz zum psychosozialen, Gesundheits- und Pflegebereich bislang noch nicht in diesem Ausmaß von Supervision durchdrungen. Abgesehen von „Coaching“ im Sinne von instruktivem Training oder gelegentlichen und meist anlassbezogenen Formaten wie oftmals interner, ggf. in der Organisation angesiedelter Konfliktmediation, scheint ein regelmäßiges und prozessorientiertes Reflexionsformat in diesem Arbeitsfeld kaum bis gar nicht üblich

und laut den Ergebnissen der oben erwähnten Expert:inneninterviews auch weitgehend wenig bekannt zu sein.

Hinsichtlich der supervisorischen Relevanz lässt sich zunächst feststellen, dass unterschiedliche Beratungsformen und -formate in einer Zeit des rasanten Wandels in den Arbeitswelten, der ständige Veränderung mit komplexer werdenden Anforderungen und damit einhergehenden krisenhaften Phasen, die als neue Normalität gelten, zunehmenden Bedarf erfahren. Das Angebot der Supervision scheint sich längst nicht mehr auf seine klassischen und ursprünglichen Anwendungsgebiete im sozialen, gesundheitlichen und seelsorgerischen Feld oder auf die Entwicklung von Führungskräften zu beschränken. In der eigenen wie in der Praxiserfahrung innerhalb der deutschsprachigen Supervisionsszene hat sich gezeigt, dass sich für supervisionsähnliche Beratungs- und Begleitungsformate zunehmend neue Berufsgruppen aufgetan haben: Familienunternehmen im Generationswechsel, Start Ups in der Professionalisierungsphase, Personen in einer beruflichen Neu- oder Umorientierungsphase und Selbstständige aller Art nehmen anlassbezogen oder regelmäßig externe Beratung in Anspruch. Mit ungewöhnlicheren Anfragen und Settings ist die Beratungswelt nicht erst seit dem Ausbruch einer Pandemie oder in politisch, wirtschaftlich oder gesellschaftlich herausfordernden Situationen konfrontiert, und sinnvolle Möglichkeiten hinsichtlich eines möglichen Umgangs mit solchen neuen Anforderungen an Supervision werden in der Fachkreisen seit Jahrzehnten beherzt diskutiert: „Nach dem Dornröschenschlaf der Supervision steht jetzt die supervisorische Community vor der Frage, ob sie die Bewahrer/innen des klassischen supervisorischen Settings bleiben oder ob sie das Konzept der Supervision als ‚Arbeit in Beratungs- und Organisationsprozessen‘ offensiv entwickeln und vertreten wollen“ (Wirbals 2006, 49).

So könnte sich auch der Kunst- und Kulturbereich als ein für die Supervision neues Wirkungsfeld auftun. Die Berufsgruppe der freischaffenden, also nicht im Anstellungsverhältnis befindliche Künstler:innen können aufgrund ihrer beruflichen Ausgangslage zur Gruppe der wirtschaftlich selbstständig Tätigen gezählt werden, für die sich an Supervision orientierte Konzepte wie etwa die der „triadischen“ Karriereberatung und Profilentwicklung (Rappe-Giesecke, 2008) anwenden lassen können.

Als Beraterin begleiten mich die Vorstellung und der Anspruch, Ratsuchenden – sei es in Form von Teams, Ensembles oder von Einzelpersonen – einen geschützten und vertraulichen Rahmen zur Reflexion und zur Weiterentwicklung zur Verfügung zu stellen. Der Begriff „Supervision“ lässt im Gegensatz zum Begriff „Coaching“ keinen Zweifel daran, dass die Begleitung sich ausschließlich an Professionals und nicht an Hobbyist:innen oder an Personen mit privaten, persönlichen

Anliegen richtet, zudem nicht anfeuernd „zurufend“ zeitgleich zum tatsächlichen beruflichen Handeln am Ort des Geschehens, sondern in einem eigens ausgewählten und angemessenen Raum abseits des Arbeitsfeldes stattfindet – in einem Raum und in einem Rahmen, der Innehalten, Entschleunigung, Nachdenken, Erinnern, das Aufspüren und Aussprechen von Emotionen und Widersprüchen sowie das Erschließen und Sichtbarmachen beruflicher Gestaltungsmöglichkeiten, Lern- und Klärungsprozesse, Orientierung und Begreifen sowie die Entwicklung von Perspektiven und Zielen zulässt, unterstützt und fördert. Um dieses Verständnis zu verdeutlichen und in weiterer Konsequenz auch zu verteidigen, lohnt sich ein kurzer Rückblick auf die Historie und Entwicklung der Supervision: Sie hat ihre Anfänge in der ehrenamtlichen und oft von kirchlichen Einrichtungen bzw. den C.O.S. (Charity Organization Societies) organisierten Arbeit im Dienst an sozial Schwächeren als eine Art Mentoringsystem, als um 1900 und vorwiegend im anglosächsischen Raum erfahrene bezahlte Helfer:innen jenen weniger erfahrenen und ehrenamtlichen – in der Regel handelte es sich bei diesen zu einem großen Teil um wohlhabende und christlich orientierte Frauen – in reflektierten Fallgesprächen, also in einem Unterbrechen der Arbeit im Feld, mit Empathie zuhörend und kollegial beratend beistanden. „Anwerbung, Ausbildung und Anleitung der ehrenamtlichen Kräfte oblagen den *paid agents*, denen als Vorgänger des heutigen Supervisors die Aufsicht über eine – zumeist recht große – Anzahl ehrenamtlicher Helfer oblag“ (Bockisch, 2015, 14). Mit dem Wohlfahrtsstaat und dem Aufbau staatlicher Sozial-einrichtungen hat sich einerseits das Unterstützen von sozial Schwächeren von einem Ehrenamt oder einer ideologisch geprägten Form der Berufung hin zu einem Berufsbild und zu einer qualifizierten und anerkannten Tätigkeit in einer Service-Einrichtung, die Ausbildung erfordert und entlohnt wird, hin-professionalisiert, und gleichzeitig hat sich die Beratung der im sozialen Feld Tätigen verändert: Von einem internen kollegialen Mentoringsystem zu einem externen Format, das als gesonderte Dienstleitung zur Qualitätssicherung der professionellen Arbeit in Anspruch genommen werden kann. Innerhalb der nächsten Jahrzehnte hat man das Beratungsformat und -verfahren professionalisiert, methodisch systematisiert, wissenschaftlich streitbar diskutiert und weiterentwickelt. Die „Szene, in der die Diskussion um die Supervision lebt, ist die Wissenschaftlergemeinschaft, die sich in der Literatur und an Hochschulen mit Forschungsprojekten und in der Ausbildung um Profil und Akzeptanz von Supervision bemüht“ (Möller, Knopf, Conrad, 2017, 27).

Supervision kommt in der Regel weiterhin vorrangig im psychosozialen, im Gesundheits- und Pflegebereich sowie im weiteren Kreis des sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen Feldes, kurzum in sogenannten helfenden Berufen und im zumeist mehr oder weniger humanistisch-philanthropisch ausgerichteten „Dienste am Menschen“ zur Anwendung. Wiewohl sich qualifizierte Beratung, Supervision und Coaching, insbesondere im Zwei-Personen-Setting heute längst in allen Management-Ebenen auch privatwirtschaftlicher und profitorientierter Unternehmen eta-

bliert haben, scheinen manche Arbeitsfelder, wie eben etwa jenes der Kunst und Kultur, insbesondere von Supervision noch wenig oder kaum erreicht, obwohl auch dieser Bereich von intensiver Kommunikation, zwischenmenschlicher Interaktion, von internen Dynamiken und Konflikten wie auch solchen im Wechselspiel mit der Gesellschaft, einer kritischen Öffentlichkeit als Publikum und mit politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen geprägt ist.

Grundsätzlich lässt sich Supervision laut dem anerkannten deutschen Glossar für Supervision und Coaching allgemein als „ein Beratungsformat zur beruflichen Entwicklung von Personen, Teams und Organisationen“ (ECVision 2014, 52) auf den Punkt bringen. Eine tiefergreifende Beschreibung, der ich mich anschließen möchte, bietet Klaus Obermeyer, der Supervision als „ambivalenzfreundlichen und ambivalenzsensiblen Möglichkeitsraum“ sieht und zudem darauf setzt, dass Supervision „vor allem ein Ort der Perspektivenvielfalt und der Komplexität bleibt. Ein Ort des Zögerns und des Innehaltens vor der Entscheidung“ (Obermeyer 2019, 31).

Von den Berufsverbänden für Supervision wurden Grundsätze und ethische Richtlinien zur qualifizierten supervisorischen Arbeit entwickelt, die unter anderen Orientierung und Halt etwa die Kontraktierung, den Rahmen, das Setting und die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen betreffen (ÖVS). Diese Kriterien haben sich aus Erfahrungen und Auswertungen von Beratungsprozessen in den oben genannten „klassischen“ Supervisionsfeldern ergeben und sind für diesen Bereich wohl als sinnvoll zu sehen. Gerade für die Supervision in neuen Feldern und insbesondere in der Arbeit mit selbstständigen, freischaffenden Künstler:innen gelten möglicherweise aber andere Prämissen und Parameter bzw. sind bestimmte Voraussetzungen, wie etwa die Verankerung in einer Organisation als zahlende Auftraggeberseite sowie entsprechende Räumlichkeiten schlicht nicht vorhanden. Zu möglichen Chancen und Herausforderungen bezüglich ungewöhnlicher Settings und Anforderungen an Supervision in neuen Beratungsfeldern in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft und Arbeitswelt finden rege Diskussionen in Fachzeitschriften und auf Konferenzen für Supervisor:innen und Coaches (z.B. die Tagung von Triangel, 2022, zum Thema „Ist das noch Kunst oder muss das weg?“) sinngemäß rund um folgende Fragestellungen statt: Wie sehr sollte sich Supervision an neue Märkte und Gegebenheiten anpassen können, ab welchem Grad verrät sie ihre Grundhaltungen und kann womöglich nicht mehr wirksam sein? Beherzt tritt Gerhard Leuschner (2007, 15–16) für ein Verständnis der Beziehungs- (und Reflexions-)Partnerschaft und für eine offene und flexiblere Grundhaltung von Supervisor:innen bei neuen oder ungewöhnlicheren Settings ein, wobei er sich später zugleich aber gegen eine mögliche „Unterwerfung in einen Beratungsservice“ und eine „Deprofessionalisierung“ der Supervision ausspricht: „Supervisoren haben eigene oder auch normative Vorstellungen über Rahmenbedingungen ihrer Arbeit, z.B. den Ort, den Raum, die Zeit, das Setting insgesamt. Diese Vorstellungen

sind begründet, erprobt und bewährt. Solange wir in der Supervision expertokratische Bedingungen hatten, galt das Setting des Supervisors als Vorgabe. Wer diese Vorgabe heute zu erhalten sucht, der ist starr“ (Leuschner, 2007, 15 – 16).

In meinem Supervisionsverständnis schließe ich mich in Abgrenzung von möglichen Coachingformaten im Sinne von instruktivem Training mit konkreten Handlungsanweisungen an eine „Anleitung zur arbeitsbezogenen Selbstreflexion“ an, die „durch Herstellen von Zusammenhängen in der Reflexion Verstehen, Distanz und Entlastung bringen“ können (Gotthardt-Lorenz, 2020, 13) und begreife die supervisorische Beratungsform daher insbesondere als eine Art von Reflexions-, Entwicklungs- und Lernraum, der das Begreifen und Klären arbeitsbezogener Dynamiken ermöglicht und in Übereinstimmung mit den Werten und Ansprüchen der Ratsuchenden zur selbstbestimmten Positionierung im beruflichen Feld, zur Gestaltung der beruflichen Identität und Rolle, zur Bearbeitung und Bewältigung möglicher akuter Konflikte und Belastungen und zur Erschließung beruflicher Perspektiven beiträgt.

Wie bereits eingangs erwähnt, werden die Begriffe „Supervision“ und „Coaching“ in dieser Untersuchung voneinander unterschieden und im Weiteren bewusst ausschließlich den Begriff „Supervision“ verwendet. Dies hat neben einem möglichen inhaltlichen, vor allem einen ganz praktischen, nämlich sprachlichen Grund: Gerade in Österreich und insbesondere in dem hier im doppelten Sinn als „Arbeitsbühne“ dienenden Untersuchungsfeld der Kunst- und Kulturarbeit wird umgangssprachlich der Begriff „Coaching“ vieldeutig benutzt und steht, wie etwa auch im Sport, oft synonym für „Training“. In solchen Settings werden die aktuell geforderten künstlerischen Leistungen von einem erfahrenen Experten oder einer erfahrenen Expertin mit hoher Feldkompetenz unter Aufsicht geprüft, analysiert und „im Trockenen“ instruktiv geübt und optimiert. Die Differenzierung der Begrifflichkeiten von „Supervision“ und „Coaching“ ist in dieser Untersuchung ist also keine rein fachliche, sondern vorrangig eine linguistische und zudem und nicht zuletzt auch der Tatsache geschuldet, dass im deutschsprachigen Kulturraum der Begriff „Coaching“ umgangssprachlich nicht ausschließlich für arbeitsbezogene Beratungsformate, sondern auch für unterschiedliche rein pädagogische sowie private Interaktionen und für Supervision kaum relevante Settings wie Training, Nachhilfe oder auch rein lebensweltlich orientierte Beratung verwendet wird.

3.2 Forschungsstand

Der vorrangig populärwissenschaftliche Buchmarkt rund um den Themenkreis Beratung und Kunst boomt seit Jahrzehnten: In Buchform, Zeitschriften, Blogs oder in neuen Medien finden sich zahlreiche Veröffentlichungen mit Tipps für Kreative, unter der Bezeichnung „Artist

Coaching“ gelangen instruktive Tutorials aller Art zur Veröffentlichung, es bestehen publizierte Sammlungen mit Anleitungen zu künstlerischen oder kreativen Methoden für unterschiedlichste Berufe, und die Ergebnisse aus Bibliotheken, Verlagen und Online-Suchmaschinen sind bei der Eingabe entsprechender Schlagwörter und deren Kombinationen überwältigend. Zum einen geht es um sogenanntes Coaching für professionell Kunstschaffende und freizeitlich Kreative, welches hauptsächlich in einem überbordenden Angebot der Ratgeberliteratur mit konkreten Handlungsanweisungen oder Anregungen zur mentalen Entlastung in herausfordernden Phasen und Krisen bietet. Der kalifornische Psychotherapeut und Bestsellerautor Eric Maisel etwa gilt als einer der populärsten Coaches für Künstler:innen in der Schaffenskrise und in der „Bezwingung der Angst“ (Maisel, 2020). Die amerikanische Künstlerin, Journalistin und Autorin Julia Cameron bietet in ihrem und laut Interviews in Künstlerkreisen zum Teil bis heute als „Bibel“ geltenden Band „Der Weg des Künstlers“ gar ein lebenslängliches Programm mit konkreten und praktikablen Anweisungen für tägliche Rituale und Aufgaben, um „den kreativen Kanal zum Schöpfer hin (zu) öffnen“ (Cameron, 2000, 26).

Zum anderen finden sich durchaus wissenschaftliche Publikationen, Essays und Beschreibungen, die Anleitungen und Empfehlungen bezüglich der Anwendung künstlerisch orientierter oder kreativer Methoden in der Beratungstätigkeit und Diskussionen über deren Nutzen und Wirkungen zum Inhalt haben (Knaier, Vogl, 2021, 34 – 35), die für die vorliegende Untersuchung aber ebensowenig Relevanz haben wie die zuerst aufgeführte Ratgeberliteratur.

Zu Erfahrungen und Forschung hinsichtlich Supervision für künstlerisch tätige Professionist:innen finden sich im deutschsprachigen Raum keine akademisch ausgerichteten Publikationen. Nachbarformate wie etwa Mediation werden in konkreten Fällen in den Arbeitswelten rund um künstlerische Ensemble-Leistungen zwar als wirksame Instrumente des Konfliktmanagements und zur Steigerung des guten Arbeitsklimas und einer damit verbundenen gewünschten Sicherstellung oder Wiederherstellung der Qualität empfohlen (Deutsche Orchester Vereinigung, 2009). Fallbeschreibungen zur Inanspruchnahme von Supervision und Coaching oder methodische Auswertungen von supervisorischen Beratungsprozessen mit freischaffenden Künstler:innen fehlen in der Fachliteratur jedoch.

Tatsächlich lassen sich nach einem genaueren Blick in die Publikationslandschaft in Bezug auf Beratung und auf Kunst und Kultur drei große Themengruppen unterscheiden: erstens die Coaching- und Ratgeberliteratur, die sich an freischaffende Einzelkünstler:innen, Solist:innen, Ensembles und kreative Amateur:innen aller Art richtet und für kreatives Arbeiten allgemein gehaltene Impulse, methodisch instruktive Übungen oder mentale Hilfestellungen anbietet. Zwei-

tens finden sich Beschreibungen und Anwendungen von künstlerischen Methoden in der therapeutisch wie lebensweltlich orientierten Beratungsliteratur, wie beispielsweise kreatives Schreiben oder Rollenspiele (Aichinger, 2012). Drittens findet sich unter Eingabe der Begriffskombination „Supervision“ und „Kultur“ eine Fülle supervisorischer Fachtexte, in denen der Kulturbegriff jedoch im arbeitssoziologischen, anthropologischen wie supervisorischen Sinn gemeint und verwendet wird: Arbeits-, Organisations-, Unternehmens- oder Teamkultur als latent oder deutlich spürbar wirkende Dynamik, als spezifisch gelebter und nach außen kommunizierter „Stil“ einer Arbeitsgemeinschaft oder Organisation, als jeweils dem Profil, Aufgabenziel, Milieu und Umfeld des Standorts folgende oder auch subversive und scheinbar im Widerspruch stehende Art des organisationsbezogenen internen Umgangs miteinander (Kretschmar, Hamburger, 2019, 40) sowie als eine der Organisation innewohnende Philosophie der internen wie nach außen gerichteten Logik und Kommunikation und deren Differenz (Schein, 2010).

Zusammenfassend lässt sich somit feststellen, dass die Auseinandersetzung mit Supervisions- und Coachingprozessen im Kunst- und Kulturbereich noch kaum vorhanden ist und dass zumindest im deutschsprachigen Raum in diesem Feld keine Forschungsergebnisse veröffentlicht worden zu sein scheinen. Daher könnte es im Sinne einer möglichen Erschließung von arbeitsbezogenen Beratungsfeldern und neuen Zielgruppen mit Reflexionsbedarf lohnend sein, sich damit zu beschäftigen. Für eine solche Beschäftigung ist jedenfalls eine klare Definition und Abgrenzung des Kultur- und des Coachingbegriffs notwendig.

3.3 Zur beruflichen Identität, Rolle und Reinszenierung in der Supervision

Um sich dem Gegenstand der vorliegenden Untersuchung, also beruflichen Spannungsfeldern freischaffender Künstler*innen und deren Reinszenierung im Format Supervision annähern zu können, gilt es zunächst, die entsprechende Terminologie und Konzepte zum Identitätsbegriff, zu Rollentheorien und zur Bedeutung von Reinszenierung sowie deren Verwendung und die jeweiligen theoretischen Zugänge in den Blick zu nehmen.

Gerade weil freischaffende Künstler:innen im Allgemeinen mit ihrer Arbeit hoch identifiziert erscheinen und in dieser Berufsgruppe die Grenze zwischen einer persönlichen und beruflichen Identität vergleichsweise deutlich durchlässiger sein kann, werden zuerst der Identitätsbegriff betrachtet und in einem weiteren Schritt das möglicherweise Konflikthafte, Unbeständige, Verletz- bare oder Brüchige in Identität und Rolle vor dem Hintergrund des Milieus der Freien Kunst und zuletzt das Phänomen der Reinszenierung diesbezüglicher beruflicher Konflikte als stellvertretendes, unbewusstes Spiel auf der „Bühne“ des supervisorischen Settings beschrieben.

3.3.1 Die berufliche Identität

Der Begriff der Identität und Konzepte dazu werden im Zuge der Globalisierung und des Wertewandels seit Jahren kritisch hinterfragt. Insbesondere die Frage, welche Dimensionen und Parameter für die Definition der Identität heute in angemessener Weise und dem gesellschaftspolitischen Zeitgeist entsprechend herangezogen werden sollen oder können, wird in sozialwissenschaftlichen, kulturanthropologischen, soziologischen, psychologischen wie auch erziehungswissenschaftlichen Fachkreisen dynamisch und kontrovers diskutiert (Klika, 2000). Die psychologischen, psychotherapeutischen und soziologischen Konzepte zur Identität sind vieldeutig und weisen in der Forschungsintensität auch ein Ungleichgewicht zwischen dem europäischen und anglosächsischen Raum auf. So stellten sich hinsichtlich des Identitätsbegriffs bereits vor zehn Jahren mehrere grundsätzliche Fragen:

„Das neu herausgekommene "Handbook of Identity Theory and Research" von Selh J. Schwartz und MitarbeiterInnen (2011, 926 Seiten) beschreibt die Situation treffend: ‚Identität ist eines der breitest untersuchten Konstrukte in den Sozialwissenschaften. Jedoch trotz der Fülle der gefundenen Erkenntnisse sind die Forscher uneins, was die seit langem diskutierten fundamentalen Fragen anbelangt: Was genau ist Identität und wie vollziehen sich Identitätsprozesse? Haben Menschen eine oder multiple Identitäten? Ist Identität auf das Individuum oder auf das Kollektiv gerichtet, persönlich oder sozial konstruiert, stabil oder in fortwährendem Fluss?‘ (ibid.). Genau diese Fragen stellen sich auch der Identitätstheorie und –forschung“ (Petzold, 2012, 9)

Und weiter spricht sich der Herausgeber im Vorwort für die Relevanz der Auseinandersetzung mit dem Begriff Identität aus und begründet diese mit einer Veränderung ihrer Bedeutung und Interpretation in einer sich sozial, medial und global wandelnden Welt:

„Die Probleme, die mit schwierigen gesellschaftlichen Verhältnissen für Menschen aus ‚benachteiligten Schichten‘ und ‚Minusmilieus‘ (Hecht, Petzold, Scheiblich 2011) verbunden sind, werden hierbei kaum berührt. Doch gerade in diesen belasteten und belastenden sozialen Feldern, in Prekariat, Langzeitarbeitslosigkeit, Migration wird das Identitätsthema wichtig und auch im Blick auf die gravierenden Veränderungen der spätmodernen Lebenswelten. Durch die neuen Medien, die virtuellen Welten und die Umbrüche im Kontext der Globalisierung kommt es für Menschen zu Anforderungen und Überforderungen, zu Angriffen auf überkommene Identitätssicherheiten, die Reorientierungen, neue Standortbestimmungen notwendig machen“ (Petzold 2012, 10 – 11, ebd.).

Wenngleich er hier einen eher individualpsychologischen bzw. sozialen Aspekt auf das Konzept der Identität zur Verfügung stellt, lassen sich die beschriebenen gesellschaftspolitischen Entwicklungen auch auf kollektive Berufsgruppen anwenden: Auch freischaffende Künstler:innen sind in ihrem Identitätsverständnis in erster Linie als Menschen und Individuen, als Mitglieder von sozialen Gruppen, aber auch und insbesondere in der Ausgestaltung der künstlerischen Profession

von den Auswirkungen einer globalisierten Welt, ggf. von Migration, prekären Arbeitsverhältnissen und den neuen Kommunikationsräumen der digitalen Medien betroffen.

Der Frage, ob der insbesondere vom französischen Soziologen Pierre Bourdieu geprägte Habitusbegriff (Bohn, 1991) als Teilkomponente der Identität in diesem Zusammenhang eine relevante Rolle spielen kann, wird hier nicht vertiefend nachgegangen. Äußere Dimensionen der Identität wie etwa Migration mag für Künstler:innen insofern eine Bedeutung haben, als diese zuweilen inhaltlich im künstlerischen Werk thematisiert wird oder auf andere Art künstlerisch verdichtet ins Werk hineinwirkt. Auch die soziale Herkunft kann eine für das professionelle Handeln bedeutsame Rolle spielen, zumal der berufliche Erfolg, ähnlich wie etwa auch bei professionellen Sportler:innen, durch eine öffentliche Anerkennung der Leistung bzw. des Werkes, neben der Perspektive auf mehr Wohlstand, auch gesellschaftlichen Aufstieg als soziales „Sprungbrett“ darstellen kann. Somit lässt sich als erfolgreiche:r Künstler:in die eigene soziale Herkunft auch ohne eine dafür üblicherweise notwendige (rein) akademische Karriere überwinden. In seiner Erzählung „Rückkehr nach Reims“ schildert der französische Soziologe Didier Eribon seine Entfremdung vom Elternhaus, dem sozialen Milieu, der Arbeitsklasse und politischen Zugehörigkeit im Zuge einer akademischen Karriere und eines Outing bezüglich seiner Homosexualität. Am Ende beschreibt er die Wirkung, die Raymond Williams' Zeugnis der eigenen Rückkehr ins Herkunftsmilieu in „Border Country“ erzählt und stellt die Frage, ob dieser mit seiner Behauptung richtig liege, wenn er „mit großer Nüchternheit erklärt (er), dass er ‚die Distanz nun durchmessen‘ habe und dass man, ‚indem man die Distanz durchmisst‘, ‚dem Exil ein Ende‘ (setzt)“ (Eribon 2020, 237).

Neben der rein berufsbiografisch geprägten Identität spielen für das eigene Selbstverständnis freischaffender Künstler:innen auch persönlich-biografische Aspekte hinein, die aufgrund der professionellen Arbeit mit eigenen emotionalen, unbewussten und inneren persönlichen Anteilen eine für die Supervision in anderer Hinsicht bedeutsame Rolle einnehmen kann. So kann etwa die soziale Herkunft bzw. die Überwindung derselben für Künstler:innen eine hinsichtlich ihrer aktuellen Aufgabe vergleichsweise relevantere Dimension der beruflichen Identität darstellen als für Mitglieder anderer Berufsgruppen. Es scheint daher durchaus denkbar und schlüssig, dass widersprüchliche oder konflikthafte Assoziationen mit der persönlichen Identität in die künstlerische Arbeit selbst stärker und beabsichtigt hineinwirken oder im beruflichen Handeln implizit mitschwingen, gelegentlich Spannungen oder Widersprüchlichkeiten erzeugen und ausgesprochen oder unausgesprochen in die Supervision eingebracht und ggf. dort auch unbewusst reinszeniert werden können.

3.3.2 Die berufliche Rolle

Das Klären, Entwickeln und Gestalten beruflicher Rollen stellt eine der Kernaufgaben der supervisorischen Arbeit dar. Im Bereich der Freien Kunst kommt es durch das Fehlen einer durchgehenden und seitens einer Organisation festgelegten und definierten Funktion oder Position oft zu Überlagerungen von solchen, die sich in weiterer Konsequenz in der Ausgestaltung der aktuellen beruflichen Rolle(n) und in möglichen diesbezüglichen Unklarheiten oder Unsicherheiten äußern können. Um im Weiteren mögliche in der Supervision reinszenierte Rollenkonflikte untersuchen zu können, soll hier der Rollenbegriff selbst hinsichtlich seiner Ursprünge und seiner Bedeutung in der Supervision erläutert werden.

Zunächst erscheint es notwendig, die Begriffe Funktion und Rolle allgemein zu differenzieren. Als Funktion wird die offizielle und in ihrem Anforderungsprofil wie Aufgabenbereich entsprechend klar definierte berufliche Position bezeichnet und in einem gruppensystemischen Ansatz als „die formellen Tätigkeiten und Zuständigkeiten, die Mitglieder in sozialen Systemen aushandeln. Die Mitglieder sind an vertraglich und organisational vereinbarte Tätigkeiten und Zuständigkeiten in der Zusammenarbeit gebunden“ im Gegensatz zu: „Rolle bedeutet in diesem Fall Verhalten und Verhaltenserwartungen in sozialen Systemen zwischen zwei oder mehreren Personen. Andere Ansätze verwenden die Begriffe Funktion und Rolle mehr oder weniger synonym. Doch ziehen Supervision und Coaching stets sowohl formelle als auch informelle Tätigkeiten und Einstellungen der Supervisand/innen/ Coachees in Betracht“ (ECVision, 19).

Die Funktion ist grundsätzlich also etwas Vorgegebenes und abgesehen von der Möglichkeit der beruflichen Beförderung, Dienstauflösung oder (selten) Degradierung etwas üblicherweise nicht Veränderliches, während die berufliche Rolle und deren Entwicklung in der supervisorischen Arbeit einen zentralen Stellenwert einnimmt. Unter dem Begriff der Rolle versteht man jene Menge aus erworbenen und zugeschriebenen Eigenschaften und Verhaltenserwartungen, die Funktions-träger:innen zusätzlich zu ihrer offiziell ausgewiesenen Position sowohl aus eigenen zusätzlichen Kompetenzen und Talenten wie auch aus Identitätsmerkmalen, Ansprüchen oder Hoffnungen erwerben einerseits, als auch andererseits aus von anderen zugeschriebenen Hoffnungen, Befürchtungen und Erwartungen und in weiterer Konsequenz bedeutet dies für Menschen als soziale Wesen: „Die in Rollen gebündelten Verhaltenserwartungen begegnen dem Einzelnen mit einer gewissen Verbindlichkeit des Anspruches, so dass er sich ihnen nicht ohne Schaden entziehen kann“ (Dahrendorf, 2006, 27).

In der supervisorischen Arbeit ist diese Unterscheidung zwischen Funktion bzw. Position und Rolle von entscheidender Bedeutung: „Rolle bedeutet in diesem Fall Verhalten und Verhaltenserwartungen in sozialen Systemen zwischen zwei oder mehreren Personen. Andere Ansätze verwenden die Begriffe Funktion und Rolle mehr oder weniger synonym. Doch ziehen Supervision und Coaching stets sowohl formelle als auch informelle Tätigkeiten und Einstellungen der SupervisandInnen/Coachees in Betracht“ (ECVision, 15).

In der supervisorischen Fachliteratur wird die berufliche Rolle in Form von eigenen und fremden Erwartungshaltungen und meistens im Kontext einer organisationalen Verankerung spezifiziert als „sowohl Rollenerwartungen, die einem Organisationsmitglied entgegengebracht werden, als auch Erwartungen, die jemand von sich aus an seine, mit einer Position verbundene Rolle(n) stellt“ (Gotthardt-Lorenz, 2020, 39). Prägnant lässt sich der Rollenbegriff mit Verweis auf Dahrendorf mit einem „Bündel von Erwartungshaltungen“ (Kühl, 2018, 497) beschreiben und mit Baraldi fokussiert auf Erwartungshaltungen folgendermaßen auf den Punkt bringen: „Der zentrale Begriff zum Verständnis von Rollen ist dabei der der Erwartungen. Erwartungen ermöglichen, trotz der Komplexität der Welt, sich auf relativ stabile Weise zu orientieren“ (Baraldi 1997, 45). Weiter betont Baraldi den Nutzen wechselseitiger Erwartungen im Sinne von sozialem Halt und Orientierung:

„Durch die Bildung von Erwartungen ist es möglich sich sozial sicher zu fühlen, sich in einer mehr oder minder unbekannten Umgebung zurechtzufinden. Erwartungen ermöglichen einem zu wissen, welches Verhalten man von dem Gegenüber erwarten kann, und was auf der anderen Seite das Gegenüber von einem erwartet. Erwartungen können erfüllt werden; in vielen Fällen werden sie aber auch enttäuscht“ (ebd., 49).

In meinem Verständnis geht es in der Supervision immer, zumindest immer wieder und in einem wesentlichen Hauptteil, um die Klärung dieser eigenen und wie auch um die von außen implizit oder explizit herangetragenen Erwartungen und somit um die Klärung der beruflichen Rolle im Kontext des beruflichen Arbeitsumfelds. Als zentralen Teil der supervisorischen Arbeit definiert ein gängiges Glossar diesen supervisorischen Anspruch zugunsten ins Bewusstsein dringender Gestaltungsräume als „Klärung der Rollen im Sinne von Verhaltensmustern, die in sozialen Systemen zwischen Personen stattfinden. Die SupervisandInnen/Coachees werden sich ihrer Rollen bewusst sowie der Handlungsspielräume und Grenzen innerhalb der Organisation. Wenn nötig, versuchen sie, Verhalten sowie die eigene Position zu ändern oder zu entwickeln“ (ECVision, 2015, 38).

Wie aber sieht es nun aus, wenn Menschen in ihrem Beruf nicht oder nur zeitlich limitiert in einer Organisation verankert sind, wie es die durchaus übliche Arbeitsrealität freischaffender

Künstler:innen ist? Wenn also in der Projektarbeit wenig bis kaum Raum für den Prozess einer Rollenentwicklung und deren Reflexion vorhanden ist? Oder wenn die Rollen instabil sind und sich zudem, von Projekt zu Projekt, ständig verändern? Und unter welchen möglichen Rollenkonflikten können freischaffende Künstler:innen „klassischerweise“ wohl leiden?

Zu unterscheiden gilt es hinsichtlich unterschiedlicher Formen von Rollenkonflikten zunächst ganz allgemein, nämlich ob es sich um einen sogenannten Interrollenkonflikt oder einen Intrarollenkonflikt (Kühl, 2011) handelt, also ob der oder die Rollenträger:in sich selbst zwischen eigenen Ansprüchen überfordert fühlt, oder ob dieser Druck aus Erwartungshaltungen von außen kommt. Hier ist im Hinblick auf das Milieu der Freien Kunst weiterführend zu sagen, dass sich Erwartungen nicht ausschließlich aus eigenen wie vom direkten beruflichen Umfeld herangetragenen Ansprüchen, Kompetenzen und Assoziationen bezüglich der aktuellen Position nähren, sondern auch in Wechselwirkung zum jeweiligen prägenden gesellschaftlichen Kontext wirken und normierend mitbegründet sind.

„Sicherlich gestalten gesellschaftliche und auch organisationale Normierungsprozesse Rollenerwartungen mit – sowohl Rollenerwartungen, die einem Organisationsmitglied entgegengebracht werden, als auch Erwartungen, die jemand von sich aus an seine mit einer Position verbundene Rolle(n) stellt. Gegenüber diesen Normierungsprozessen in Distanz zu treten, entspricht dem Basiskonzept der Supervision“ (Gotthardt-Lorenz, 2020, 39).

In der Freien Kunst reagieren die Berufstätigen in ihrer professionellen Arbeit auf aktuelle gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Entwicklungen, haben diesbezüglich daher ein in der Regel vergleichsweise hohes Bewusstsein und kommunizieren durch ihr Werk zugleich mit einem Publikum und der Gesellschaft selbst als kritischen Dialogpartner:innen. Durch diese Ausgangslage kann die supervisorische Arbeit als Klärung der beruflichen Rolle(n) im Sinne der eigenen und äußeren Erwartungshaltungen in dieser Berufsgruppe um einen wichtigen Aspekt in Bezug auf die künstlerische Kernaufgabe ergänzt eine weitere relevante Dimension erfahren.

3.3.3 Reinszenierung in der Supervision

Da sich die vorliegende Untersuchung mit der Reinszenierung beruflicher Spannungen und Konflikte im supervisorischen Rahmen beschäftigt, wird in der Folge ein kurzer Überblick zu den Erscheinungsformen von Spiegelphänomenen in psychoanalytischer Hinsicht und Reinszenierungen unter dem Aspekt der Supervision gegeben.

Bei den unterschiedlichen Formen von Übertragungen handelt es sich um einen der Psychoanalyse entstammenden und ursprünglich von Sigmund Freud (1912) zu Beginn des 20. Jahrhunderts entdeckten und beschriebenen Vorgang, der neben psychoanalytischen und therapeutischen Settings auch in der Supervision von den Betroffenen meist als verstörender Vorgang erlebt wird. Sie werden unter den Begriffen Übertragung und Gegenübertragung, Spiegelphänomen, Parallelprozess wie auch Reinszenierung beschrieben und ereignen sich meist im Wechselspiel zwischen Supervisand:in bzw. Team, Organisation, ggf. der zu betreuenden Klientel und des Supervisors / der Supervisorin. Ein etwa im Arbeitsalltag konflikthaft erlebtes Szenario tritt symbolisch in anderer, aber ähnlicher Gestalt und oft als irritierend wirkende Wiederholung später in Erscheinung bzw. wird es unbewusst „mitgebracht“, scheint auf der neuen „Bühne“ im Raum der Supervision ein Eigenleben zu entwickeln und bedarf der Identifikation und interpretierenden Übersetzung. Wie lässt sich nun so ein rätselhaft oder störend anmutender Vorgang konkret schildern, was löst er in den Betroffenen aus und wie ist mit solchen Verwirrungen umzugehen?

„Parallelprozesse (auch: Spiegelphänomene) werden als Probleme, Sackgassen, Gefühle, Schwierigkeiten beschrieben, die zeitgleich in zwei Beziehungen auftreten: zwischen SupervisandIn - KlientIn und SupervisorIn-SupervisandIn, oder innerhalb eines Teams und SupervisorIn /Coach-Team. Parallelprozesse sind unbewusst und können im Voraus weder erkannt noch verstanden werden. Was zwischen einem KlientIn und SupervisandIn oder in einem Team aufgetreten ist, kann sich in der Supervisions-/Coachingsitzung zwischen SupervisandInnen / Coachees und Supervisor / Coach spiegeln“ (ECVision Glossar, 18).

Übertragene Konflikte reinszenieren sich in der Regel also nicht in einer eindeutig und klar erkennbaren Weise, sondern verzerrt, schemenhaft oder „unscharf“ und sind für den / die Supervisor:in daher nicht sofort zu entschlüsseln. Unter anderen greift Peter Kutter dieses Unklare unter dem Begriff der Unschärfe bzw. der Verunreinigung in der Spiegelung auf und verweist sowohl in der Therapie wie in der Supervision bildlich auf das physikalische Reflexionsgesetz des Lichts, das sich je nach Oberfläche des Spiegels im selben oder einem anderen Winkel bricht und so ein mehr oder weniger klares oder verzerrtes Spiegelbild erzeugt, und zeigt dabei gleichzeitig das Problem der verwirrenden Wechselwirkung durch die Reaktion auf: „Der Spiegeleffekt besteht darin, dass die auf den Supervisor fallenden Wirkungen des Klienten wie durch den Spiegel einer Spiegelreflexkamera zweimalig gebrochen werden, nämlich beim Auftreffen auf den Spiegel und bei der Reflexion des Spiegels“ (Kutter, 2017, 82).

Aus diesem Grund ist eine im doppelten Sinn hohe und von Klarheit geprägte Reflexionsfähigkeit des / der Supervisorin notwendig, nicht zuletzt um auch die eigenen Anteile bei diesem Vorgang zu erkennen und vom unbewussten „Material“ der Supervisand:innen trennen zu können:

„Um nun den Verlauf der Einwirkungen seitens des Klienten im Supervisor angemessen einschätzen zu können, muss der Supervisor Kenntnisse über das haben, was in ihm arbeitet wie ein Prisma“ (Kutter, 2017, ebd).

Wie können sich mögliche reinszenierte Konflikte in der Supervision nun offenbaren? Als Supervisor:in achtet man vorrangig auf das von den Supervisand:innen explizit Geäußerte und versucht, die verborgene Bedeutung und einen Zusammenhang der vorgetragenen Schilderungen, Erzählungen und beruflich bedingten Spannungen zu erschließen. „Supervision arbeitet in der Regel mit dem verbal vorgetragenen Material des Supervisanden. Das sind Ereignisse, Szenen, Gedanken, Handlungen, Absichten etc., deren Sinnzusammenhang und Realitätsangemessenheit der Supervisor zusammen mit dem Supervisanden zu ergründen versucht“ (Oberhoff, 1996, 79).

Zur Interpretation und Zuordnung der verbalen Inhalte kommt das Deuten anderer, nicht zwingend auf das berufliche Anliegen bezogene Ausdrucksformen des / der Supervisand:in hinzu. Hier müssen von Erscheinungs- und Kommunikationsformen des / der Supervisandin im Hier und Jetzt des supervisorischen Settings als stellvertretende oder symbolische Ebene verstehend-interpretierend auf berufliche konflikthafte Ähnlichkeiten im Da und Dort, also im Arbeitsfeld geschlossen und als Reinszenierung erkannt werden. Dieses Begreifen und Interpretieren solcher in Erscheinung tretender Ähnlichkeiten in der Supervision als „Szene“ wird auch „szenisches Verstehen“ genannt und das daraus resultierende supervisorische Handeln stellt ein zentrales Instrument und eine Kernkompetenz der Supervision dar, wie es auch in therapeutischen oder lebensweltlich orientierten Beratungssettings zur Anwendung kommt. „Das wichtigste Instrument der psychoanalytischen Untersuchung ist das szenische Verstehen als Verstehen von Lebenssituationen, von Szenen des menschlichen Alltags“ (Lorenzer 2002, 64).

Mit einem folgenden Blick auf die aktuellen Arbeitswelten und Rahmenbedingungen freischaffender Künstler:innen wird deutlich, dass die berufliche Identität mit dem ständigen Wechsel der Rollen und Funktionen oft brüchig, instabil und konflikthaft sein kann. Davon ausgehend, dass dieses Konflikthafte sich im Setting der Supervision reinszenieren kann, halte ich die bewusste Arbeit mit diesen Übertragungen für eine nützliche und sinnvolle Methode, um Rat suchende freischaffende Künstler:innen in diesem Arbeitsfeld zu wirksam begleiten zu können. Die Arbeit mit der Reinszenierung eignet sich, um vielfältige und oft nicht explizit geäußerte und unbewusste Unsicherheiten hinsichtlich der beruflichen Identität und Rolle zu beleuchten, Aufschluss über unbewusste oder vorbewusste innere Prozesse zu erhalten und die Ratsuchenden im Sinne der professionellen Aufgabe zu zunehmender Klarheit hinzuführen und in ihrem Identitäts- und Rollenverständnis zu unterstützen und zu stärken.

Um in der Folge mögliche unbewusste Reinszenierungen beruflicher Identitäts- und Rollenkonflikte freier Künstler:innen untersuchen zu können, sollen abschließend allgemeine Überlegungen hinsichtlich eines möglichen Zusammenhangs zwischen dem Unbewussten und künstlerischen Schöpfungsprozessen angestellt werden. Hier erscheint es naheliegend, eine Verbindung zwischen den verborgenen, bei Freud der Triebtheorie folgenden bzw. bei Jung dem Konzept der Archetypologie folgenden Vorstellung vom Unbewussten und der schöpferischen Arbeit von Künstler:innen zu vermuten, einer geheimnisvollen Welt, die sich im Nicht-Verbalen zeigt und dem Rationalen, Intellektuellen oft zu entziehen scheint. Denn schöpfen nicht gerade Künstler:innen aus den Quellen des Unbewussten, aus individuell-subjektiven Emotionen, Erinnerungen, Träumen und sinnlichen Erfahrungen, denen analytisch-rationelle Bemühungen des Begreifens nicht, oder nur selten gerecht werden können? Genau dieses Geheimnisvolle muss als das Wesen der Kunst selbst gesehen werden, wenngleich freilich die Fantasiewelten und die Emotionen aus dem Unbewussten nur als „Rohstoff“ der Kunst angesehen werden können, der noch der handwerklichen und künstlerischen Übersetzung und Verdichtung bedarf. Kunst berührt und wirkt im besten Fall auf der affektiven Ebene und hält akademischen Erklärungen bisweilen nicht stand, ja, läuft bisweilen beim Versuch, sie auf ihre Bestandteile zu analysieren, sogar Gefahr, von ihrer Wirkungskraft einzubüßen.

So ist es zwar die Aufgabe der Kunstkritik, Forschung und Kunstpädagogik, für das Nicht-Bennnbare, das Mythos um ein Kunstwerk eine Sprache zu finden, zu differenzieren, zu vergleichen und Kriterien für den künstlerischen Wert eines Werkes festzulegen, um das Auratische eines Werkes auf seine möglichen Wirkungsfaktoren abzuleiten. Für die Rezeption des Kunst konsumierenden Publikums aber darf die emotionale Wirkung als Zweck und Ziel der Kunst genügen: Ob in einem Gemälde oder in einer Komposition auf einer Meta-Ebene das Thema Eros und Thanatos evident wird, kann zwar für die kunstsinnige Werkinterpretation relevant sein, mag aber seitens des Künstlers oder der Künstlerin nicht (vorrangig) aus einem intentiven, akademischen Konzept entsprungen sein. Wie aber gestaltet sich ein schöpferischer Prozess? Wie lässt sich dieser zum Teil anscheinend intuitive oder unbewusste Vorgang rund um die künstlerische Inspiration und das künstlerische Handeln beschreiben? Namhaften Künstler:innen werden oft genau diese Fragen gestellt, die einem nachvollziehbaren Wunsch und Bedürfnis des Begreifens entspringen. Zwischen Ehrfurcht und Neugier wird Künstler:innen seitens der Gesellschaft und der Medien zuweilen die Rolle übernatürlich Begabter durch Gottes Gnaden zugeschrieben und so mögen die diesbezüglichen Antworten der auf einen Thron gehieften Künstler:innen oft ernüchternd, banal oder gar enttäuschend wirken. Letztlich sagt dieses Phänomen aber in erster Linie etwas über die Erwartungshaltungen und Projektionen der Rezipient:innen als Fragende selbst aus. Denn wie und woher konkret die Eingebung für eine geniale Idee kommt, ist laut ei-

genen Angaben auch für den Künstler oder die Künstlerin selbst oft nicht greifbar. Das Ungreifbare und Begehrte aus dem Bereich menschlicher Kompetenzen auszulagern und in etwas außerhalb des Menschlichen stehenden zu projizieren, mag psychologisch begründet eine tröstliche Antwort auf die einfache, aber kränkende Frage sein, warum manchen Menschen anscheinend eine große Begabung, ein Talent geschenkt ist und manchen eben nicht oder in geringerem Ausmaß. Und so mag es je nach Erwartungshaltung enttäuschen oder mögliche eigene Insuffizienz- oder narzisstische Kränkungsgefühle relativieren, wenn sich herausstellt, dass hinter einem genialen Werk eine möglicherweise nicht sonderlich faszinierend wirkende Person steht.

Künstler:innen haben sich in ihrem Wesen, Denken und Fühlen dem subjektiven, persönlichen Blick verschrieben, der durch die künstlerische Verdichtung und Verfremdung und in einen gesellschaftspolitischen Kontext gesetzt, in seinem Ausdruck doch kollektiv und allgemeingültig wirken und die Gesellschaft berühren, irritieren, provozieren und zu Denkanstößen und Diskussionen anregen kann. Unter der Prämisse, dass bei Künstler:innen die Person und die Profession eng miteinander verwoben sind und miteinander kommunizieren, so führt dies unweigerlich zum Spannungsfeld des soziologischen Arbeitsbegriffs an sich und zu Problemen rund um die Definition von Beruf und Berufung im Sinne einer aus sich heraus sinnstiftend wirkender beruflichen Erfüllung, oder einer hohen Identifikation mit der Profession. Hier soll nicht weiter auf arbeitssoziologische Konzepte und Diskussionen eingegangen werden, wohl aber gilt es festzuhalten, dass eine solche Voraussetzung und künstlerisch geprägtes Denken und Fühlen mit hoher Wahrscheinlichkeit Einfluss auf die Kommunikation haben und in den supervisorischen Rahmen hineinwirken. Ohne hier der Versuchung zu unterliegen, angeblich „typische“ Merkmale für bestimmte Berufsgruppen identifizieren zu wollen, so lassen sich jedenfalls spezifische objektive Faktoren hinsichtlich möglicher institutionalisierter und gesellschaftspolitischer Prägungen und Kommunikationsmuster innerhalb bestimmter Berufsfelder festmachen.

In Bereichen, in denen Supervision üblicherweise zur Anwendung kommt, wie im psychosozialen und Gesundheitsbereich etwa, ist laut der Praxiserfahrung von Supervisor:innen in zahlreichen Fallbeispielen etwa von Klärungsprozessen der beruflichen Identität und Rolle(n), emotionale Bedürftigkeit aufgrund belastender Kernaufgaben in meist humanistisch-philanthropisch ausgerichteten Einrichtungen sowie von Übertragungsphänomenen professioneller Spannungen und Konflikte die Rede. Der Gedanke liegt daher nahe, dass sich – freilich in einer anderen „Tonart“ – ähnliche Vorgänge, Spannungen oder Herausforderungen auch im Umfeld zeitweise belasteter Professionist:innen im Kunstbereich ereignen und dass diesbezügliche Annahmen und Kenntnisse für die supervisorische Arbeit relevant sein können. Um eine Vorstellung von einer möglichen vorherrschenden Arbeitskultur und -atmosphäre in diesem besonderen Feld zu bekommen, ergeben sich Überlegungen und Fragestellungen, die nicht nur die Aufgabe(n) und das äußere

Umfeld, sondern auch die Haltungen und die innere Konstitution der Akteur:innen betreffen: Welche Normen, Werte und Glaubenssätze mögen freischaffende Künstler:innen in die Supervision mitbringen, welchem Menschenbild hängen sie an? Welches implizite Unbehagen, welche Widersprüche oder Tabus wirken vielleicht im Verborgenen? Und sind solche Fragen in Bezug auf künstlerische „Einzelpersonen-Unternehmen“ ohne offizielle und explizite Unternehmensphilosophie überhaupt zulässig? Selbstverständlich kann es im Sinne individueller Einzelkünstler:innen als Berufsgruppe darauf keine allgemein gültige Antwort geben. Unter einem Aspekt des gesellschaftlichen Kontexts im mitteleuropäischen Raum lassen sich dennoch bestimmte Werte, die insbesondere der Gesellschafts- und Machtkritik orientierten Kunst zugeschrieben und von ihr für sich selbst auch in Anspruch genommen werden, verorten. Tatsächlich engagieren sich viele freischaffende Künstler:innen heute etwa gegen soziale Ungerechtigkeit, gegen die Unterdrückung oder Ausbeutung gesellschaftlicher Randgruppen, für die Aufnahme Geflüchteter, für gesellschaftlichen Zusammenhalt, Umweltschutz und andere Paradigmen unserer Epoche. Wenngleich Zivilcourage kein Ausdruck ihres künstlerischen Schaffens ist, verstehen sich Künstler:innen in ihrer Identität oft als untrennbare Gesamtheit von Mensch und Kunstschaffende/r, in der ein humanistisches Weltbild und das persönliche Einstehen dafür ebensowenig Privatsache ist wie andere für die Kunst relevante Anteile ihrer Persönlichkeit. Dies erscheint im Licht der Wirkungen rund um die berufliche Identität und Rolle für die supervisorische Arbeit mit freischaffenden Künstler:innen insofern von Bedeutung zu sein, als möglicherweise in diesem Feld verbreitete Logiken, Geisteshaltungen, Wertegefüge, Normen oder Glaubenssätze dieser Berufsgruppe im gleichen Ausmaß wie die Gesetze, Rahmenbedingungen und Kulturen des beruflichen Milieus in der Kommunikation im Rahmen der supervisorischen Bearbeitung mitschwingen können und gedeutet sein wollen. Denn Ungelöstes, Spannungsfelder, konflikthafte Dynamiken und Widersprüchlichkeiten in den Arbeitsfeldern neigen dazu, sich in der Supervision zu reinszenieren. In der supervisorischen Arbeit mit Künstler:innen als Supervisand:innen mag es darüber hinaus aber noch eine weitere relevante Ebene geben: Der / die Supervisand:in, der / die die künstlerische Persönlichkeit nicht an der bildlichen Garderobe abgibt, ist es mit hoher Wahrscheinlichkeit von Berufs wegen gewohnt, mit den eigenen Emotionen, Fantasien und unbewussten Anteilen zu arbeiten und bringt diese in die Supervision mit.

Ob und inwieweit dieser Aspekt eine Bedeutung und einen möglichen Einfluss auf das Geschehen auf das supervisorische Setting als „Szene“ und auf das szenische Verstehen des / der Supervisor:in hat, wird sich im empirischen Kapitel (5) zeigen und zu interpretieren versucht. Im nächsten Kapitel werden tatsächliche aktuelle Arbeitsbedingungen und mögliche berufliche Spannungsfelder innerhalb der Freien Kunst in den Blick genommen.

4. Aktuelle Spannungsfelder in der freien Kunst und Auftrags-szenarien für Supervision

In folgendem Kapitel werden zu Beginn die unter dem Aspekt der Forschungsfrage relevanten Herausforderungen, Belastungen und Spannungsfelder in der Freien Kunst (4.1), mögliche Anlässe für Beratungsaufträge und deren Gestaltung (4.2) und abschließend die für die supervisorische Arbeit relevanten Besonderheiten des Arbeitsfelds (4.3) beschrieben.

4.1 Darstellung der beruflichen Spannungsfelder

Hier soll im Sinne der thematischen Eingrenzung überblicksartig und ohne Anspruch auf Vollständigkeit eine kleine Auswahl von aktuellen und klassisch erscheinenden beruflichen Herausforderungen und Spannungsfeldern beschrieben werden. Diese beziehen sich auf entsprechende Schilderungen in den Gesprächen und Interviews mit freischaffenden Künstler:innen, die zur Feldderkundung vor der Abfassung dieser Arbeit geführt wurden¹, sowie auf supervisorische Praxiserfahrungen der Verfasserin.

Im Unterschied zu Professionalist:innen mit organisationaler Einbettung und Zugehörigkeit und der damit einhergehenden üblichen Dynamik zwischen Team, Organisation und Kernaufgabe bzw. Klientel, stehen freischaffende Künstler:innen in anderen dynamisch wirkenden „Dreiecksketten“:

Zum ersten ergibt sich eine solche durch die Konstellation Künstler:in als Person, das Werk mit dem Qualitätsanspruch auf selbstbestimmten und kritischen künstlerischen Ausdruck und der / die finanzierende Auftraggeber:in etwa als Veranstalter:in, Fördergeber:in oder Sponsor:in.

Zum zweiten stehen Künstler:in und das künstlerische Werk auch in fortwährendem Diskurs und in Wechselwirkung mit gesellschaftspolitischen Entwicklungen als zeitgenössisch relevantem Kontext.

¹ basierend auf den Ergebnissen von vierzehn Expert:inneninterviews, siehe Kapitel 2.1

Drittens positionieren sich Künstler:in und Werk in der Öffentlichkeit als Publikum wie auch vor einem konkurrierendem Kollegium und stellen sich der Kritik im Kulturressort der öffentlichen Medien.

Zwischen all diesen „Mitspieler:innen“ findet daher ein expliziter oder sich psychodynamisch gestaltender Dialog statt, dem sich freie Künstler:innen nicht entziehen können und im Sinne der Veröffentlichung als Ziel meist nicht entziehen wollen. Diese Kommunikationen können sich anregend, inspirierend und freudvoll wie auch belastend oder demoralisierend auswirken, bewegen freie Künstler:innen aber in beiden Fällen in ihrer persönlichen wie beruflichen Identität und Rolle.

Als klassisches Hauptspannungsfeld sei hier der paradox wirkende Widerspruch zwischen dem Anspruch auf Freiheit (im künstlerischen, persönlichen wie gesellschaftlichen Sinn) und der oft tatsächlichen oder empfundenen Abhängigkeit von Finanzierung und von öffentlicher Anerkennung aufgeführt. Dieses Spannungsverhältnis lässt sich auch als ein berufliches Dauerszenario beschreiben, in dem einerseits der Wunsch nach und Anspruch auf künstlerisch selbstbestimmten Ausdruck im Namen des Widerständigen und kritischen Eigensinnigen präsent ist und andererseits die ökonomische Notwendigkeit vorherrscht, sich als Person wie das Werk öffentlich darstellen und, etwa auch auf digitalen sozialen Medien zu präsentieren und somit ständig „verkaufen zu müssen“.

Als weiteres relevantes Spannungsfeld kann die kaum existierende Grenze zwischen dem privaten und dem künstlerischen, öffentlichen Ich genannt werden: Im Sinne der oben definierten Rolle ergibt sich bei freischaffenden Künstler:innen einerseits aus eigenen Haltungen und Wertevorstellungen wie auch aus den Erwartungen der Öffentlichkeit heraus ein Anspruch, dass das Private zumindest zu einem Teil auch öffentlich ist und eine bedeutende Rolle in der Interpretation des künstlerischen Schaffens spielt.

4.2 Beratungsbedarf, Anlässe und Kontrakt

Aus den hier dargestellten Spannungsfeldern in der Arbeitswelt freischaffender Künstler:innen stellt sich in Bezug zur Beratung folgende Frage: Wie können sich heute nun die supervisorische Beauftragung, Kontraktierung und supervisorische Arbeitsfelder mit freischaffenden Künstler:innen gestalten? Neben der eigeninitiativen Akquise in diesem für Supervision vergleichsweise noch wenig erschlossenen Feld ergeben sich Beratungsaufträge entsprechend der Kultur innerhalb der Freien Szene laut den Interviews, Gesprächen und eigenen Erfahrungen als Supervisorin oft über mündliche Empfehlungen. In der Beratungspraxis der Verfasserin haben sich Anfragen und spätere Aufträge über gemeinsame Bekannte ergeben und weil der Supervisorin als

ehemaliger Künstlerin eine gewisse Vertrautheit mit dem Feld, den Anforderungen und Gepflogenheiten zugeschrieben wurde. Die Anliegen und Erwartungshaltungen an Beratung werden in vieldeutiger Weise geäußert und betreffen oft andere und die supervisorische Arbeit kaum oder nur am Rande berührende Formate: Anfragen wie Rechtsberatung, Leitungsfragen, Fachexpertise bis Konfliktvermittlung, Hoffnung auf Unterstützung bei Förderansuchen bis hin zu psychotherapeutischen Anliegen werden in akut herausfordernden Phasen oder anlassbezogen an Supervisor:innen herangetragen.

Weil Supervision im Sinne des eingangs beschriebenen Verständnisses als Reflexions-, Lern-, Klärungs- und Perspektivenraum in diesem Berufsfeld weniger bekannt als etwa im Sozialbereich zu sein scheint, kommt hier der sensibilisierenden Aufklärungs- und Bewusstseinsarbeit im Zuge der klaren und präzisen Kontraktierung eine noch bedeutendere Rolle zu: Was kann Supervision leisten und wo sind ihre Grenzen? Ist Supervision bei dieser Anfrage das richtige Format oder besteht Bedarf an einer anderen, passenderen Begleitung? Welche Erwartungen bringen freischaffende Künstler:innen in die Supervision mit, welche Anliegen und Ziele werden explizit geäußert und welche möglichen unbewussten Hoffnungen schwingen vielleicht mit? Diese Fragen sind in der Regel zu Beginn eines supervisorischen Prozesses nicht hinreichend und abschließend zu klären. Ihnen aber auch während des Prozesses nachzuspüren, sie offen zu thematisieren und in der eigenen Reflexion zu evaluieren, erscheint zumal im Licht der Organisationslosigkeit der Klientel sinnvoll und ratsam. Und inwieweit sich der / die Supervisorin vom möglicherweise ungewöhnlicheren Beratungswunsch distanziert oder den Rahmen anpassen kann, bleibt ebenfalls ein fein auszutarierender Entscheidungsakt. Davon, dass auch in diesem besonderen und dynamischen Berufsfeld zunehmend Bedarf und Bedürfnis nach Beratung, Reflexion und Begleitung besteht, kann aber ausgegangen werden.

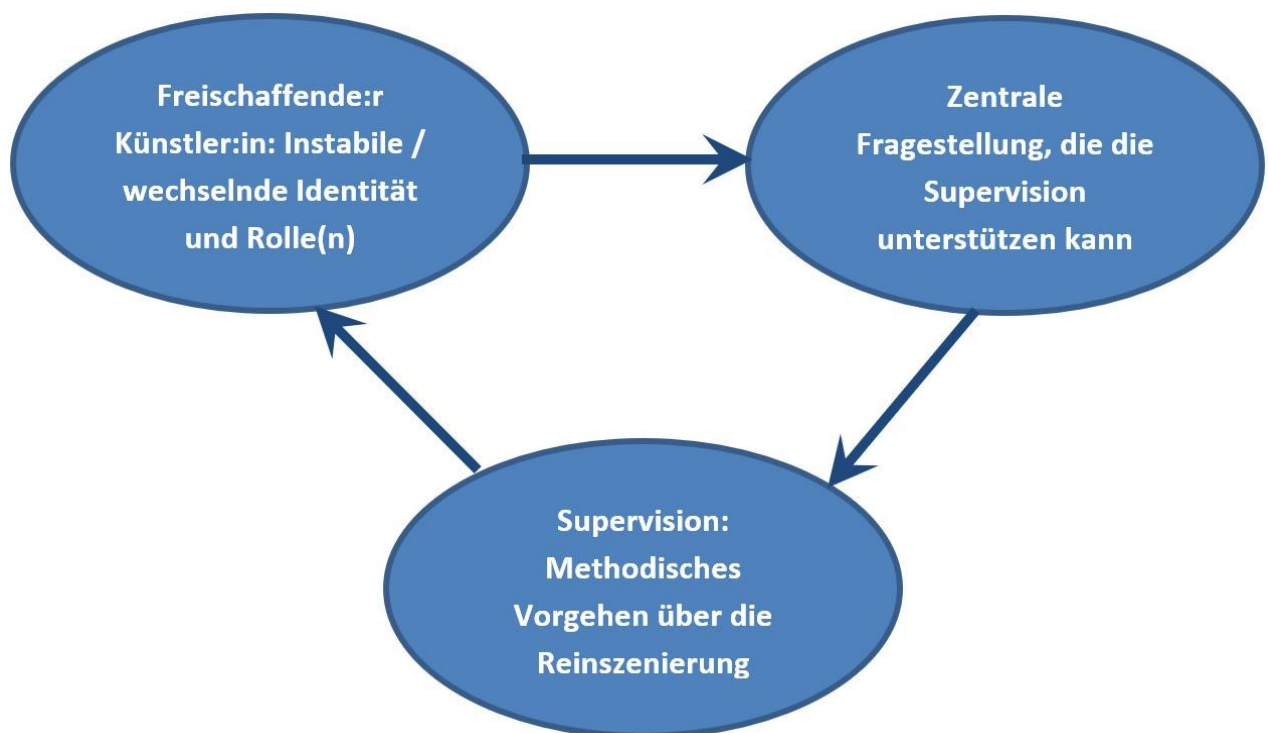
„Um nun in dieser brüchigen, vielfältigen und widersprüchlichen Arbeitsrealität Orientierung und Klarheit zu erhalten, werden die Menschen einerseits einen erhöhten Bedarf an Reflexion und Selbstreflexion, so wie sie die Supervision anbieten kann, anmelden – andererseits ergeben sich aus den Veränderungen in der Arbeitswelt Veränderungen der Bedarfe, was sich in veränderten Anfragen ausdrückt“ (Wirbals 2006, 49 – 50).

4.3 Für die Supervision relevante Besonderheiten der Freien Kunst

In der Folge wird anhand einer arbeitsweltlichen Dreieckskette verdeutlicht, welche spezifischen Besonderheiten das Feld der Freien Kunst mit sich bringt und welche Relevanz diese vor dem Hintergrund des Angebots Supervision haben können.

Die Ausgangslage mit dem fehlenden „Dritten“ im sonst üblichen Dreiecksvertrag (Pühl, 2017, 15) zwischen Supervisor:in, Supervisand:in / Team und Führung / Organisation durch eine nicht vorhandene dauerhafte organisationale Verankerung, ist in der Supervision hinlänglich aus anderen Feldern selbstständig Berufstätiger bekannt und es gibt zur Beratungsliteratur diesbezüglich zugeschnittene Konzepte, um einem „triadischen“ Anspruch dennoch gerecht zu werden (Rappe-Giesecke, 2008). Und doch bilden die Arbeitsbedingungen im Sinne der Projektarbeit in der Freien Kunstszenen mit damit verbundenen wechselnden Rollen und Auftraggeber:innen im Wechselspiel mit der Öffentlichkeit und im Kontext aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen eine spezifische Ausgangslage, und der im supervisorischen Kontext übliche „Dreiklang“ bekommt in diesem Arbeitsfeld eine andere Klangfarbe: Das Fehlen der Organisation bzw. einer ständigen organisationalen Einbettung ergibt ein Vakuum, in das die (aktuelle) berufliche Aufgabe angesogen und in den Fokus gestellt wird. Supervisorisch betrachtet können an die Stelle der Organisation in der Freien Kunstszenen im Rahmen der (aktuellen) Aufgabe beispielsweise zudem die aktuellen Auftraggeber:innen, Veranstalter:innen, Fördergeber:innen sowie die Öffentlichkeit und gesellschaftliche Themen rücken. Wie sich nun ein supervisorischer Prozess mit freischaffenden Künstler:innen und die Arbeit mit Reinszenierungen beruflicher Identitäts- und Rollenkonflikten als Instrument gestalten kann, wird nachfolgend in einer neuen Dreieckskette grafisch dargestellt und auf die empirische Untersuchung hinführend erläutert.

Abb. 1: Die triadische Wirkungskette



Die erste Spitze im Dreieck stellt die mögliche konflikthafte Ausgangslage, die „Szene“ in der Arbeitswelt dar, die es zu beschreiben und zu begreifen gilt (links oben). In der zweiten bildet sich das Hauptanliegen und damit verbundene Fragen der Ratsuchenden an die Supervision ab (rechts oben). Und in der dritten Spitze schließlich zeigt sich die Verbindung der beiden als methodische supervisorische Intervention über die Arbeit mit der Reinszenierung (unten).

Mit den Einblicken in die spezifischen Besonderheiten im Feld der Freien Kunst sollen die für das Beratungsformat Supervision bedeutsamen Aspekte abschließend zusammengefasst werden:

Durch die nicht vorhandene organisationale Verankerung und durch fehlende institutionalisierte Kommunikationsformate rückt die aktuelle Aufgabe im Sinne einer triadischen Beratungshaltung verstärkt in den Fokus. Wechselnde berufliche Positionen und Rollen sowie unscharfe Grenzen zwischen der beruflich-öffentlichen und privaten Persönlichkeit können auf das eigene Selbstverständnis, Zugehörigkeitsgefühl und auf die berufliche Identität wirken und bedürfen daher einer kontinuierlichen Klärung zu ihrer als sinnstiftend empfundenen Gestaltung. Freischaffende Künstler:innen nutzen persönliche Charakterausprägungen, biografische Besonderheiten, implizites Wissen wie auch unbewusste Vorgänge für die professionelle Arbeit und stehen in wechselnder Kommunikation mit ihrem schöpferischen Handeln, den Dynamiken innerhalb der Freien Szene, der öffentlichen Rezeption und mit aktuellen lokalen, globalen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen.

Im nächsten Kapitel folgt die methodische Auswertung des Materials und die Diskussion der Ergebnisse.

5. Methode, Auswertung, Darstellung, Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Im empirischen Teil werden einleitend in Kapitel 5.1 das Untersuchungsdesign und die Besonderheiten des methodischen Umgangs mit den gewonnenen Daten vorgestellt. In Kapitel 5.2 wird die Untersuchungsmethode referiert. In Kapitel 5.3 wird das Datenmaterial, das analysiert wird, dargestellt. In Kapitel 5.4 wird das Datenmaterial diskutiert.

5.1. Untersuchungsdesign

Um die Fragestellung der Arbeit zu beantworten, wurde eine qualitative Einzelfallstudie durchgeführt, für die folgendes Untersuchungsdesign entwickelt wurde. Die Basis bilden zwei Einzelsupervisionsprozesse mit freischaffenden Künstler:innen, bei denen die Verfasserin als Supervisorin involviert und beteiligt ist. Nach jeder Sitzung wurden von der Verfasserin Protokolle verfasst und diese in ihrer Lehrsupervision reflektiert. Als Untersuchungsmaterial liegen Protokolle von Einzelsitzungen abgeschlossener eigener Supervisionsprozesse vor.

Im Folgenden werden die Prozesse als „Fall 1“ und „Fall 2“ kurz beschrieben und anschließend für die Untersuchung im Sinne der Fragestellung relevante Auszüge und Sequenzen der Protokolle ausgewählt. Zum besseren Verständnis des inhaltlichen Zusammenhangs der jeweiligen Sitzung bzw. der Prozessentwicklung werden aber auch Notizen beibehalten, die in der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

Da es sich bei den zu untersuchenden Supervisionsprozessen um anonymisierte Fälle aus der Praxis der Verfasserin handelt, müssen hier bestimmte Daten und Details verfremdet werden. Die Klient*innen hatten sich entsprechend einer beidseitig transparenten Auftragskontraktierung mit ihren Anliegen einem vor Öffentlichkeit geschützten Raum anvertraut, dessen Wahrung sich die Verfasserin und Supervisorin zum damaligen wie auch zu jedem späteren Zeitpunkt, nicht zuletzt im Sinne der ethischen Richtlinien des Berufsverbands Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS), verpflichtet und gebunden fühlt. Um möglichen Rückschlüssen auf die realen Personen der beschriebenen Künstler:innen, die ihrerseits Personen der Öffentlichkeit darstellen, vorzubeugen, wird in dieser Arbeit daher davon abgesehen, Einsicht in die originalen und vollständigen Protokolle zu gewähren.

Was die Rahmenbedingungen dieser Forschungsarbeit betrifft, so ist an dieser Stelle auf den Hintergrund hinsichtlich qualitätssichernder Voraussetzungen hinzuweisen. Sinnvollerweise wird

in der qualitativen Feldforschung in der Regel in Forscher:innenteams gearbeitet, um in der späteren Auswertung der Ergebnisse auf die unterschiedlichen Wahrnehmungen, Blickwinkel und Assoziationen der Teammitglieder zurückgreifen zu können, so ein breiteres Interpretationsspektrum zu gewährleisten und das Risiko subjektiver Einseitigkeit weitgehend gering halten zu können. In dieser Untersuchung steht der Verfasserin aufgrund des vertraulichen Einzel-Supervisionssettings zwar kein begleitendes Forscher:innenteam zur Verfügung, die beiden Fälle aus der eigenen Praxis wurden jedoch im ebenfalls vertraulichen Rahmen der Lehrsupervision und einer Interventionsgruppe kritisch reflektiert.

5.2 Die Dokumentarische Methode

Was den methodischen Umgang mit dem vorliegenden Material betrifft, orientiert sich die Untersuchung an der Grundhaltung der dokumentarischen Methode in der qualitativen Sozialforschung nach Przyborski (2004). Im Gegensatz zur quantitativen Erhebung repräsentativer Daten und Kennzahlen greift die Sozialwissenschaft in der Feldforschung, insbesondere zur Untersuchung von Gruppen bestimmter Milieus, Ethnien oder auch Professionen innerhalb eines gesellschaftlichen Kontexts auf qualitative Forschungsmethoden zurück. Um die dokumentarische Methode in ihrer Entstehung, Entwicklung, in ihren Anwendungsgebieten und Zielen hinreichend zu begreifen, lohnt sich ein kurzer Rückblick auf ihre Geschichte. Die dokumentarische Methode in ihrer heutigen Form und Anwendung hat ihre Ursprünge in Karl Mannheims 1921 verfassten soziologischen „Beiträgen zu einer Theorie der Weltanschauungsinterpretation“, in denen er eine Systematik zur methodischen soziologischen Erforschung spezifischer Gruppen hinsichtlich gemeinsamer Merkmale, Denkweisen, Haltungen, Habitus und Kultur, etwa von Jugendlichen, Migrant:innen oder Arbeiter:innen innerhalb eines Stadtteils oder einer Region entwickelte (Strübing, 2018, 160). Die dokumentarische Methode kommt heute häufig zur Anwendung, wenn es um die Auswertung von Material in Form von transkribierten Audioaufnahmen von Interviews, Gruppendiskussionen oder -gesprächen geht. Ebenso eignet sie sich aber auch dazu, Schriftliches wie Feldnotizen oder, wie in diesem Fall, Gesprächsprotokolle zu analysieren und zu interpretieren.

Die vielfältigen Betrachtungsweisen des Materials lassen sich bei der dokumentarischen Methode grundsätzlich in vier Schritte gliedern, wobei die Auswertung nicht strengst chronologisch erfolgen muss und das Gewicht bei der Analyse und Interpretation jeweils stärker auf einen Aspekt gelegt werden kann. Die Analyse lehnt sich grob an folgende Systematik an und wird in vier Hauptschritte eingeteilt (Przyborsky, 2004, 4765):

- 1.) Untersuchung des immanenten (also des expliziten, wörtlichen) Sinngehalts und formulierende Interpretation des Dokumentsinns (implizite Verweise, intuitives Verstehen)
- 2.) Reflektierende Interpretation (Rekonstruktion und Explikation des Rahmens, innerhalb dessen das Thema abgehandelt wird)
- 3.) Fall- bzw. Diskursbeschreibung (vermittelnde Darstellung, Verdichtung)
- 4.) Typenbildung.

In der Auswertung ist also so vorzugehen, dass zunächst der im Textmaterial tatsächlich vorhandene und immanente Sinn auf der inhaltlichen Bedeutungsebene untersucht wird, wobei sowohl relevante wörtliche Zitate wie auch entsprechende in den Notizen festgehaltene eigene Beobachtungen und Gedanken berücksichtigt, und zudem auf mögliche, nicht explizit dargestellte Verweise im Sinn des intuitiven Verstehens beachtet werden (Schritt 1). Anschließend werden diese Elemente reflektierend und in Bezug auf den Kontext des Rahmens, hier also auf das Milieu der Freien Kunst und auf das supervisorischen Setting interpretiert (Schritt 2). Diese ersten beiden Schritte erfolgen in einer zusammengezogenen, zirkulären Analysephase zu Beginn der Untersuchung in Phase 1. Weiters erfolgen nach der Darstellung der Ergebnisse von Phase 1 die Verdichtung im Sinne einer Diskursbeschreibung (Schritt 3) und zuletzt die Annäherung an eine Typenbildung (Schritt 4), in welcher mögliche allgemeine Schlussfolgerungen gezogen werden können. Diese beiden letzten Schritte werden in Phase 2 ebenfalls zusammengezogen. Zum Schritt 3 (Fall- und Diskursbeschreibung) sei hier noch angemerkt, dass dieser „inzwischen gegenüber der Typenbildung in den Hintergrund getreten“ ist (Strübing, 2018, 168) und daher auch in der folgenden Auswertung nur bei Bedarf vollzogen und gegebenenfalls nicht weiter vertieft wird.

Es folgen die Darstellung des zu untersuchenden Materials mit jeweils einer vorangestellten und einführenden Erläuterung zum Hintergrund der Fallgeschichte, die methodengeleitete Auswertung in den zwei Phasen und im nächsten Unterkapitel die Darstellung der Ergebnisse und deren Diskussion.

5.3. Darstellung des Untersuchungsmaterials

Zu Beginn werden die beiden Fälle hinsichtlich der Ausgangslage, des Anliegens und des Kontrakts sowie des Hintergrunds zum Zustandekommen der supervisorischen Zusammenarbeit kurz erläutert und anschließend folgen die Protokollauszüge. Als Supervisorin in Ausbildung hat die Verfasserin nach jeder Sitzung nachbereitend ein Protokoll geschrieben, das die Anliegen, Ziele, Fragestellungen, Gesprächsthemen sowie die eigenen inneren Reaktionen wie expliziten Interventionen zum Inhalt hatten. Abgesehen von einzelnen notierten wörtlichen Aussagen oder Be-

merkungen der Supervisand:innen handelt es sich beim vorliegenden Material um keine Verbatim-Protokolle, also Protokolle, die, wie etwa in der Psychotherapie, den Wortlaut eines Dialogs so präzise wie möglich festhalten sollen, sondern um Notizen, die das explizit Gesagte auf das am relevantesten Erscheinende zusammenfassen und auch um das Implizite, also um eigene atmosphärische Beobachtungen rund um die nonverbale Kommunikation ergänzen sollen. Insbesondere wird dabei etwa auf physische Ausdrucksformen und Reaktionen wie Haltung, Mimik, Gestik, Stimme, Tonfall, Lautstärke, Sprechtempo, Blickkontakt, Atmung, Anspannung und spürbare oder vermutete Emotionen der Supervisand:innen geachtet, die der Supervisorin in der Nachreflexion Aufschluss über mögliche implizite oder unbewusste Vorgänge, also über das „Spiel“ im Sinne des szenischen Verstehens geben können.

Das Textmaterial wird im Weiteren in zwei Teile gegliedert: Fall 1, Frau A., freischaffende Schauspielerin und Sängerin (Sitzungen 2 – 4, 6 – 12) und Fall 2, Herr B., freischaffender Musiker und Komponist (Sitzungen 2, 5 – 6, 8 – 10). Zu den ausgewählten Sequenzen ist hier noch anzumerken, dass diese in ihrer ursprünglichen Form belassen wurden, um den originären Tonfall und die Sicht der Supervisorin oft nur stichwortartig als Momentaufnahme und als Stimmungsbild direkt im Anschluss an die jeweilige Sitzung nicht zu verfälschen. Abgesehen von korrigierten Schreibfehlern, notwendigen Kürzungen von Textstellen und von Verallgemeinerungen, die zugunsten des Personenschutzes anstelle von verfänglichen Daten und Details eingesetzt wurden, sind keinerlei Veränderungen vorgenommen worden.

5.3.1 Fallbeschreibung 1

Die freischaffende Schauspielerin und Sängerin Frau A. kannte die Supervisorin peripher aus deren Tätigkeit als frühere Künstlerin und Kulturmanagerin und bat telefonisch um ein Gespräch, das ein berufliches Anliegen zum Thema haben sollte. Es stellte sich heraus, dass Frau A. Hoffnungen gehegt hatte, in der Supervisorin jemanden zu gewinnen, der sie „managen“ und ihrer Karriere so auf die Sprünge helfen könnte. Frau A.s Enttäuschung über die diesbezügliche Ablehnung war für die Supervisorin spürbar. Spontan bot diese Frau A. am Ende des Gesprächs aber Beratung an, in welcher die Supervisorin auch eigene Felderfahrungen und -kompetenzen, also fachliches Insiderwissen insbesondere im Hinblick auf öffentliche Kunstförderungsanträge zur Verfügung stellen würde. Frau A. sagte zu und es ergab sich ein Supervisionsprozess mit insgesamt zwölf Sitzungen.

Aus den Protokollen in Fall 1:

Notiz nach dem Erstgespräch

*A. bittet um ein persönliches Treffen in einem Café im 5. Bezirk. Wir kennen uns flüchtig, über Kolleg*innen in der Freien Kulturszene. Fragt mich für Management an: „Kannst du mich managen? Ich habe gesehen, wie erfolgreich du das mit M. (vergangenes Kunstprojekt) gemacht hast und ich mag mich mit diesen Dingen einfach nicht beschäftigen, bin auch total schlecht in solchen Sachen (...)“ Ich lehne respektvoll u freundlich ab, begründe es auch mit persönlichen wie fachl. Bedenken. (konflikthanfällig am Anfang einer Karriere bzgl. gegenseitiger Erwartungshaltungen, Druck etc.) A. ist enttäuscht. Biete zum Schluss aber Coaching und Karriereberatung an, sie möge es sich überlegen, lade ggf. zum Info-Gespräch in vertraulicher Atmo (gemieteter Raum statt Café), A. sagt sofort begeistert zu, ich maile später ein schriftl. Angebot mit Terminen und Tarif. A.s Wunsch: Intervall von 14 Tagen, mein Gegenvorschlag: 1x / Monat mit klarer Zielsetzung für 4 Termine und Zwischenevaluierung. A. ist einverstanden. Frage: Denkt sie vielleicht, das ist so etwas wie Nachhilfe?*

2. Sitzung

In A.s Atelier, ich habe ja noch keinen eigenen Praxisraum ...

Es kostet mich Energie, meine Rolle zu etablieren (privates Umfeld vs. neutrale Praxis). Verführung zu „Freundschaft“ seitens A. Zielsetzung über Übung (Papierkreise und Priorisierung); „Wie kann ich alle meine Passionen unter einen Hut bringen und auch noch gut leben von der Kunst?“ Zielsetzung erscheint mir unrealistisch: Kaum Zeitressourcen (zzgl. familiäre Belastungen) und realitätsferne Vorstellungen von Entlohnung / Markt ... Großes Mitteilungsbedürfnis seitens A., auch Privates (Partnerschaft, Trennung, chronisch krankes Kind, belastetes Verhältnis mit Mutter und Schwester uvm). (...) Ich bekomme eine Jause serviert. A: „Ich versorge bei den Proben auch alle und koche oft für mein Ensemble“ (lacht). Rahmen nicht ideal. Nehme mir vor: Kontrakt mit klaren und realistischen Zielen nachschärfen und mehr Struktur.

3. Sitzung

A. ersucht um Beratung bzgl. Gastspieltour im Ausland mit ihrem Ensemble. Mache sichtbar (Papier am Tisch): Finanzierungsmöglichkeiten (Förderungsgeber Ö, F, Sponsoring) und Organisation Konzerte; gebe fachl. Insiderwissen weiter. (...) Da ich ihre Arbeit nicht

übernehme, sondern nur Hinweise gebe, ersuche ich A.: Förderkriterien durchlesen, Venues recherchieren und mögliche Kooperationspartner. Anregungen zu Sponsoring, A. schreibt alles mit, bisschen wie eifrige Schülerin. „Ich brauche so konkrete Anweisungen“, wirkt hochmotiviert und dankt mir überschwänglich.

4. Sitzung

A. entschuldigt sich, habe gar nichts weitergebracht: Ich lächle: Vielleicht gibt's dafür ja einen Grund? A. erzählt hastig über Stress mit Familie und Emotionen wg. Dynamiken im Ensemble, die Abneigung gegen Schriftliches (Förderanträge) und gegen Einrichtungen oder Behörden seien bei ihr tief verwurzelt. „Ich kann halt nur proben, auf der Bühne stehen und Kunst machen, aber diese bürokratischen Dinge ... also Anträge und so ... Und mit Beamten reden, ich, das ist mir so zuwider, da, weißt wie ich mein, da komm ich mir vor wie in der Schule. Ich mein, ich könnte halt nie so einen normalen Job machen, deshalb will ich ja frei sein und Kunst, aber wie krieg ich das finanziert, also mich nervt das immer so, dass man sich so verkaufen muss ...“ (...).

6. Sitzung

(Endlich in meiner eigenen, neu eingerichteten Praxis)

A. schreibt mir davor ein Sms mit der Bitte um Vorbereitung meiner Lautsprecher und meines Laptop für einen USB-Stick. Ich bin verunsichert, mag nicht meinen persönlichen Laptop zur Verfügung stellen, sage aber zu. Warum? ... A. bringt mir Schokoladekekse. Ich esse davon nichts, sie lässt sie zum Dank aber hier. Ärger meinerseits. Ich hatte technisch alles vorbereitet, verursachte mir Stress, löschte davor noch persönliche Dinge am Desktop. A. lobt meinen schönen Raum und das Vorzimmer. Ich beschließe, eine bauliche Abtrennung zum Privatbereich zu machen für die Zukunft (Vorhang?). A. spielt mir am Laptop einen Konzertmitschnitt vor und bittet mich um künstlerisches Feedback. Ich grenze mich ab, sage, dass das nicht Kontrakt und mein Angebot ist, das wäre ein anderer Auftrag (Bühnencoaching, Stimmbildung etc). Spüre, wie A. Anerkennung braucht. Ich lobe grundsätzlich die Leistung, sage allgemein etwas zur Inszenierung und gebe ein paar konstruktive Anregungen. A. will ihr Programm neugestalten, für die Auslandstournee und allgemein. (...) Eine Abwertung / Kränkung hat stattgefunden im Kollegenkreis. Jammert allgemein über die Kultur in der Freien Szene „jeder gegen jeden statt Solidarität“ und Einsamkeit: „Wenn ein Projekt aus ist, also abgespielt, dann fällt man in ein Loch, bis man wieder was hat. Und das war's dann auch nach der Derniere, alle gehen auseinander ohne Abschied. Obwohl man trifft sich dann in der Szene meistens ja eh wieder. Aber

diese Art, das ärgert mich oft. Ich verstehe, dass du das nicht mehr machst (...)" Fühle Allianz-Angebot: „Wir beide gegen die harte Künstlerwelt“ ... Wieder viel Emotionales, Persönlich-Familiäres. Ich: Containing, Respekt bzgl. Belastungen und Bewältigung der aktuellen Herausforderungen, aber explizite Abgrenzung von Therapie und Freundschaft während des Prozesses.

7. Sitzung

Die pandemische Krise mit langen Lockdowns hat uns alle erwischt. A. stellt in Aussicht, sich das Coaching nicht mehr leisten zu können, alle Konzerte und Auftritte abgesagt wegen Pandemie: „Corona ist ein Spielverderber“ sagt A., ich stimme zu. Verunsicherung, Ärger und Einsamkeitsgefühle spürbar ohne Perspektive auf Auftritte. A. will trotzdem unbedingt mit mir weiterarbeiten, auch wenn die Tournee mit dem Reiseverbot derzeit in weite Ferne gerutscht ist. Erscheint sehr bedürftig. Ziel: Positionierung als Sängerin im hiesigen Markt, Profil (mehr Jazz und Chanson etc.), Relaunch der Webseite und viel anderes, scheint überambitioniert. Aha, Aktionismus gegen die kollektive Lähmung in der Pandemie, denke ich. Am Ende bitte ich A., die mitgebrachten Kekse wieder mitzunehmen, sie lässt sie dennoch hier. Ich sage zu, mir etwas wg. Tarifiermäßigung zu überlegen. Zwei Tage später maile ich ein Angebot mit Ermäßigung für freischaffende Künstler, insbes. wegen Verschärfung durch COVID etc. A. nimmt dankbar an. Später erscheint mir mein Angebot wie ein Dumpingpreis.

10. Sitzung – 12. Sitzung (Sequenzen)

Thema ist wieder viel Privates (Trennung vom Partner, Belastung mit Tochter, Gesellschaftspolitisches). Ich sehe wenig konkrete Veränderung und frage immer wieder nach, hole berufliche Anliegen hinein. Ist A. von der allgemeinen pandemiebedingten Verunsicherung ergriffen? Warum gelingt es ihr nicht, die „geschenkte“ Zeit für Vorbereitungen (Programm, Förderanträge für nächstes Jahr, Üben, Webseite etc.) zu nutzen? Gesundheitliche Themen? Hypothese: A. wünscht sich in Einsamkeit der Pandemie Nähe zu mir und meinem Mann, bewundert uns bzgl. erfolgreicher jahrelanger Kulturarbeit; trotzdem setzt sie meine großzügig gewährten Betriebsgeheimnisse nicht um. Warum kommt sie? Was will sie eigentlich? Was ist hier meine Rolle? (...)

Notiz nach Prozessende

A. sagt einen Termin ab und lässt nichts mehr von sich hören. Sie braucht 6 Wochen, um die letzte Sitzung zu bezahlen. Ich biete schriftlich ein Abschlussgespräch an, sie

nimmt es nicht in Anspruch / keine Reaktion. Später, Rechnung inzwischen bezahlt: Unerquickliches Gefühl bei einer zufälligen Begegnung in einem Einrichtungsgeschäft. A. scheint sich zu schämen, beteuert Interesse, es sei nur eben „viel“ gewesen in letzter Zeit. „Wir rennen uns aber eh sicher wieder mal über den Weg!“ Ich gebe mich unkompliziert und versöhnlich, spreche Abschluss nicht mehr an. Ärgergefühle, da A. gerade ein teures Möbelstück gekauft hat, während ich ihr einen Dumpingpreis gewährte... Auch, weil sie, wie sie mir sagte, viel Geld vom österreichischen Härtefonds für freischaffende Künstler:innen erhalten habe. Ich fühle mich benutzt, ohne das Spiel ganz zu verstehen.

5.3.2 Fallbeschreibung 2

Der freischaffende Musiker und Filmkomponist Herr B. kennt die Verasserin aus einem größeren Bekanntenkreis von Musiker:innen mit Wurzeln aus Serbien und hatte zudem früher mit ihrem Partner, der Jazzmusiker ist, beruflich zu tun gehabt. Herr B. galt in seiner Jugend im damaligen Jugoslawien als Wunderkind am Klavier, als er mit kaum sechzehn Jahren den renommierten Sergej-Rachmaninoff-Preis gewann. Zu Ausbruch der Balkankriege und nach einer emotionalen Krise war er nach Wien gezogen, hatte das Klavier schließlich ganz aufgegeben und sich dem Kompositionsstudium zugewandt. Seit nunmehr fast zwanzig Jahren arbeitet er als Komponist klassisch-zeitgenössischer Musik und hatte sich außerdem ein sicheres und regelmäßiges Einkommen durch kleinere und gut bezahlte Kompositionsaufträge für Film, Medien und Werbung geschaffen. Zum Zeitpunkt seiner Anfrage bezüglich Beratung war er aufgrund einer Komposition, die seine Agentur auf einer chinesischen sozialen Video-Plattform veröffentlicht hatte, mehr oder weniger über Nacht weltberühmt geworden: Seine Komposition fand unvorstellbar großen Anklang, wurde seitens der Video-Plattform-Nutzer*innen milliardenfach geteilt und versendet, sodass plötzlich österreichische wie internationale Medien, Fernsehsender und Journalist:innen auf die Person, die hinter diesem „Welthit“ stand, neugierig wurden. Herr B sah sich in seiner bislang stillen und recht einsamen Arbeitsroutine also mit einer ihm unvertrauten und ihn emotional völlig überfordernden medialen Aufmerksamkeit, täglich hunderten von Emails und Briefen von Fans aus aller Welt, sowie mit unzähligen Einladungen zu Interviews, Talkshows und Ähnlichem konfrontiert. Herr B. fragte zuerst um Coaching bzgl. Medien- und Auftrittskompetenz, Bühnenpräsenz und Rhetorik an. Als ehemalige Schauspielerin biete ich gelegentlich auch solche Formate an und zugegebener Weise reizte mich wohl auch die – im Gegensatz zu den üblichen Anfragen prekär arbeitender Künstler:innen – ungewöhnliche Ausgangslage, die eine Ausstrahlung von Welt, Ruhm und Macht hatte.

Aus den Protokollen im Fall 2:

2. Sitzung

B. atemlos und sprunghaft: Wieder neue Medienanfragen, die hätten absolute Priorität. Unwichtige Shows auf meine Empfehlung abgesagt, aber dieses Format ist renommiert, eine Ehre eingeladen zu werden usw. Zugleich stehen Verhandlungen mit Weltkonzert (Musikproduzent) an, dafür muss er sich gut vorbereiten. Eine Zeitung wolle ihn politisch vereinnahmen i. S. v. „Vom armen serbischen Migrant zum Star“, er könnte sich doch für die Community stark machen und auf Missstände in der österreichischen Migrationspolitik hinweisen, eine Stimme für seine Landesgenossen sein – alles überfordere ihn. „Was soll ich nur machen? Alle wollen irgendetwas von mir, meine Freunde und Nachbarn glauben auch, ich bin jetzt total reich und erwarten sich Hilfe, ein Fonds hat mich schon um eine Spende gebeten – du kennst dich da ja aus?! Also, wie man mit sowas umgeht, ich meine zuerst im Fernsehen, dieses Interview ... Und ich mit meinem Akzent und den Fehlern ... Aber die Verhandlung ist auch total wichtig und die wollen, dass wir am Mittwoch zoomen, aber wenn ich irgendwas zusage ... Ich will halt nichts falsch machen, da geht's um viel Geld auch ...“ Bei mir: Übertragung der Überforderungs- und Insuffizienzgefühle. Ambivalenz bzgl. Anspruch auf korrektes SV-Setting und Sogwirkung: Glamour, Öffentlichkeit, große internationale Medien – Verführung, ein Teil davon zu sein als Beraterin ... Nehme mir vor: klare Abgrenzung zwischen Medien- und Verhandlungskoaching, Angebot zur Reflexion, Anregung Beratungssystem insbes. Rechtsvertretung (kann Verantwortung nicht übernehmen), klarer Kontrakt!

5. Sitzung

B. bittet nach einer längeren Pause um Beratung, ein Magazin mit der Zielgruppe Menschen aus Exjugoslawien möchte ein Portrait über ihn machen, er möchte mit mir herausfinden, wie er sich positionieren möchte. Meine Frage: „Reines Medien-Coaching also?“ B.: „Nein, eigentlich nicht, also eher so ... so über alles reden, so wie letztes Mal, irgendwie das hilft mir, das ganze Chaos besser zu verstehen... also, keine Ahnung. Geht das?“ Also will er Reflexion! B: „Diese ganze Jugo-Kiste nervt mich, also diese Klischees halt, weißt eh...“ Fragen zum Portrait, wie: was preisgeben, was nicht? Ob ich ihm ein paar gut formulierte Sätze sagen kann? Politische Meinung oder nur Musik? Es taucht ein tiefes beruflich-persönliches Thema auf: Ich verorte diffuse Schamgefühle, Zusammenhang mit Herkunft SRB und Krieg? Versagensängste, Erwartungshaltungen von Medienleuten nicht halten zu können? Identität biografisch und beruflich: der „Hit“ ist laut B. keine große Leistung, stolz ist er auf andere Werke (Kammermusik, „echte Filmmusik“, nicht dieses einfache Lied – es scheint ihm unangenehm zu sein, wegen dieser vergleichsweise unvirtuosen Komposition so erfolgreich und bekannt zu werden). Wirkung und Image beschäftigen ihn: Wie sehen ihn Kompositionskollegen – Neid, Spott? Positionierung, Profil, Arbeit an einem für ihn stimmigen Selbstverständnis; Erkenntnis: berufl. Identität als vielseitiger Komponist „genügt“. Am Ende B: „Du verstehst das alles halt irgendwie, nicht so wie ein normaler Coach, ich meine Künstler, aber auch das alles mit uns Jugos und so...“ Hypothese: Vertrauen zu mir meiner „Balkankulturkompetenz“ geschuldet? Nähebedürfnis und Orientierung, B.s Frage „Wer bin ich hier, welche Rollenangebote nehme ich an und welche nicht?“ treten in tieferer Dimension (Vergangenes, Wunderkind uä.) hervor. Meine Unsicherheit: Wieviel Nähe erlaube ich mir auch in diesem ungewöhnl. Fall? Abwehrhaltung bzgl. verstehende „Balkan-Freundin“ und „Sekretärin“ zu sein (...).

6. Sitzung:

B. bittet um Termin nach Vorgespräch mit Reporterin für ein Live- Interview. Überforderung. B. habe das Gefühl, es werde dort eine spektakuläre, medienwirksame „Story“ erwartet, „Wie denkt, fühlt, lebt ein Star? Woher nimmt er die Inspiration, wie läuft künstlerisches Schöpfen? Wie ist es, so eine Gabe zu haben etc.“ B. hat Furcht, alle zu enttäuschen in „seiner Banalität“. Will von mir anscheinend schnell wirkende „Tricks“ gegen Nervosität und für brillante Rhetorik vor laufender Kamera, ich soll bitte mal zaubern mit meinen Methoden und guten Ideen... „Nicht nur wegen meinem Deutsch, ich kann überhaupt nicht so gut reden, mir fällt oft nichts ein, auch auf Serbisch, ich bin ja eher schüchtern, und meine Stimme ist auch langweilig (lacht) und ich kann nicht so, also originell und

humorvoll sein. Die fragen so Sachen, ich habe echt keine Ahnung, was ich da sagen soll!“ Hypothese: Der Druck der Medien auf B. überträgt sich auf mich. Reflexion: Dem muss man nicht nachgeben, nicht B.s Problem, wenn die eine „Story“ brauchen und ich bin nicht bereit, deswegen als Svin unter Druck zu geraten. Gebe allgemeine Anregungen bzgl. Kommunikation bei öffentlichen Auftritten (grundlegende musts & don'ts), Arbeit an Haltung: Provokation: „Ist Anspruch, sich plötzlich in eine angeblich witzige, schlagfertige und originell wirkende Person zu verwandeln nicht absurd?“ Vermeide den überstrapazierten Begriff „Authentizität“, schlage aber vor, bildlich bei sich selbst zu bleiben. B muss kein Medienprofi sein wie Promis oder Politiker:innen, sich erlauben „nur“ Künstler ohne Kameraerfahrung zu sein, Schweigen, Nachdenken, Ratlosigkeit zulassen und aushalten, dennoch nicht alles Private preisgeben müssen, zur Herkunft und zum sprachl. Akzent stehen können... Dieses Bild scheint B. zu stärken, weil auch künstlerische Schaffensprozesse so funktionieren. Klärung Prioritäten: Kernaufgabe (Komponieren) kommt derzeit zu kurz, öffentl. Auftritte sind neues, unvertrautes berufl. Feld geworden, Tempo rausnehmen und zuversichtl. Haltung; man gewöhnt sich daran und entwickelt mehr Gelassenheit. Anregung: Ratlosigkeit, Nachdenklichkeit und Unspektakuläres zuzulassen, trifft auf B.s lebendig geäußerte Zustimmung.

9. – 10. Sitzung

B. vergisst erst den Termin, kommuniziert nicht über Email wie vereinbart, nutzt andere (private) Kanäle, verspätet sich usw. Anerkennung für Erfolge bei öffentl. Auftritten, B. freut sich spürbar über Gelungenes, Vertrag mit Musikproduzent unterschrieben, dankbar für meine Anregung bzgl. Rechtsberatung (Anwaltsteam mit Expertise im Urheberrecht sowie Rechtsberatung bei österr. Interessensvertretung Freie Kunst in Anspruch genommen); B. will Beratung vor größerer berufl. Entscheidung (Prom-Tour USA, Übersiedelung in Schweiz, Fokus mehr auf Film- und Soziale Medien als Komponist vs. Verrat an der „echten“ aber schlecht bezahlten Kunst, neue Angebote...). B. springt von einem Thema zum anderen, ich ringe um Struktur. Stehe auf, Flipchart, sichtbar machen. B. scheint das nicht zu mögen. Frage mich: Beahlt er mich dafür, einfach nur zum Plaudern kommen zu dürfen? Letzter Versuch, rege Übung an (Tetralemma), B steigt nicht darauf ein, will für Übung nicht mal aufstehen, weicht inhaltlich aus (um die Übung nicht machen zu müssen??). Danke, B.s Ausweichen bei Medienvertreter:innen bekomme ich jetzt auch zu spüren... Gespräch ist chaotisch und erschöpfend für mich. B.s Schlüsselsatz: „Ich lasse mich nicht in ein Schema pressen, ich bin ja nur Künstler... ich weigere mich, so... auf Kommando zu tanzen, wenn die das wollen.“ Verweigerung als Strategie? B sperrt sich meinen Regeln (Unverlässlichkeit, SV-Rahmen). Die Erzählstunden erscheinen mir nicht

effizient, komme gegen B.s Sturheit nicht an, kann ich als SV-in wirksam sein? Schlage Abschluss und Reflexion bei Wunsch und Interesse vor. B. ist einverstanden, verzichtet auf Reflexion des Prozesses, lässt zugleich Abschied nicht zu (trotz voraussichtl. US-Reise und Umzug in die Schweiz) bzw. lässt sich Perspektive offen „Wir können ja nach einer Pause weiterarbeiten ich brauche sicher wieder Beratung, oder zoomen, wenn ich nicht hier bin, ich melde mich einfach wieder.“ B. überzieht die Zeit, muss ihn nachdrücklich hinauskomplimentieren. B. erkundigt sich an der Tür noch nach meinem Mann, bedauert, ihn nicht anzutreffen, lässt ihn grüßen.

5.4 Methodische Auswertung, Darstellung der Ergebnisse und Erkenntnisgewinn

Im Folgenden werden die vorliegenden Protokollsequenzen in Bezug auf vermutete Reinszenierungen von Spannungsfeldern aus dem Arbeitsfeld, die die berufliche Identität und Rolle betreffen methodisch zunächst auf den expliziten, immanenten Sinngehalt untersucht und reflektierend hinsichtlich des Rahmens interpretiert (3.4.1 und 3.4.2). Die Ergebnisse werden anschließend dargestellt, im Rahmen einer möglichen Typenbildung verdichtet und abschließend kritisch diskutiert (3.4.3).

5.4.1 Untersuchung des immanenten Sinngehalts, reflektierende Interpretation und Erkenntnisgewinn zu Fall 1:

Bei näherer Betrachtung des Originalzitats in Sitzung 4 („Ich kann halt nur proben...“) springt einem die Bedürftigkeit entgegen, die sich in einer immanent geäußerten Hilflosigkeit, in einem Insuffizienz- und Ohnmachtsgefühl zeigt: Das professionelle Selbstverständnis im Feld, also beim Proben und auf der Bühne endet da, wo organisatorische, selbstregulierende und kommunikative Kompetenzen in der „normalen“ Welt gefragt sind. Hier wird deutlich, dass das im ersten Gespräch geäußerte Bedürfnis nach einer Managerin, die all diese unliebsamen Aufgaben übernimmt, nicht verschwunden ist und die Reflexion und Beratung Frau A. inhaltlich zwar sinnvoll erscheinen, auf einer emotionalen Ebene jedoch nicht wirklich greifen, um die eigene Identität als Künstlerin und Organisatorin des eigenen künstlerischen Handelns zu entwickeln und zu stärken. Auf der interpretatorischen Ebene lässt sich ein „Fremdsein“ mit der Welt und mit der Logik „normaler Menschen“, also Nicht-Künstler:innen verorten. Der Rollenkonflikt zwischen Künstlerin und Organisatorin zieht sich zudem durch den gesamten Supervisionsprozess wie ein roter Faden

durch und es wird sichtbar, dass das ursprünglich geäußerte Anliegen, nämlich das eigene Management zu delegieren, nie wirklich verschwunden ist, auch wenn die Supervisorin im Erstkontrakt dem Format einen klaren Rahmen durch die Bezeichnung „Beratung und Reflexion“ gegeben hat. Der vielleicht vor-bewusste Wunsch der Supervisandin, letztlich ihren Wunsch „gemanaget zu werden“ doch noch, auch unter der Etikette „Supervision“ durchsetzen zu können, ist in allen Sitzungen mehr oder weniger spürbar zum Vorschein gekommen.

Die mitgebrachten Kekse als Geschenk, die Bemerkungen zur privaten Wohnung, in die der Praxisraum der Supervisorin integriert ist, das ständige Wechseln zwischen beruflich relevanten und persönlichen Themen geben hier in einer reinszenierten Form bildhaft Aufschluss über die „Grenzenlosigkeit“ im professionellen Feld freischaffender Künstler:innen: Auch dort verschwimmen die Grenzen, insbesondere zwischen privater Person und künstlerischer Funktion und Rolle, zwischen Privatraum und Arbeitsraum, der streckenweise oftmals derselbe ist. Auch die Selbstverständlichkeit, sich untereinander schnell zu duzen, das Fehlen einer arbeitsbezogenen Infrastruktur und eine möglicherweise daraus resultierende gewisse Nähe und Fürsorglichkeit, wie etwa andere mit mitgebrachten Naschereien zu versorgen, scheinen dem Umgang miteinander und der Arbeitskultur der Freien Szene geschuldet zu sein. Allerdings spielt in der möglichen Reinszenierung der Grenzüberschreitung hier noch ein anderer und nicht zu unterschätzender Faktor eine wesentliche Rolle, der kritisch erwähnt und nicht außer Acht gelassen werden soll: Die beschriebenen Grenzüberschreitungen seitens Frau A. haben sich im supervisorischen Setting durchaus angeboten, denn die Grenzenlosigkeit der Supervisandin trifft hier zugleich auf den zu diesem Zeitpunkt noch denkbar niedrigen Organisationsgrad der Supervisorin selbst, die als Anfängerin ihre ersten Prozesse mit allen damit einhergehenden Unsicherheiten durchführt, und nicht zuletzt das Fehlen eines passenden Praxisraums zu Beginn des Prozesses als „Szene“ hat der Supervisorin das Etablieren von Strukturen und Grenzen sowie der eigenen Rolle mit großer Wahrscheinlichkeit erschwert.

Das in Sitzung 7 beschriebene, Pandemie bedingte Auftritts- und Verbandsverbot hat hinsichtlich einer stabilen beruflichen Identität eine spürbar demoralisierende Wirkung, die kollektive Krise wird seitens der Supervisandin auch explizit und im Zusammenhang mit der Arbeit auf der Bühne im doppelten Sinn als „Spielverderber“ benannt. Das von der Regierung verabschiedete Gebot zur diesbezüglichen Passivität löst vielleicht eine narzisstische Kränkung aus, zumal in öffentlichen Diskussionen wiederholt bitter festgestellt werden musste, dass seitens der politischen Entscheidungsträger:innen die Berufsgruppe der Kunst- und Kulturschaffenden eben nicht als „System erhaltend-relevant“ gesehen werden. So lässt sich die schmerzliche Sehnsucht nach der Bühne und nach dem Publikum im Sinne eines Identitätsbedürfnisses gut nachvollziehen, und die Reinszenierung im Setting der Supervision wird deutlich evident, wenn Frau A. einen

älteren Konzert-Videomitschnitt in die Supervision mitbringt und den Wunsch äußert, diesen vorführen zu dürfen. Zudem bittet sie um künstlerisches Feedback, obwohl die künstlerische Arbeit selbst nicht Teil des supervisorischen Kontrakts ist, wohl mit dem unbewussten Wunsch, die (wie die Supervisandin weiß, selbst ja auch künstlerisch angehauchte) Supervisorin stellvertretend als applaudierende Zuseherin zu gewinnen und auf diese Weise die fehlende Anerkennung zu erfahren.

Der nicht vollzogene Abschluss des Beratungsprozesses in den Sitzungen 8 -12 deutet einerseits daraufhin, dass Frau A. womöglich wenig vertraut ist mit einem „üblichen“ Kund:innen- und Zahlungsgebaren, andererseits reinszenieren sich hier aber ganz offensichtlich auch die fehlenden Abschluss- und Abschiedsformate der zeitlich limitierten Projektarbeit sowie das Prekariat freischaffender Künstler:innen mit umgekehrten Vorzeichen: In ihren künstlerischen Projekten fühlt sich Frau A. oftmals finanziell ausgebeutet oder muss zumindest immer wieder lange auf ihre Gagen warten, und im supervisorischen Setting tauscht sie diese Rolle, indem sie erst – wie viele Veranstalter das ihr gegenüber tun – „die Gage der Supervisorin drückt“, wenn sie auf ihre prekäre Lage hinweist, an das menschliche Verständnis und Entgegenkommen der Supervisorin appelliert und diese schließlich selbst lange auf das Honorar warten lässt. Frau A. wiederholt somit im Hier und Jetzt der supervisorischen Beziehung, was sie oft im Arbeitsfeld der Freien Kunst „draußen“ im Da und Dort selbst erlebt und affiziert sich damit, indem sie die Supervisorin in diese Rolle versetzt.

Die nach dem unbefriedigenden Abbruch des Prozesses betont freundschaftlich-locker ausgesprochene Bemerkung im Einrichtungsgeschäft, „Wir rennen uns aber eh sicher wieder mal über den Weg!“, lässt unter Betrachtung des immanenten Sinngehalts Raum für Interpretationen und Vermutungen, wie im Milieu freischaffender Künstler:innen mit dem Ende oder mit dem vorzeitigen Abbruch eines Projekts umgegangen werden kann: Auf die Bearbeitung möglicher Konflikte und Spannungen wird in Ermangelung eines institutionalisierten Nachreflexions- und Kommunikationsformats entweder ganz verzichtet oder sie werden bei neuerlicher Begegnung in einem anderen Kontext in überspielter Befangenheit informell relativiert: Man bemüht sich darum, die Beziehung auf der persönlichen Ebene nicht zu gefährden, da die Perspektive, bei anderer Gelegenheit wieder einmal zusammenzuarbeiten stets im Raum steht. In weiterer Konsequenz könnte dies auch bedeuten, dass man sich das Konfrontieren und Austragen von Konflikten oder den sprichwörtlichen Eklat nur vor dem Hintergrund sicherheitsgebender Rahmenbedingungen erlaubt. Selbstverständlich müssten hier jedoch auch persönliche Charaktereigenschaften, prägende Vorerfahrungen und Neurosen hinsichtlich einer Konfliktaffinität bzw. -scheu berücksichtigt werden, bevor allgemein auf das Milieu der Freien Szene geschlossen werden kann.

Zwischenresümee Fall 1:

Nach der methodischen Auswertung lassen sich hier vier Aspekte und ihre Reinszenierung in der Supervision zusammenfassen: Erstens spiegelt sich wiederholt die Grenzenlosigkeit zwischen Funktion, Rolle, Person wie auch von Raum wider. Zweitens zeigt sich im Wunsch nach einem Management deutlich die unbewusste Sehnsucht nach einer organisationalen Zugehörigkeit, die in der Freien Kunst fehlt. In dieses Vakuum rückt hier stellvertretend die Supervision. Drittens äußert sich die Sehnsucht nach Auftritten bildhaft und tatsächlich „inszeniert“ im supervisorischen Setting, wenn Frau A die Konzertaufnahme per Video vorspielt, eine „Szene“ im doppelten Sinn übrigens: Pandemiebedingt bleibt der Vorhang geschlossen und die Supervision wird zur Ersatzbühne. Und schließlich kommt es viertens beim finanziellen Gebaren der Supervisandin zu einer Rollenumkehr, wenn sie das im Arbeitsfeld selbst allzu oft erlebte Warten auf die Gage nun umgekehrt der Supervisorin „antut“ und diese auf ihr Honorar warten lässt.

5.4.2 Untersuchung des immanenten Sinngehalts, reflektierende Interpretation und Erkenntnisgewinn zu Fall 2

Nun folgt die Auswertung der Protokollauszüge aus dem Fall 2, dem supervisorischen Prozess mit Herrn B. Hinsichtlich möglicher Reinszenierungen von Identitäts- und Rollenkonflikten aus dem Arbeitsfeld wird das Material methodisch ebenfalls auf den expliziten, immanenten Sinngehalt untersucht und reflektierend bezüglich des Themenrahmens interpretiert.

Mit Herrn B.s Aussage in Sitzung 2, „Was soll ich nur machen? Alle wollen irgendetwas von mir, (...) – du kennst dich da ja aus?!\“, tritt auf der Ebene des Sinngehalts eine klare Überforderung mit explizit zum Ausdruck gebrachten Hilflosigkeits-, Überforderungs- und Ohnmachtsgefühlen zutage: „Was soll ich nur machen?“ Am Ende stellt Herr B. die Frage, „du kennst dich da ja aus?“, die sich soziokulturell als rhetorische Frage bzw. als Feststellung und Zuschreibung an die Supervisorin interpretieren lässt. Zugleich kann man sie reflektierend in diesem Rahmen auch als Appell an sie verstehen, mittels der angeblichen eigenen Expertise doch bestimmt Rat zu wissen und helfen zu können. In seiner Dringlichkeit hervorgebracht zeigt sich hier über das berufliche Anliegen hinaus auch eine emotionale Not, die den in Herrn B.s Leben bislang neuen und unvertrauten Forderungen seitens der Medien und seiner Umwelt geschuldet ist. Emotionale Not und diesbezügliche Ohnmachtsgefühle sind in der Supervision keine Seltenheit und kann hier daher keinesfalls als ein Spezifikum des professionellen Milieus eingeordnet werden. Und dennoch muss festgehalten werden, dass eine völlig neue berufliche Rolle, diesbezügliche neue Anforderungen, Erwartungshaltungen, ungewohnte Angebote und Begehrlichkeiten aus der Berufswelt, der Öffentlichkeit wie aus dem persönlichen Umfeld, zumal durch plötzliche Berühmtheit und

ohne jegliche Vorbereitungszeit darauf, in anderen Berufsgruppen äußerst selten sind. Es erstaunt also wenig, dass der erfahrene Komponist Herr B. in dieser Situation um Hilfe bittet und dies in einer stürmischen und kindlich anmutenden Art und Weise tut. Denn in außergewöhnlichen Momenten, die gleichermaßen lustvoll aufregend wie beängstigend sein können, tendieren Menschen zur Regression und vielleicht erleben sich feinfühligere Personen wie Künstler*innen auf einer intrapsychischen Ebene noch intensiver emotional involviert als solche, denen der Umgang mit Ausnahmesituationen vertrauter ist.

Laut Protokoll fragt Herr B. die Supervisorin um vielfältige Expertisen und Beratungsformate an: Mit der Vorbereitung auf das Fernsehinterview und seinen damit verbundenen Bedenken bezüglich seiner als defizitär empfundenen Sprach- und Ausdruckskompetenzen als Studiogast nicht-deutscher Erstsprache („Und ich mit meinem Akzent und den Fehlern“) scheint Herr B. Hoffnungen auf Sprach-, Auftritt-, Rhetorik- und Mediencoaching zu hegen. Wenig später stellt er aber Beratung und Vorbereitung bezüglich einer anstehenden Verhandlung mit der Musikproduktionsfirma aus finanziellen Gründen als höchste Priorität in den Vordergrund („da geht es um viel Geld“). Zudem klagt er über politische Vereinnahmungsversuche eines Mediums, das ihn als „armen Migrant“, der zu Berühmtheit und Vermögen gelangt war, zu portraituren beabsichtigt. Die Supervisorin, die aufgrund der eigenen beruflichen Vergangenheit selbst mit öffentlichen Auftritten vertraut ist, interpretiert Herrn B.s Zuschreibung („du kennst dich da ja aus“) als implizite Hoffnung auf rasche Vermittlung von Insiderwissen hinsichtlich Image Building, Bühnenpräsenz, Eloquenz, Verhandlungsgeschick und anderen kommunikativen Kompetenzen. Hier springt einem die überfordernde Fülle von Anfragen, Hoffnungen und implizite unterschiedliche Rollenangebote an die Supervisorin ins Auge. Die Menge und Komplexität der Anfragen und Forderungen, die auf Herrn B. aus seinem beruflichem Umfeld einprasseln, reinszenieren sich unbewusst also im supervisorischen Setting, wenn er die vielfältigsten Wünsche, Forderungen und Rollenangebote an die Supervisorin heranträgt. Die Supervisorin reagiert ihrerseits in einem ersten Impuls mit Insuffizienzgefühlen, Verwirrtheit, Überforderung wie auch mit Ambivalenzgefühlen durch die Sogwirkung dieses „spektakulären“ Falls mit seiner Aura von Glamour, Macht und großer Welt, bevor sie den eigenen diesbezüglichen Versuchsanteilen widerstehen, sich zu ihrem Anspruch auf Klärung des Kontrakts, auf Struktur und transparente Abgrenzung von unpassenden Rollenangeboten durchringen und dies Herrn B. auch kommunizieren kann.

In Sitzung 5 schließlich kommt zum ersten Mal eine tiefe persönlich-biografische Dimension zum Vorschein, wenn Herr B. Schamgefühle hinsichtlich des Erfolgs dieser in seinen Augen „unrelevanten“ Komposition zum Ausdruck bringt. Nicht nur seine Bedenken, was Kompositionskolleg:innen über ihn und seinen angeblich unverdienten großen Erfolg denken mögen, sondern auch eine allgemeine tiefe Verunsicherung hinsichtlich der eigenen beruflichen wie auch persönlichen

Identität werden evident: Mit seiner Vergangenheit als „gescheitertes“ Wunderkind, seiner Herkunft aus einem Land, das in Mitteleuropa auch dreißig Jahre später gemeinhin noch immer in erster Linie mit Krieg und Kriegsverbrechen assoziiert wird, und damit verbundenen diffusen Schuldgefühlen scheinen durch das plötzliche öffentliche Interesse an seiner Person bei Herrn B. in dieser Sitzung alte schmerzliche und vielleicht lange verdrängte Wunden aufzubrechen. In seinem Satz „Diese ganze Jugo-Kiste nervt mich, also diese Klischees halt, weißt eh...“ bringt Herr B. Ärger über Zuschreibungen aufgrund seiner Herkunft zum Ausdruck. Die „Jugo-Kiste“, die ihn „nervt“, lässt sich reflektierend in diesem Rahmen auch als Unbehagen hinsichtlich einer befürchteten stereotypen Verallgemeinerung und Reduktion seiner Persönlichkeit auf ein Volk, eine Kultur und Mentalität deuten. Zudem deutet der Zusatz „weißst eh“ darauf hin, dass Herr B. diesbezüglich bereits Erfahrungen gemacht hat und davon ausgeht, dass diese der Supervisorin bekannt sind.

Einerseits will Herr B. „nur reden“, andererseits aber stellt er überzogene, zumindest realitätsfern und überambitioniert anmutende Ansprüche an die Supervisorin wie an sich selbst, um bei öffentlichen Auftritten die eigene Herkunft, politische Haltungen sowie sprachliche Unsicherheiten mit „ein paar gut formulierten Sätzen“ diplomatisch-elegant zu verbergen. Mit der Aussage am Ende der Sitzung „Du verstehst das alles halt irgendwie, nicht so wie ein normaler Coach, ich meine halt Künstler, aber auch das alles mit uns Jugos und so...“ zeigt sich in der formulierenden Interpretation zunächst die anerkennende Feststellung, dass die Supervisorin ein besseres Verständnis für „Künstler“, aber auch für „uns Jugos“, also für Personen, die aus Ländern Exjugoslawiens stammen, und vielleicht für die konfliktreiche Geschichte der Region habe. Worauf sich diese Zuschreibung stützt, führt B nicht weiter aus. In dieser Aussage steckt aber auch die Annahme, dass die Supervisorin, die selbst durch ihre Vorfahren eine persönliche Beziehung zur Region des ehemaligen Jugoslawien hat und sich zudem auch die Sprache angeeignet hat, über Wissen und Einsichten in Kultur und Geschichte des Landes verfügt und Herrn B.s Gefühle daher aus eigener Nähe heraus ein tieferes Verständnis entgegenbringen kann. In diesem Licht lässt sich seine Bemerkung, „so über alles reden, so wie letztes Mal, irgendwie das hilft mir, das ganze Chaos besser zu verstehen“, nicht ausschließlich als den Wunsch nach Reflexion, Ordnen und Verstehen des „ganzen Chaos“, sondern auch als ein Ausdruck von kultureller Verbundenheit und von Vertrauen innerhalb einer Art von Community verstehen. Es wirkt widersprüchlich, wenn man Herrn B.s Abwehrhaltung vor gewünschter politischer Stellungnahme und Solidaritätsbekundungen mit seinen belasteten Landsleuten „im Exil“ und zugleich seinen Wunsch nach Schutz und Nähe zur Supervisorin als eine Art verstehende „Balkanfreundin“ betrachtet. Diese Ambivalenz und Widersprüchlichkeit in Bezug auf die eigene Identität als Mensch mit Migrationsgeschichte und als in seiner Sicht „unverdienterweise“ zu Erfolg gekommener Komponist spiegelt

sich im supervisorischen Setting wider, wo Herr B. einerseits seine Angewidertheit vor entsprechenden unangenehmen Zuschreibungen betont, anderseits der Supervisorin seinerseits genau dieselben Merkmale zuschreibt, wenn auch in einer durchaus positiv konnotierter und wohlwollenden Art und Weise.

Das andere Attribut, nämlich dass die Supervisorin kein „normaler Coach“ sei, lässt einigen Interpretationsraum offen, da seitens Herrn B. keine Parameter für „normale“ bzw. „nicht normale“ Coaches erläutert werden. Da beide Zuschreibungen aber im Zusammenhang mit einer positiven und anerkennenden Haltung geäußert werden, kann daraus geschlossen werden, dass Herr B. die beiden Eigenschaften als passend und hilfreich für die Beratung in seiner besonderen Lage empfindet. Dennoch löst die Bemerkung bei der Supervisorin in der Reflexion einiges Unbehagen aus und wirft erneut Fragen bezüglich ihrer Rolle und des angeblichen kulturellen wie berufsbezogenen Näheverhältnisses aus. In der reflektierenden Interpretation darf die „Jugo“- bzw. Balkankultur soziokulturell neben einer sprichwörtlichen slawischen Gastfreundschaft, Großzügigkeit und Herzlichkeit durchaus auch als eine von Informalität, von „Nicht-immer-alles-ganz-korrekt-Machen“, von Kreativität im Regeln-Umgehen, Vetterwirtschaft und ähnlichen weniger schmeichelhaften Eigenschaften geprägte Kultur verstanden werden. Insbesondere diese letzte Assoziation löst in der Supervisorin mit ihrem Anspruch auf ein „korrektes“ Setting nicht nur positive Gefühle, sondern auch Zweifel hinsichtlich ihrer Wirkung in ihrer Rolle aus.

Der biografisch-geopolitisch bezogene Exkurs hinsichtlich Herrn B.s Herkunft und seiner Vergangenheit bzw. der Wunsch, diese öffentlich weitgehend nicht zu thematisieren und das Reflektieren der Reinszenierung im Sinne unbewusster Zuschreibungen, die einen selbst zwar „nerven“ können, vor denen man aber in umgekehrter Rolle oftmals nicht gefeit ist, haben die supervisorische Arbeit an einer Haltung zur eigenen beruflichen Identität ermöglicht, in der Herr B. sich ermächtigt fühlte, die Kommunikation mit Vertreter:innen öffentlicher Medien selbst zu steuern und sich als Künstler und Komponist ohne nationale Zugehörigkeitsgefühle und ohne Bereitschaft zu politischen Statements zu positionieren.

In Sitzung 6 haben beklemmende Ängste und Selbstzweifel vor dem Live-Interview in einer renommierten Fernsehsendung Herrn B. in die Beratung getrieben. Er wünscht möglichst rasche Abhilfe, um sich mit seinen vermeintlichen Schwächen hinsichtlich des sprachlichen Ausdrucks vor Blamage zu schützen. Die Supervisorin reagiert auf diesen implizit geforderten „Schnellkurs“ in Sachen Sprache, Auftreten, Rhetorik, Humor etc. in der Gegenübertragung auf der affektiven Ebene mit eigenen Überforderungsgefühlen und innerer Abwehr. Schließlich gelingt über die Klärung einer Haltung ein weiterer Schritt zur Entwicklung einer beruflichen Identität: Über eine pro-

vokante Intervention bezüglich der unrealistischen Ansprüche im Sinne einer Art Persönlichkeitsveränderung im Schnellverfahren können die Qualitäten von Nachdenklichkeit, Langsamkeit und auch Ratlosigkeit an Wert erfahren. Die Anregung der Supervisorin, gerade als Künstler (und nicht nach dem Vorbild eines rhetorisch geschulten und mediengewandten Politikers) innere Spannungen wie Unsicherheit und Unbedarftheit zuzulassen, löst bei Herrn B. Zustimmung aus, weil er eine Parallele zu seiner vertrauten künstlerischen Arbeit selbst erkennt, da in seiner Erfahrung genau eine solche „nackte“ und unprätentiöse Auf-Sich-Zurückgeworfenheit ohne vordergründigen Ehrgeiz und ohne „zensurierende“ Gedanken über die Wirkung auf ein Publikum erst künstlerische Schöpfungsprozesse ermöglicht. Über die Übertragung („Banalität“) seitens Herrn B auf die Supervisorin und ihr Zurückspiegeln der Ratlosigkeit scheint hier also eine Intervention stattgefunden zu haben, an die Herr B. aufgrund der inhaltlichen Ähnlichkeit zum eigenen beruflichen Handeln anschließen, hinsichtlich der eigenen Identität, nämlich als vielseitiger Komponist und Künstler ohne ausgeprägte Medienkompetenzen wieder „sicheren“ Boden unter den Füßen gewinnen und den vertrauten Teil seiner beruflichen Identität, nämlich den des Komponisten, in die neue und unvertraute Rolle als Studiogast einer öffentlichen Sendung integrieren kann.

Mit seinem Widerstand, sich an Vereinbarungen und Regeln des supervisorischen Rahmens zu halten, löst Herr B. in den letzten Sitzungen 9-10 das Gefühl des Ärgers in der Supervisorin aus: Vergessen des Termins, dann Unpünktlichkeit, Nicht-Einhalten des vereinbarten zeitlichen Rahmens, Überschreiten der Grenzen zwischen der supervisorischen Arbeit und dem privaten Raum und Leben der Supervisorin, die nicht ausgesprochene Verweigerung an der vorgeschlagenen Übung teilzunehmen bzw. den Beginn derselben mit immer neuen und sprunghaften Gedanken und Fragen hinauszuzögern – all das erschwert es der Supervisorin zunehmend, die Sitzungen zu strukturieren und die eigene Arbeit als wirksam zu empfinden. Herrn B.s Bemerkung, „Ich lasse mich nicht in ein Schema pressen, ich bin ja nur Künstler... ich weigere mich, so... auf Kommando zu tanzen, wenn die das wollen“, bezieht sich in der Sitzung inhaltlich auf seinen Widerwillen, die Erwartungshaltungen und Forderungen von Medienvertreter:innen zu bedienen. Er beruft sich auf seinen Künstlerstatus, der das Recht auf größere Freiheit und auf ein Ausbrechen aus Konventionen impliziert. Die Metapher „auf Kommando zu tanzen“ zeigt eindrücklich seinen inneren Widerstand, etwas tun zu müssen, was sich nicht mit seiner inneren Haltung und Empfindung deckt. Hier zeigt sich eine Entwicklung in seinem Selbstverständnis hinsichtlich seiner neuen Rolle als Person des öffentlichen Lebens: Von anfänglicher Bedürftigkeit, Versagensängsten und Schamgefühlen erfüllt, hat Herr B. sich mit zunehmender Erfahrung und Sicherheit eine vom Anspruch auf Selbstbestimmtheit geprägte Haltung erobert. Er traut es sich nun selbst und mutet es anderen zu, seine Verfügbarkeit und Rollenbereitschaft eigenständig zu definieren und zu kom-

munizieren, statt sich „in ein Schema pressen zu lassen“ und einem gewünschten Profil zu entsprechen. An dem neu erlangten Selbstbewusstsein, das zugleich auch als Selbstschutzmechanismus zu interpretieren ist, hat Herr B. spürbar Gefallen gefunden und überträgt diese Haltung hier auch unbewusst in das Setting der Supervision, wenn er die Konventionen im Sinne der vereinbarten Regeln nicht einhält, Grenzen überschreitet und „den Rahmen sprengt“. Die Supervisorin sieht keinen Nutzen mehr in ihrer Beratungsarbeit, bietet ein Reflexionsgespräch zum Prozess und den Abschluss an, auf den Herr B. ebenfalls nicht eingeht, sondern eine mögliche Fortführung der supervisorischen Arbeit in unbestimmter Zukunft in Aussicht stellt und sich somit auch dem Abschluss und Abschied entzieht.

Zwischenresümee Fall 2

Es können auch im Supervisionsprozess mit Herrn B. vier Themenkreise zu beruflichen Konflikten ausgemacht werden, die sich im Supervisionssetting reinszenieren: Erstens die immer wieder auftauchende Überforderung durch vielfältigste und ungewohnte Anforderungen und Erwartungen aus dem neuen beruflichen Feld in Gestalt der öffentlichen Medien und Kooperationspartner, die Herr B. seinerseits unbewusst mit einer Fülle von Erwartungshaltungen und Rollenangeboten an die Supervisorin überträgt. Zweitens findet sein verschwommenes und ambivalentes Identitätsverständnis, dem er sich durch seine neue Öffentlichkeit stellen muss, ebenfalls Einzug in die Supervision und reinszeniert sich dort in Form einer Übertragung auf die Supervisorin, wenn Herr B. ein besonderes und tieferes Verständnis rund um tatsächliche wie stereotype Zuschreibungen hinsichtlich seiner Migration aus einem Balkanland erwartet. Drittens, und das ist ein ähnlicher Mechanismus wie die Rollenfülle im ersten Punkt, überträgt Herr B. den Druck und die Hoffnung der Journalist:innen hinsichtlich einer „spektakulären Story“ zu seinem Leben und Werk in seiner anfänglichen und überzogen anmutenden Coachingforderung direkt auf die Supervisorin, ihn diesbezüglich schnellstmöglich mit „Zaubertricks“ zu versorgen. Und das vierte Szenario aus dem beruflichen Feld betrifft die Reinszenierung einer neu gewonnenen Haltung und Teil-Identität, wenn Herr B. den „künstlerischen Eigensinn“, den er in neuen beruflichen Settings wie in Interviews oder in Verhandlungen u.ä.m. für sich beansprucht und verteidigt, nun unbewusst in Gestalt eines „Dauerwiderstands“ gegen fast alle Regeln und Strukturen, ja den Rahmen der Supervision selbst „inszeniert“.

5.4.3 Phase 2: Darstellung der Ergebnisse, Verdichtung, Typenbildung und Diskussion

In einer tabellarischer Übersicht werden hier die formulierend und reflektierend interpretierten und stichwortartig um Schlüsselbegriffe als Indikatoren ergänzten Ergebnisse aus der ersten Auswertungsphase als jeweils vier Szenarien im Arbeitsfeld (1. Spalte), in der Supervision (2. Spalte) und mit der Einordnung in die entsprechende Konfliktkategorie (3. Spalte), zusammenfassend dargestellt.

In Phase 2 erfolgt eine verdichtende Diskursbeschreibung (Schritt 3) und die dargestellten Ergebnisse erfahren eine Annäherung an die Typenbildung (Schritt 4), aus welcher möglich erscheinende Schlussfolgerungen für eine allgemeine Ableitung auf das Milieu der Freien Kunst resultieren. Abschließend werden die methodisch gewonnenen Erkenntnisse aus beiden Phasen diskutiert.

Tabelle 1: Verdichtung und Typenbildung zu Fall 1:

Szenario im Arbeitsfeld	Reinszenierung in der Supervision	Konflikt: Identität = ID Rolle = R
Grenzenlosigkeit der Freien Szene: • Person, Funktion, Rolle • Arbeits- und Freizeit • Arbeits- und Lebenswelt • Kunst = Leben • Persönl. Rituale im Arbeitsrahmen	Grenzüberschreitungen in der Supervision: • Kommunikationskanäle • Vermischung Arbeits- und persönliche Themen • Eindringen in Privatraum • Geschenke	ID, R
Fehlende organisationale Zugehörigkeit: • Einsamkeit • Keine institutionalisiertes Reflexions- und Beschwerdeformat • Ohnmachtsgefühle	Supervision als Organisation: • Suche nach Halt • „Jammertal“ • Wunsch nach Leitung / Management	ID
„Spielverderberin“ Pandemie: • Keine Auftritte • Künstler. Blockade • Inspiration bricht weg (alleine unmöglich)	Ersatzbühne Supervision: • Anerkennungsbedarf (Video) • „Trotzburg“ (Verweigerung Planung)	ID
Prekariat der freien Projektarbeit: • Abhängigkeiten • „Ausbeutung“ • fehlende Abschlusskultur	Umkehr der Rollen: • Tarifiermäßigung erbeten • Finanzielles Gebaren (Honorar ausständig) • Abbruch ohne Abschluss	R

Tabelle 2: Verdichtung und Typenbildung zu Fall 2:

Szenario im Arbeitsfeld	Reinszenierung in der Supervision	Konflikt: Identität = ID Rolle = R
Fülle an Überforderungen: • Anfragen von Medien • Neue Anforderungen • Neue Rollen • Erwartungshaltungen • Vereinnahmungsgefahren • Begehrlichkeiten (Medien, Kollegium, Publikum, Umfeld)	Fülle von Rollenerwartungen an die Supervisorin: • Trainerin • Verhandlungskoach • Sekretärin • Rechtsberatung • Auftritts- und Mediencoaching • Öffentlichkeitsarbeiterin	R
„Wunderkind – Migrant – Star...“ • Vergangenheit • Herkunft • Sprache • Politische Assoziationen • Schamgefühle	Übertragung auf Supervisorin: • „Künstler-Versteherin“ • Vertrauensverhältnis • „Balkan-Bündnis“ • Suche nach Geborgenheit • Sonderstatus	ID, R
Druck und Versagensängste: • „Spektakuläre Story“ liefern müssen • Ratlosigkeit • Schüchternheit • Unbehagen • Leere • „Banalität“	Druck auf die Supervisorin und Forderung spektakulärer „Tricks“: • Rhetorik • Auftrittskompetenz • Medienwirksamkeit • Originalität • Sprach- und Stimmentwicklung	ID
„Ich tanze nicht auf Kommando!“ • Verweigerung • Zugeständnis an Selbstbestimmtheit und Eigensinn • Ausbrechen aus Konventionen • Haltungsentwicklung	Dauerwiderstand in der Supervision: • Verweigerung des vereinbarten supervisorischen Rahmens • Übertragung des „künstlerischen Ungehorsams“ auf die Supervisorin	ID, R

Ohne den Anspruch auf mögliche Rückschlüsse hinsichtlich allgemein gültiger Merkmale freischaffender Künstler:innen zu erheben, werden unter dem Aspekt der reinszenierten arbeitsweltlichen Szenarien zu jeder der drei Konfliktkategorien der Versuch einer möglichen Verdichtung und Typenbildung unternommen und die Erkenntnisse diskutiert.

A) Identität

Zur fehlenden kontinuierlichen organisationalen Zugehörigkeit lassen sich insofern behutsame Rückschlüsse auf das Milieu der Freien Kunst ziehen, als für eine stabile berufliche Identität (unter anderem) ein konsistentes Zugehörigkeitsgefühl von Bedeutung ist. Wenn also keine dauerhafte und sichere berufliche Heimat in Form von fair honorierten Gastengagements oder selbst organisierten Projekten vorhanden ist, kann davon ausgegangen werden, dass die berufliche Identität freischaffender Künstler:innen über wiederholt auftretende, herausfordernde Phasen hinweg zumindest keine als geradlinig stärker werdend empfundene Entwicklung erfährt.

Zudem kann die berufliche Identität in Zeiten der Krise wie hier am Beispiel durch Arbeitslosigkeit während einer Pandemie stark belastet sein, insbesondere da Bühnenkünstler:innen in der Regel nicht ständig alleine arbeiten können, wie manche andere Berufsgruppen etwa im Homeoffice, sondern auf den Auftritt vor einem realen Publikum hinarbeiten und von ihren Ensemblekolleg:innen und der sinnlichen Erfahrung der Bühne abhängig sind. Zur kollektiven gesellschaftlichen Einsamkeit der Pandemie kommt in einer krisenhaften Phase bei freischaffenden Künstler:innen also noch eine weitere Dimension in direkter Verbindung mit der beruflichen Identität verschärfend hinzu.

Unter einem weiteren Aspekt der beruflichen Identität können in der Freien Kunst auch Druck, Versagensängste und das Stehen in der Öffentlichkeit eine zentrale Rolle spielen. Es hat sich gezeigt, dass hier die Klärung und Entwicklung von Anspruch, Werten und Haltung ein supervisorischer Ansatz sein kann.

B) Rolle

In der in der Freien Kunst typischerweise zeitlich begrenzten Projektarbeit mit zum Teil größeren „Lücken“ zwischeneinander, in prekären Phasen und bei tatsächlicher oder emotional erlebter Abhängigkeit, Planungsunsicherheit und Zukunftsangst kann sich die aktuelle berufliche Rolle als konflikthaft und instabil zeigen. Eigene persönliche Anteile können stärker hervortreten oder auch verleugnet werden, Erwartungshaltungen und Zuschreibungen aus dem aktuellen Arbeitsfeld können dann als unstimmig, überfordernd oder als inadäquat reduzierend empfunden werden.

Bei klassischen Rollenüberschneidungen, wie etwa in einer beruflichen Situation, in der der / die freie Künstler:in als Darstellerin, Autorin, Komponistin, Veranstalterin, Produzentin, Projektleiterin und, vielleicht als Förderantragsstellerin, gleichzeitig auch kaufmännische Direktorin in Personalunion handelt und kommuniziert, können supervisorisch zwar die Rollenvielfalt thematisiert und die zugehörigen Aufgaben und Prioritäten geordnet werden, die besondere Ausgangslage ist jedoch grundsätzlich nicht bewertend zu interpretieren, da sie gleichermaßen als belastende Überforderung wie auch als lustvoll zu gestaltendes Privileg erlebt werden kann. Es ist jedenfalls davon auszugehen, dass das künstlerische Ich und die aktuelle berufliche Rolle, bewusst oder unbewusst, gelegentlich auch in die organisatorische und öffentlichkeitswirksame Arbeit integriert und mit-kommuniziert werden.

Hinsichtlich der Unterscheidung zwischen unterschiedlichen aktuellen beruflichen und lebensweltlichen Rollen kann aber festgestellt werden, dass innerhalb der Freien Kunst eine Tendenz besteht, die Rollen nicht immer und bewusst reflektiert zu differenzieren. Dies scheint dem Selbstverständnis freier Künstler:innen geschuldet zu sein, die eben Arbeit und Leben, Arbeits- und Freizeit und vor allem das persönliche und künstlerische Ich nicht oder kaum trennen. Zugleich scheint ihnen seitens der Öffentlichkeit häufig ebensowenig diesbezügliche Unterscheidung kommuniziert zu werden, wenn sie etwa von Medienvertreter:innen zu Themen befragt sind, in denen sie keine ausgewiesene Expertise haben oder in einem öffentlichen Statement nicht deklariert wird, ob die Person gerade als Künstlerin, kritische Bürgerin oder etwa als besorgte Elternvertreterin spricht. Nachfragen, Sensibilisierung und die berühmte Rollenfrage der Supervisorin, welcher ‚Hut‘ in der jeweiligen Situation gerade getragen wird, können zu mehr Reflexion, Bewusstsein und zur Entlastung beitragen.

C) Identität und Rolle

Die im Arbeitsfeld der Freien Kunst verortete Grenzunschärfe zwischen der privaten Person und der beruflichen Position, den offenen Übergängen zwischen Arbeits- und Wohnraum, arbeitsbezogenen und persönlichen Themen sowie das Ineinandergreifen unterschiedlicher Rollen mögen grundsätzlich wohl auch in anderen Arbeitszusammenhängen als ausschließlich in der Freien Kunst zu beobachten sein. Selbstständige in niederschweligen Berufen etwa, Berufstätige innerhalb einer kleinen und vertrauten Gemeinschaft im ländlichen Raum oder solche in deutlich informelleren Arbeitsumgebungen mit flachen Hierarchien oder niedrigem Organisationsgrad können ebenfalls Überschneidungen und Vermischungen von Person, Funktion und Rolle(n) erfahren. Und doch spielen für das Deutungsmuster der spezifischen Ausgangslage in der Freien Kunst hier zwei besondere und womöglich einzigartige Aspekte eine zentrale Rolle: Im Gegensatz zu anderen beruflichen Funktions- und Rollenträger:innen ähnlicher Grenzunschärfe, die die Wahl

haben, Anteile ihrer Persönlichkeit und anderer Rollen in die aktuelle berufliche Aufgabe zu integrieren, müssen bei freien Künstler:innen, insbesondere bei Bühnenkünstler:innen aufgrund des intrinsischen Wesens der Kunst selbst ein Großteil der eigenen Persönlichkeit in das berufliche Handeln und in das künstlerische Schaffen einfließen. Die berufliche Identität generiert sich bei freischaffenden Künstler:innen somit nicht ausschließlich aus Ausbildung, Kompetenzen und einem beruflichen Curriculum, sondern auch aus charakteristischen individuellen Anteilen der Persönlichkeit, Rollenerfahrungen und äußeren Dimensionen der Identität wie etwa Geschlecht, Aussehen, Alter, Stimme, Temperament oder personenbezogenen Eigenheiten, Identitätsanteilen im Sinne einer „Eigenmarke“, die für die Arbeit gebraucht und genutzt werden. Fremdzuschreibungen aus dem beruflichen Umfeld können hier ein Spannungsfeld erzeugen, das sich insbesondere bei Bühnendarsteller:innen im doppelten Sinn konfliktuell gestalten kann, wenn der eigene Rollenwunsch im Widerspruch zum Rollenangebot steht.

Der Anspruch auf künstlerische Freiheit, der sprichwörtliche Eigensinn und Widerstand gegen Konventionen ist in der Freien Szene grundlegende Voraussetzung und Wert im Sinn der künstlerischen Alternative gleichermaßen und mag auch auf einer persönlichen Ebene bei freischaffenden Künstler:innen stärker ausgeprägt sein als in anderen Berufsgruppen. Diese Logik wird nach dem Ende einer Probe oder Aufführung nicht „abgelegt“ und wohl auf andere Rollen übertragen. Dies kann von freien Künstler:innenselbst wie von der Öffentlichkeit und anderen beruflichen Beziehungspartner:innen als besonders wertvoll und originell wie auch als verwirrend oder irritierend empfunden werden.

Unbewusste Reinszenierungen von Identitäts- und Rollenkonflikten wie auch diesbezüglich bewusst eingesetzte Verschmelzungen erschließen in jedem Fall Interpretationsräume und sind für freie Künstler:innen selbst wie für mögliche Gesprächspartner:innen in ihrer Komplexität im Allgemeinen nicht immer gleich und eindeutig einzuordnen.

5.5 Erkenntnisgewinn aus der Untersuchung und Beantwortung der Forschungsfrage

In diesem Kapitel werden die interpretierten und diskutierten Ergebnisse aus der methodischen Untersuchung der beiden Einzelfälle als Erkenntnisgewinn zusammenfassend formuliert und die Forschungsfrage beantwortet.

Inwieweit sich mögliche berufliche Identitäts- und Rollenkonflikte in der Supervision reinszenieren, zeigen die Auswertungsergebnisse in vieldeutiger Weise: In beiden Fällen haben sich ein aus dem Arbeitsfeld resultierendes konfliktuelles und brüchiges Identitätsverständnis sowie eine

Vermischung aus beruflichen und persönlichen Funktionen und Rollen wiederholt im supervisorischen Setting widerspiegelt. Gerade weil Reinszenierungen unbewusst sind und erst über ein tieferes Verständnis und die Reflexion seitens der Supervisorin „decodiert“ werden müssen, können diese Vorgänge mit den damit verbundenen Dynamiken und Emotionen durch das Erkennen als „szenisches Verstehen“ der Supervisorin verortet, thematisiert, ihrem ursprünglichen Ort, nämlich dem Arbeitsfeld zugeordnet und in weiterer Folge in der Supervision, wie auch immer die diesbezüglichen Interventionen aussehen mögen und in einem passenden Moment, der supervisorisch als adäquat und hilfreich erscheint, bearbeitet werden. Mögliche Konflikte und Spannungsfelder, die die berufliche Identität und die aktuelle Rolle(n) betreffen, sind oft Inhalt der supervisorischen Arbeit in anderen und üblicheren Arbeitsmilieus, allerdings zeigt das Feld der Freien Kunst im Gegensatz zu klassischeren Anstellungsverhältnissen mit ausgewiesener Funktion und Position deutlich, dass Identität und Rolle(n) freischaffender Künstler:innen eine andere und meist unsicherere Stabilität haben können und dass zudem kaum institutionalisierte Formate zur Reflexion und Auseinandersetzung zur Verfügung stehen.

Um die Fragestellung dieser Untersuchung hinreichend zu beantworten, muss zunächst differenziert werden, dass die Reinszenierung der entsprechenden möglichen Konflikte stark von der aktuellen Situation wie auch vom allgemeinen Status des / der Künstler:in abhängig ist. Womöglich erlebt ein erfahrener freischaffender Musiker mit der Perspektive auf für Jahre fix gebuchte Konzerte in renommierten Sälen oder eine erfolgreiche freischaffende Schauspieler:in, die nahtlos ein Projekt nach dem anderen durchführt und vergleichsweise viel öffentliche Anerkennung erfährt und hohe Gagen lukriert, in geringerem Maße oder in anderer Form Identitäts- oder Rollenkonflikte. Somit stellt der Rahmen selbst einen wesentlichen Indikator im Sinne eines konfliktanfälligen Bodens dar: Prekariat, finanzielle Engpässe, fehlende dauerhafte organisationale Zugehörigkeit und entsprechende Austauschformate, ein häufiger Wechsel der Rollen wie auch mögliche Zukunftsängste bei weniger „etablierten“ freien Künstler:innen fördern diesbezügliche Unsicherheiten, die sich im supervisorischen Rahmen widerspiegeln können. In dieser Situation ist die Arbeit mit Reinszenierungen offensichtlich sinnvoll und nützlich, um das Unbewusste und daher Unansprechbare überhaupt erst richtig zu begreifen, „das Chaos zu ordnen“, wie ein Proband es nannte, um an der Entwicklung einer stimmigen Haltung und an positiv konnotierten Perspektiven arbeiten zu können.

In welcher Weise und in welchem Ausmaß reinszenieren sich gegebenenfalls nun aber mögliche Identitäts- und Rollenkonflikte? Wie es in der Auswertung ersichtlich wurde, scheint sich eine entsprechende Reinszenierung immer auch eine passende Szene bzw. Bühne zu suchen: Auch wenn der Vorgang unbewusst ist, so muss nicht nur der / die Supervisand:in den arbeitsweltlichen Konflikt „mitbringen“ und im supervisorischen Kontext ausagieren, sondern es muss dieser neue

Ort, wiederum un- oder vorbewusst, auch als möglicher fruchtbarer Boden empfunden werden. An dieser Stelle tritt das von der Supervisorin gestaltete Setting als solches in den Vordergrund: Wie ist dieses ausgestaltet, wie sehr kommt es der Kultur des / der Supervisand:in entgegen, welche Zuschreibungen erfährt die Supervisorin und welche Signale sendet sie selbst bewusst oder unbewusst aus? Inwieweit lässt sich die Supervisorin unbewusst in die Szene ‚verwickeln‘, um in der supervisorischen Reflexion die Verwicklung wahrzunehmen und bearbeiten zu können?

Ebenso ist nicht jede Unregelmäßigkeit in einem Supervisionsprozess unbedingt als reinszenierter professioneller Konflikt zu interpretieren. Wenngleich sich manche Parallelitäten zur Arbeitswelt und deren Kultur und Logik erahnen lassen, so kann das Vergessen eines Termins, ein womöglich übergreifig erscheinender Kommentar oder das Mitbringen von Geschenken nicht per se als Manifestation arbeitsweltlicher Widersprüche oder Konflikte verstanden werden, ohne auch die Persönlichkeit des / der Supervisand:in, Gepflogenheiten des jeweiligen persönlichen Umfelds und gesellschaftliche Konventionen zu berücksichtigen.

Ein weiterer Aspekt in Bezug auf die Beantwortung der Fragestellung stellt das Fehlen klarer Kriterien für passende Konfliktkategorien dar: Wie in der Auswertung deutlich geworden ist, verschwimmen insbesondere in der Freien Kunst- und Kulturarbeit zuweilen Identität und Rolle und akute diesbezügliche Konflikte reinszenieren sich früher oder später und in deutlicher oder subtiler Weise in der Supervision, wobei die Herausforderung für die Supervisorin in einem reflektierten und differenzierten szenischen Verstehen besteht, da mögliche Irritationen in der Supervision in bestimmten Momenten eher auf die allgemeine Arbeitskultur und auf entsprechende Erfahrungen und Gewohnheiten der Supervisand:innen, denn zwingend auf spezifische aktuelle Konflikte hinweisen können. Anders ausgedrückt, bleibt hier auch nach der Auswertung eine gewisse Unschärfe hinsichtlich einer klaren Differenzierung zwischen eines möglichen reinszenierten professionellen Konflikts und einem der Supervisorin eventuell unvertrauten (arbeits-) kulturellen Erscheinungsbildes bestehen: Ob eine verstörend wirkende Interaktion seitens des / der Supervisand:in, wie etwa die Verweigerungs- oder Abwehrhaltung gegenüber vereinbarten supervisorischen Strukturen, nun einem ähnlichen, konflikthaften aktuellen beruflichen Szenario oder „bloss“ einer Mischung aus einer grundsätzlich weniger strukturierten Arbeitskultur und persönlichen Gewohnheiten geschuldet ist, diese Frage gilt es von Fall zu Fall neu zu bewerten und kann nicht allgemein gültig und abschließend beantwortet werden.

6. Schlussbetrachtung und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die berufliche Identität und Rolle im Arbeitsfeld der Freien Kunst in der Regel keine beständige, stabile und absehbare Entwicklung und Entfaltung erfahren und dass sich diesbezügliche mögliche aktuelle wie auch vergangene Konflikte in vieldeutiger Gestalt und in unterschiedlicher Intensität früher oder später in der Supervision widerpiegeln. Als supervisorisches Aufgabenfeld haben sich in allen angeführten Szenarien die Klärung von beruflichen Ansprüchen und Werten im Sinne einer für die Supervisand:innen stimmigen Identitäts- und Profilentwicklung sowie das Differenzieren und Strukturieren eigener wie fremder Erwartungshaltungen im Sinne einer Rollenentwicklung erwiesen.

Im Gegensatz zu klassischen Berufsfeldern und Arbeitsmilieus, in denen Supervision üblicherweise in Anspruch genommen wird, ist hier das besondere Spannungsfeld ohne durchgehende organisationale Zugehörigkeit, mit fehlenden institutionalisierten Kommunikationsformaten, möglichen prekären Phasen, unscharfen Grenzen zwischen arbeits- und lebensweltlichen Themen, komplexen und heterogenen Positionssynchronizitäten und andere emotionale Belastungen und Verunsicherungen evident geworden. Diese Ausgangslage als beruflicher Dauerzustand betrifft zudem in der Regel vergleichsweise besonders feinsinnige und mit ihrer Aufgabe hoch identifizierte Menschen, deren Emotionen und Fantasien in ihre professionelle Arbeit einfließen und deren eigensinnige Widerständigkeit gegen gesellschaftliche Selbstverständlichkeiten und Konventionen nicht ausschließlich persönlichen Charaktereigenschaften zuzuordnen ist, sondern die freie schöpferische und künstlerische Arbeit als Wert und Voraussetzung bedingt.

Die supervisorische Arbeit mit Reinszenierungen erfordert neben dem szenischen Verstehen im Sinne einer angemessenen Interpretation und passenden Interventionen aber auch ein Grundverständnis für dieses besondere Arbeitsmilieu hinsichtlich seiner Rahmenbedingungen und Kulturen gleichermaßen wie auch des Identitäts- und Rollenverständnisses der zu beratenden freien Künstler:innen, um das unbewusste Spiel im Beratungssetting überhaupt erst entschlüsseln zu können. Weiters kann festgehalten werden, dass die Arbeit mit Reinszenierungen eine ausgeprägte Sensibilität für Identitäts- und Rollenverunsicherungen erfordert und ohne eine der Klientel in ihren beruflichen Nöten zugewandte, empathische Haltung nicht hilfreich sein kann. Zudem können in den Supervisand:innen Schamgefühle entstehen, „ertappt“ worden zu sein und der Eindruck aufkommen, dass das eigentliche Anliegen in den Hintergrund tritt oder seitens der Supervisorin nicht ernst genommen wird. Eine Gefahr im Zusammenhang mit erkannten Reinsze-

nierungen kann auch in der Versuchung des / der Supervisorin bestehen, selbst über dem aktuellen Anliegen „zu stehen“, wenn beim Erkennen und Begreifen von Reinszenierungen das selbstbestärkende Gefühl entsteht, den „Durchblick“ zu haben, womöglich detektivisch und brillant eine tiefere Bedeutung zum Erscheinungsbild und Handeln der Supervisand:innen aufgespürt zu haben, die den Supervisand:innen bislang unbewusst und damit verborgen blieb.

Kritisch betrachtet soll hier auch nachdrücklich darauf hingewiesen werden, dass ein allzu starker und ständiger Fokus auf mögliche Reinszenierungen der Supervisand*innen andere wesentliche Aspekte in den Hintergrund geraten lassen: In der Untersuchung reinszenierter Konflikte können regressives Verhalten und unbewusste, kindliche Mechanismen wie unter einem verzerrenden Vergrößerungsglas erscheinen, der Blick sich vorrangig und automatisch auf Defizitäres richten und andere, wertvolle Ergebnisse übersehen werden. Wenngleich die Ergebnisse aus den methodisch ausgewerteten Fällen der beiden freischaffenden Künstler:innen mit großer Wahrscheinlichkeit auf Identitäts- und Rollenkonflikte aus der Arbeitswelt der Freien Kunst schließen lassen und für die supervisorische Arbeit im Sinne einer Identitätsentwicklung und Rollengestaltung bedeutsam sind, so treten auch die damit verbundenen Verletzlichkeiten und kindlichen Anteile der Künstler:innen verstärkt zutage. Was in der Erforschung, Reflexion und Bearbeitung von Reinszenierungen nicht aus dem Fokus geraten soll, ist unter anderem die über die Dauer des Supervisionsprozesses stattgefundene Entwicklung der Supervisand:innen, ihre erhöhte Reflexionsfähigkeit, die Stärkung eines Selbstverständnisses, einer Haltung und letztlich stimmigen beruflichen Identitäts- und Rollenfindung, sowie andere Erfolge im Sinne ihrer explizit geäußerten Ziele ebenso wie möglicher ungeahnter und erst im Supervisionsprozess zu erschließender beruflicher Perspektiven. Die supervisorische Arbeit mit Reinszenierungen sollte sich daher als mögliches Instrument in den Dienst einer konstruktiven Thematisierung, Bearbeitung und Klärung der beruflichen Identität im Sinne eines selbstbestimmten künstlerischen Profils und der aktuellen Rolle(n) als selbstbewusst zu bespielenden Gestaltungsraum stellen. Anders ausgedrückt kann die Supervision in der Arbeit mit reinszenierten Identitäts- und Rollenkonflikten auch zu einem beruflichen Emanzipationsprozess freischaffender Künstler:in beitragen.

Mit dieser Untersuchung wurde auch ein Schritt gesetzt, in einem Feld, in dem bislang Supervision noch keine geübte Praxis ist und zu dem es noch kaum Publikationen gibt, die jeweiligen feldspezifischen Logiken und Besonderheiten, wie sie sich in der Supervision gezeigt haben, anhand der (unbewussten) Reinszenierungen im Supervisionsprozess herauszuarbeiten und sichtbar zu machen. Es steht zu hoffen, dass diese Untersuchung einen kleinen Einblick in diesen Bereich gewährt und dazu beitragen kann, das Interesse am Thema Beratung im Arbeitsmilieu der Freien Kunst zu wecken – sei es als neues Terrain für die Beratungspraxis wie auch als arbeitssoziologisches und supervisorisches Forschungsfeld.

7. Literaturverzeichnis

- Aichinger, A. (2012): Einzel-und Familientherapie mit Kindern: Kinderpsychodrama Band 3. Springer-Verlag: Wiesbaden
- Baraldi, C., Corsi, G., Esposito, E. (1997): GLU. Glossar zu Niklas Luhmanns Theorie sozialer Systeme. Suhrkamp: Frankfurt am Main
- Bockisch, S. (2015): Die Geschichte der Supervision – eine Skizze. In: Kühne, H. (Hg.): Supervision und Soziale Arbeit: Geschichte – Praxis – Qualität (Vol. 10). Frank & Timme: Berlin
- Bohn, C. (1991): Habitus und Kontext. Ein kritischer Beitrag zur Sozialtheorie Bourdieus. Westdeutscher Verlag: Opladen
- Cameron, J. (1996): Der Weg des Künstlers. Ein spiritueller Pfad zur Aktivierung unserer Kreativität. Droemersch Verlagsanstalt Th. Knaur Nachf.: München
- Casapicola, A., Lendl, B., Bledl, W. (2020): nichtgrau. Eine Generation mitten im Leben. Czernin: Wien
- Dahrendorf, R. (2006): Homo sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. 5. Aufl., Westdeutscher Verlag: Köln – Opladen
- Daweke, K. und Schneider, M. (1986): Die Mission des Mäzens. Zur öffentlichen und privaten Förderung der Künste. Leske und Budrich: Opladen
- DOV, Deutsche Orchestervereinigung. (2009): Thesenpapier zu Konfliktmanagement, Kommunikation, Personal- und Organisationsentwicklung in Orchestern. Empfehlung des Gesamtvorstandes der DOV, Beschluss vom 30. März 2009.
- http://www.miz.org/downloads/dokumente/508/GV_Pers_Orga_Stand300309.pdf
(09.06.2022)
- ECVision (2015): Ein europäisches Glossar für Supervision. In: ÖVS (Hg.).
- https://www.oevs.or.at/fileadmin/oevs_website/user_upload/ECVision_Glossar_deutsch_englisch.pdf (09.06.2022)
- Eribon, D. (2020): Rückkehr nach Reims. Edition Suhrkamp: Berlin
- Freud, S. (1912): Ratschläge für den Arzt bei der psychoanalytischen Behandlung. Gesammelte Werke 1910-1919, Bd VIII. In: Meyer-Palmedo, I., Fichtner, G. (1999): Freud-Bibliographie mit Werkkonkordanz. S. Fischer: Frankfurt/M

- Frey, M. (1999): Macht und Moral des Schenkens: Staat und bürgerliche Mäzene vom späten 18. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Fannei & Walz: Zwickau
- Gotthardt-Lorenz, A. (2020): Organisationssupervision – ein Konzept. Erfahren, Verstehen und Mitgestalten organisationaler Interaktionen. In: Busse, S., Haubl, R., Möller, H. (Hg): Beraten in der Arbeitswelt. Vandenhoeck und Rupprecht: Göttingen
- Gotthardt-Lorenz, A. (2000): Die Methode Supervision – eine Skizze. In: Pühl, H. (Hg): Supervision und Organisationsentwicklung. Leske + Budrich: Opladen
- Klika, D. (2000): Identität – ein überholtes Konzept? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Jg 3, Springer: Wiesbaden
- Knaier, D., Vogl, T. (2021): Kreative Methoden: Struktur und Offenheit. In: supervision. Arbeit. Mensch. Organisation., Heft 1. Psychosozial-Verlag: Gießen
- Kretschmar, T., Hamburger, A. (2019): Coaching und Supervision: Psychodynamische Beratung von Führungskräften. Kohlhammer Verlag: Stuttgart
- Kühl, S. (2018): Rollen als Grundlagenthema im Coaching. In: Greif, S., Möller, H., Scholler, W. (Hg.): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer: Berlin, Heidelberg
- Kühn, V. (2001): Deutschlands Erwachen. Kabarett unterm Hakenkreuz 1933-45. Kleinkunststücke (Vol.3). Quadriga: Hamburg
- Kutter, P. (2017): Spiegelphänomene in der Supervision. In: Pühl, H. (Hg.): Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Psychosozial-Verlag: Gießen
- Leuschner, G. (2007): Eine Kunst der Beziehung. In: supervision. Arbeit. Mensch. Organisation., Heft 2. Psychosozial-Verlag: Gießen
- Lorenzer, A. (2002): II. Diskursive und präsentative Symbole – das „szenische Verstehen“. In: Prokop (Hg.): Die Sprache, der Sinn, das Unbewusste. Psychoanalytisches Grundverständnis und Neurowissenschaften. Klett-Cotta: Stuttgart
- Maisel, Eric. (2020): Inside Creativity Coaching. 40 Inspiring Case Studies from Around the World. New York: Routledge.
- Möller, M., Knopf, W., Conrad B. (2017): Supervision im deutschsprachigen Raum – Reflexionen einer Bestandsaufnahme. In: Pühl, H. (Hg.): Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Psychosozial Verlag: Gießen
- Obermeyer, K. (2019): Freude aus Verunsicherung ziehen? Umriss einer Ambivalenz der Sprache. In: supervision. Mensch. Arbeit. Organisation. Heft 4. Psychosozial-Verlag: Gießen

ÖVS, Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching: Ethische Richtlinien

https://www.oevs.or.at/fileadmin/user_upload/Ethische_Richtlinien.pdf (09.06.2022)

Petzold, H. G. (2012): Vorwort. In: Petzold, H. G. (Hg.): Identität. Ein Kernthema moderner Psychotherapie – interdisziplinäre Perspektiven. VS Verlag für Sozialwissenschaften - Springer Fachmedien: Wiesbaden

Przyborski, A. (2004): Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskussionen. Springer Fachmedien: Wiesbaden

Pühl, H. (Hg.) (2017): Was Supervision auszeichnet. In: Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Psychosozial Verlag: Gießen

Ramme, J. (2017). Kunst als Widerstand: Anmerkungen zu einer schwierigen Debatte. In: Indes. Zeitschrift für Politik und Gesellschaft (4). Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen

Rappe-Giesecke, K. (2008): Triadische Karriereberatung. Begleitung von Professionals, Führungskräften und Selbstständigen. EHP-Verlag Andreas Kohlhaage: Bergisch Gladbach

Schein, E. (2010): Organisationskultur. 3. Auflage. EHP: Bergisch Gladbach

Strübing, J. (2018): Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung. 2. Auflage. Walter de Gruyter: Boston / Berlin

Triangel, Ankündigung einer Fachtagung Berlin (2022): Ist das Kunst oder kann das weg? Beratung als Kunst und Kunst in der Beratung.

<https://institut-triangel.de/fachtagung/> (09.06.2022)

Vocelka, K. (2010). Die Familien Habsburg und Habsburg-Lothringen: Politik, Kultur, Mentalität. Böhlau Verlag: Wien

Wirbals, H. (2006): Der Supervisor als Berater in Arbeits- und Organisationsprozessen – Verändertes Beratungsverhalten am Markt. In: supervision. Mensch, Arbeit, Organisation, Heft 2. Psychosozial-Verlag: Gießen

8. Abbildungs-und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Triadische Wirkungskette	Seite 35
Tabelle 1: Verdichtung und Typenbildung zu Fall 1	Seite 58
Tabelle 2: Verdichtung und Typenbildung zu Fall 2	Seite 59