

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung

Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift
(peer reviewed)

2001 gegründet und herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr. Dr. Dr. **Hilarion G. Petzold**, Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Naturtherapien und Kreativitätsförderung, Hückeswagen, Donau-Universität Krems, Institut St. Denis, Paris, emer. Freie Universität Amsterdam

in Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. (emer.) **Jörg Bürmann**, Universität Mainz

Prof. Dr. phil. **Wolfgang Ebert**, Dipl.-Sup., Dipl. Päd., Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Hückeswagen

Dipl.-Sup. **Jürgen Lemke**, Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Prof. Dr. phil. **Michael Märten**, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a. M.

Univ.-Prof. Dr. phil. **Heidi Möller**, Dipl.-Psych. Universität Innsbruck

Lic. phil. **Lotti Müller**, MSc., Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Stiftung Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit; Rorschach

Dipl.-Sup. **Ilse Orth**, MSc., Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Hückeswagen

Prof. Dr. phil. (emer.) **Alexander Rauber**, Hochschule für Sozialarbeit, Bern

Dr. phil. **Brigitte Schigl**, Department für Psychotherapie und Biopsychosoziale Gesundheit, Donau-Universität Krems

Univ.-Prof. Dr. phil. **Wilfried Schley**, Universität Zürich

Dr. phil. **Ingeborg Tutzer**, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper, Hückeswagen. Supervision ISSN 2511-2740.

www.fpi-publikationen.de/supervision

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung

Ausgabe 07/2019

Aggression im Supervisionskontext

*Beate Frank, Zornheim **

* Aus der „Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Naturtherapien und Kreativitätsförderung“ (EAG), staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung (Leitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Hückeswagen. Mail: forschung@integrativ.eag-fpi.de, oder: info@eag-fpi.de), Information: <http://www.eag-fpi.com>. Teilnehmerin der EAG- Weiterbildung „Integrative Supervision und Organisationsentwicklung“.

Inhaltsangabe:

1. Einleitung
2. Konnektierung relevanter Themen
 - 2.1. Aggression
 - 2.2. Kontrolle
 - 2.3. Reaktanz
 - 2.3.1. Reaktanzmotiv „Freiheit“
 - 2.3.2. Reaktanzmotiv „Kontrolle“
 - 2.3.3. Reaktanzmotiv „Eigenständigkeit gegenüber affiliaren Banden“
 - 2.4. Hilflosigkeit
3. Aggressionspotential im Supervisionskontext des ASD
 - 3.1. Mehrperspektivische Betrachtung des Supervisionskontextes
 - 3.1.1. Variable supervisorische Beziehung
 - 3.1.2. Feldvariable
 - 3.1.3. Institutionsvariable
 - 3.1.4. Variable Beratungsbeziehung
 - 3.1.5. Supervisandenvariable
 - 3.1.6. Klientenvariable
 - 3.1.7. Netzwerkvariable
 - 3.1.8. Diskursvariable
4. Ausblick
5. Zusammenfassung/Summary
6. Literaturverzeichnis

1. Einleitung

„Wütende Menschen gehören meiner Meinung nach zu den aggressivsten Primaten, andererseits glaube ich aber auch, dass wir Meister der Vernetzung sind und soziale Bindungen die Rivalität einschränken“ (De Waal, 2011, S.65)

In Resonanz auf dieses Zitat habe ich mich auf den Weg gemacht, zuerst Netzwerke von Menschen und jetzt, vielleicht „die andere Seite“, aggressives Verhalten von Menschen, näher zu betrachten. Geht es bei Aggression um Rivalität? Um Wut? Kann Aggression durch soziale Bindungen eingeschränkt werden? Wieso bin ich schon seit längerem aggressivem Verhalten gegenüber aufmerksam? Wenn ich die Worte anderer Menschen höre, wie z.B. „da könnte ich reinschlagen“ oder „sie soll abhauen“, frage ich mich, ob dies als aggressives Verhalten bezeichnet werden kann? Was offenbart diese Person von sich und was ist ihr Ziel? Welche Wirkung hat das auf die Interaktionspartner und die Beziehungsgestaltung? Und: macht ein solches Verhalten für diese Person Sinn? Inwiefern? Gibt es oder braucht es Alternativen dazu? Mit welcher Intention? Weil wir auch friedliebende Wesen sind?

In meiner beruflichen Rolle – ich habe als Supervisorin in verschiedenen Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit angefangen -, deute ich so manches Verhalten als aggressives Verhalten. Bei der ambulanten Betreuung von Menschen in *prekären Lebenslagen* erleben die Mitarbeiter z.B., dass Familienväter ihre Frauen und Kinder verprügeln oder Einrichtungsgegenstände zertrümmert werden. Klienten beschimpfen Mitarbeiter oder werden handgreiflich. Jugendamts-Mitarbeitern wird nach Massnahmen bei Kindeswohlgefährdung mit Vergeltungsaktionen oder sogar Mord gedroht. In den Wohngruppen der stationären Jugendhilfe kommt es zu Schlägereien etc. Und auch auf Supervisandenebene kann es sich um aggressives Verhalten handeln, wenn es in den Teamsitzungen der Mitarbeiter der Jugendarbeit laut wird. Ärger und Wut nehmen sich vehement Raum. Ist das aggressives Verhalten? Was steht dahinter? Fühlen sich die Mitarbeiter, die soziale Arbeit oder Sozialpädagogik studiert haben und professionell Menschen unterstützen wollen, in Anbetracht ihres begrenzten Handlungsspielraumes hilflos? Ist Macht auf Institutions- oder Organisationsebene ein Faktor für aggressives Verhalten der Mitarbeiter? Oder führen die Feld-immanenten Spannungen zu aggressivem Verhalten? Ein seit 1991 komplexes Jugendhilfesystem befindet sich im Spannungsfeld zwischen möglichst wenig Eingriffen in den Familien und staatlicher Verpflichtung zum Schutz für Kinder und Jugendliche. ASD-Mitarbeiter haben Aufgaben in der Erziehungs-, Partnerschaftskonflikt-, Schuldnerberatung und Krisenintervention, sind Dienstleister und gleichzeitig Eingriffsbehörde. Gibt es beim ASD aggressives Potential?

Als Supervisorin brauche ich ein fundiertes Wissen zum Thema „Aggression“ – psychologische **Fachkompetenz**, die **allgemeinsupervisorische Kompetenz** reicht

nicht –, um relevante Interventionen auswählen zu können. Denn in der Supervision werden soziale Prozesse reflektiert und analysiert:

„Supervision ist in einer ihrer Kernaufgaben mit Themen der Relationalität, d.h. mit sozialen Interaktionen ..., mit zwischenmenschlichen Beziehungen in alltäglichen Zusammenhängen und Arbeitsbeziehungen ... befasst, z.T. mit höchst spezifischen, professionellen Beziehungskonstellationen“ (Petzold/ Müller 2005, S.3).

Meine persönliche Motivation, mich mit dem Thema Aggression zu beschäftigen, hat einen biographischen Hintergrund. Von Kindesbeinen an bis ins frühe Erwachsenenalter war ich im Leistungssport aktiv. Skilanglauf und Leichtathletik (400m, 800m). In beiden Einzelsportarten ging es immer um besser und schneller. Das Training war hart, da oft im anaeroben Bereich und immer an meiner Belastungsgrenze. Sind dies Propulsoren für möglicherweise aggressives Verhalten?

In folgendem werde ich zuerst den Begriff „Aggression“ aus sozialpsychologischer Perspektive erklären und dann transversal den Blick zu angrenzenden Begriffen schweifen lassen, um aggressives Verhalten vielleicht besser erfassen zu können. Den Supervisionskontext möchte ich möglichst konkret darstellen und zwar anhand eines Beispiels, des „Allgemeinen Sozialen Dienstes“, da ich hier Einblicke habe und ein Spannungsfeld mit Aggressionspotential vermute. Hier werden Mitarbeiter mit sehr unspezifischen Problemen verschiedener Lebensaltersgruppen und Situationen angefragt. Scheidungs- und Trennungs-, Krisenberatung, Beratung von Alleinerziehenden, Frühe Hilfen kreisen rund um die zentralen Jugendhilfeaufgaben. Die Komplexität wird durch Ablauf- und Aufbauorganisationen in einer Behörde begrenzt. Entsteht dadurch aggressive Spannung? Deshalb werde ich diesen Kontext exemplarisch anhand der Feld- und Institutionsvariablen analysieren, um mögliche aggressionsrelevante Bedingungen zu identifizieren. Dabei nehme ich Bezug auf die von *Holloway* (1995) benannten und von *Petzold* (2007) erweiterten Supervisionsvariablen, die themenrelevant die Relationalitätsmodalitäten zwischen SupervisorIn und SupervisandIn als auch zwischen SupervisandIn und KlientIn betreffen. Mit dem Ziel, Lösungsansätze bei aggressivem Verhalten zu diskutieren.

„...es geht um Frieden, nicht um Gewalt,

es geht um Besonnenheit, nicht um Aggression,

es geht um Würde, nicht um Profit,

um Gerechtigkeit, nicht um Macht“. (Petzold 2017, S.3)

Aus Gründen der Lesbarkeit werde ich in folgendem die männlichen Formen verwenden, wohlwissend, dass ich als Frau in diesem Feld hauptsächlich mit Frauen zusammenarbeite.

2. Konnektierung relevanter Themen

2.1. Aggression

Aus sozialpsychologischer Perspektive ist Aggression ein interaktionales Verhalten, das nach *Baron/Richardson* (1994) definiert wird als

„jede Form von Verhalten, das darauf abzielt, einem anderen Lebewesen, das motiviert ist, diese Behandlung zu vermeiden, zu schaden oder es zu verletzen“
(*Jonas/Stroebe/Hewstone 2014 2014, S.317*)

Dabei spielt es keine Rolle, ob der Schaden wirklich eintritt. Denn entscheidend für aggressives Verhalten sind die Motivation und das Wissen, durch ein bestimmtes Verhalten, jemanden zu schädigen (*Jonas/Stroebe/Hewstone, 2014, S.317*). Der Klient, der an dem Auto des Mitarbeiters der sozialen Einrichtung mit einem Messer die Reifen zersticht, weiß, dass er mit einem Messer das Auto fahruntauglich macht. Und genau dies beabsichtigt er auch an diesem speziellen Auto. Aggression zeigt sich in einem Verhalten, das andere Wesen verletzen oder zerstören will. Es ist ein destruktives Verhalten, das nicht mit Durchsetzungsvermögen oder Beherrschung gleichzusetzen ist. Aggressives Verhalten bedroht, beschädigt oder zerstört das leibhaftige Sein eines Menschen, seine Identität. Mit Blick auf das Konzept der „Fünf Säulen der Identität“ von *Petzold* wird deutlich, dass aggressives Verhalten alle Säulen (Leiblichkeit, soziales Netzwerk, materielle Sicherheiten, Arbeit und Leistung, Werte) treffen und damit „Identitätsstress“ oder „Identitätskrisen“ bei z.B. diesem Mitarbeiter der sozialen Einrichtung, auslösen kann. Aggressives Verhalten zeigt sich darin, indem eine Person eine andere

- verletzt (physische Aggression),
- anschreit, beschimpft etc. (verbale Aggression),
- direkt angreift oder beschimpft (direkte Aggression),
- hinter ihrem Rücken schädigt (indirekte Aggression),
- und deren soziale Beziehungen durch Gerüchte beschädigt (relationale Aggression),
- beleidigt oder beschimpft mit dem Ziel, die andere Person psychologisch zu verletzen (psychologische Aggression)

Unterschieden wird auch zwischen

- instrumenteller Aggression: das aggressive Verhalten dient einem Ziel, z.B. die Maßnahmen im Rahmen des Schutzauftrages des Allgemeinen Sozialen Dienstes bei Kindeswohlgefährdung zu verhindern.
- feindseliger Aggression: durch das aggressive Verhalten werden Ärger oder feindselige Gefühle ausgedrückt.
- Partnergewalt: Ausführung oder Androhung körperlicher Gewalt gegenüber einem Beziehungspartner

- als stabiles Verhalten in einer Partnerschaft
- als gewaltsamer Widerstand gegen zwanghaft-kontrollierende Partnergewalt
- als situative Partnergewalt, die aus einem akuten Partnerschaftskonflikt entsteht.
- Sexueller Aggression: aggressives Verhalten, bei dem eine Person durch Androhung oder Einsatz körperlicher Gewalt, Ausnutzung der Wehrlosigkeit oder verbalen Druck zu sexuellen Handlungen gezwungen wird.
- Bullying/Mobbing: aggressives Verhalten in der Schule oder am Arbeitsplatz, das darauf abzielt, eine andere Person über einen längeren Zeitraum hinweg in ihrem Wohlbefinden zu beeinträchtigen. Diese Person kann sich aufgrund eines Machtgefälles nicht verteidigen.
- Kollektiver Gewalt: instrumenteller Einsatz von Gewalt durch Personen, die sich zur Durchsetzung von politischen, wirtschaftlichen oder sozialen Zielen mit einer bestimmten Gruppe identifizieren
 - innerhalb oder zwischen Staaten
 - von staatlicher Seite begangen wie z.B. Folter oder Völkermord
 - als organisierte Gewaltkriminalität bei Banden, Gangs.

(Jonas/Stroebe/Hewstone, 2014, S. 318f, 341ff)

Deutlich wird hier, und das finde ich diagnostisch hilfreich, dass Aggression in der Zwischenleiblichkeit im Verhalten und nonverbal in Gestik, Mimik, Körperhaltung, -bewegung und Proxemie, verbal und periverbal zum Ausdruck kommen kann. In der Supervision fällt mir z.B. die abrupte Veränderung in Mimik, Stimmlage und Lautstärke auf, als eine Supervisandin lautstark, schrill und mit Zornesfalten über ihre (nicht anwesende) Kollegin schimpft, die „nichts geregelt bekommt... hinterfotzig ist“. Ich spüre meinen stockenden Atem, den steigenden Muskeltonus in meiner Brust- und Schulterpartie, erfasse meine aufkommende Strenge als ich Aggression vermute und überlege, was sie mit ihren Worten meint, bzw. wie sie diese Kollegin wohl erlebt und wie es dieser Kollegin wohl mit ihr geht? Ist es indirekte Aggression? Mobbing? Wertet sie sie am Arbeitsplatz auch face-to-face ab? Diagnostisch wichtig finde ich auch eine Einordnung des Ausmaßes des aggressiven Verhaltens. Bezugnehmend auf die anthropologische Grundformel der Integrativen Therapie (Petzold 2003e) frage ich mich: verletzt sie sie „nur“ verbal? Wertet sie (auch) ihre Ideen, ihre Arbeitsweise ab? Versucht sie ihre Beziehungen zu schädigen? Wie lange geht das schon so?

Bzgl. dieser Supervisandin suche ich diagnostisch mit integrativtherapeutischer Optik weiter, da verschiedene Gefühle wie Ärger oder Feindseligkeit aggressive Verhaltensweisen begleiten oder anzeigen können. Bloem/ Moget/ Petzold (2004) unterscheiden in:

- Prä-aggressive Emotionen:
 - Angst, Verzweiflung bei Defensivaggression
 - Unbehagen, Verstimmung, Ärger bei Frustrations- und Irritationsaggression
 - Erregung, Gewaltbereitschaft, Mut, Wagemut, Kampfesfieber, Mordlust bei Offensivaggression
- Peri-aggressive Emotionen wie Zorn, Wut, Hass, Zerstörung- und Vernichtungswille, Mordgier, Raserei.
- Postaggressive Emotionen wie Schuld, Scham, Widerwillen, Ekel, Angst, Depression, Trauer, Sieges- und Triumphgefühle, Stolz, Macht, Überlegenheitsgefühle.

(Bloem/ Moget/ Petzold, 2004, S.140)

Hat diese Supervisandin vielleicht Angst, so wie sie ihren Arbeitsplatz beschreibt? Hat sie Angst, dass ihre Kollegin ihr Arbeitsinhalte wegnimmt, die ihr selbst besonders am Herzen liegen, und deshalb verteidigt sie aggressiv ihren Arbeitsbereich? Sollten die Arbeitsbereiche abgegrenzt werden, um aggressivem Verhalten in Zukunft vorzubeugen?

Neurobiologisch wird bei aggressivem Verhalten der gesamte Organismus aktiviert, „es sind nicht nur Muster im Kopf“ (Petzold, 2017, S.10), d.h. bei der oben genannten Supervisandin kann es durch die von ihr vielleicht als Bedrohung erlebte Situation zu hormonellen Stressreaktionen kommen. Glukortikoide werden von der Nebennierenrinde ausgeschüttet. Schlaf-, Konzentrationsstörungen und Spannungskopfschmerz können die Folge sein. Über den Sympathikus wird das Nebennierenmark aktiviert und ein Gemisch von etwa 80% Adrenalin und 20% Noradrenalin ausgeschüttet. Herzfrequenz, – schlagkraft und Muskeldurchblutung steigen. Das Denken zugunsten schematischer Reaktionen wird erschwert. Beim Nachfragen bestätigt die Supervisandin Symptome wie Spannungskopfschmerz und Schlafstörungen, und motivieren mich zu einem „multimodalen supervisorischen Vorgehen“ . Ich frage mich, ob ich ihr Massagen empfehle. Tonusmindernde Effekte im Schulter-, Nackenbereich können ihr sicherlich gut tun. Die Arbeit mit „*movement produced information, ... mit willentlich gesteuerter Veränderung der Nonverbalität, ... von emotionaler Mimik und Gestik zur emotionalen und gesamtorganismischen Umstimmung*“ (Petzold, 2017, S.10), z.B. Mundwinkel nach oben ziehen oder ein neugieriger Blick, könnte ihr langfristig den Weg zu mehr Leichtigkeit ebnen. „*Aggressionspuffernde Affekte und Haltungen wie Besonnenheit, Umsicht, Gelassenheit, Fairness, Friedfertigkeit, sind zu kultivieren*“ (Petzold, 2017, S.12). Die Supervisandin kann „*durch ihre reflexive Lernfähigkeit ihre friedfertigen Potentiale entwickeln...*“ (Petzold , 2017, S.13).

Oder ist sie aggressiv, da sie Stress hat? Reagiert sie mit einer Coping-Strategie, z.B. Angriffsverhalten, auf einen Stressor? In diesem Fall lohnt es sich mit dem Blick auf das Stressmodell von Lazarus, die primären Bewertungen – wie bedrohlich ist die Situation mit ihrer Kollegin für sie? – und sekundären Bewertungen – welche

Kompetenzen hat sie, um sie zu bewältigen? – zu prüfen. Antizipiert sie eine Beschädigung? Ist ein Schaden oder ein Verlust schon eingetreten? Die primäre Bewertung gilt es zu überprüfen. Ist es wirklich eine Bedrohung, d.h. eine Vorwegnahme der Befürchtung eines möglichen Verlustes z.B. Teile ihres Arbeitsbereiches? Oder kann sie mit Blick auf ihre Ressourcen die Situation auch als Herausforderung betrachten? Diese transaktionale Analyse nach *Schwarzer* macht die Person-Umwelt-Transaktion deutlich (*Eichert, Petzold, 2003b, S.14*). Wie können die äußeren Rahmenbedingungen verändert werden? Wie kann die Supervisorin das Arbeitsverhalten ihrer Kollegin noch deuten?

Muss dann die sozialpsychologische Erklärung von Aggression als interaktionales Verhalten zu transaktionalem Verhalten erweitert werden? Was mehr ist als *„der strukturierte wechselseitige Vollzug offenen Verhaltens in Kontext und Kontinuum, welcher in Repräsentationen ... gründet und sie zugleich begründet“* (*Petzold, 2007, S.400*). Zugleich wird hier deutlich, dass bei aggressivem Verhalten die zugrundeliegenden mentalen Repräsentationen, die *„eingelebten, erlebniserfüllten „mentalen Filme“... über „mich-Selbst“, über die „Anderen“, über „Ich-Selbst-mit-Anderen-in-der-Welt“* (*Petzold, 2003b S.11*) betrachtet werden müssen. Welches Menschen- und Weltbild, welche Werte und Ideen leiten die beiden Kolleginnen? Gibt es eine Passung? Welches intersubjektive Verständnis braucht es, um aggressives Verhalten zu vermeiden?

Die Reflexion der sekundären Bewertung in der Transaktionsanalyse verweist vielleicht auch auf einen Konflikt, der dann im Rahmen der Supervision analysiert wird. *„Aggression hat vielfach mit ungelösten Konflikten zu tun“* (*Petzold 2017, S.6*). **„Konflikte im Interventionsrahmen von Beratung, Therapie, Agogik werden gesehen als das Aufeinandertreffen gegensätzlicher aktueller Außenansprüche an Individuen oder Gruppen in ihren je spezifischen Kontexten und/oder widerstreitender „social worlds“ bzw. mentaler Repräsentationen aus diesen Kontexten mit ihrer Geschichte und antizipierten Zukunft. Im intrapersonalen, individuellen Raum führt das zu konfligierenden „subjektiven Theorien“ mit ihren widerstreitenden Gefühlen und Motiven. Im interpersonalen, kollektiven Raum führt das zu konflikthaften „sozialen Repräsentationen“ mit ihren antagonistischen Werten, Interessen, Geschichtsinterpretationen und Zukunftsvisionen“** (*Petzold, 2003b S.12*)

Erklärt wird aggressives Verhalten im integrativen Verfahren als *„ein genetisch disponiertes, d.h. in evolutionären Lernprozessen wurzelndes, jedoch durch kollektiv-geschichtliche und individuell-biographische Erfahrungen geformtes und deshalb differentiell motiviertes individuelles und/oder gruppaes Verhaltensdispositiv. Verhaltensdispositive bilden sich als „evolutionäre Narrative“ in der Interaktion von Organismen mit ihren „relevanten Umwelten“ heraus. Solche Dispositive sind bei ihrer Aktualisierung und Performanz/Inszenierung in spezifischen physiologischen, emotionalen, volitionalen, kognitiven und aktionalen Mustern und ihren behavioralen Äußerungen – Proaktionen und Reaktionen – erkennbares Geschehen.“* (*Bloem/ Moget/ Petzold, 2004, S.140*)

Verhaltensgenetische Studien von *Miles und Carey (1997)* und *Rhee und Waldmann (2002)* belegen mit 41-50% genetische Einflüsse, jedoch auch mit 59% Effekte von Umwelteinflüssen auf aggressives Verhalten (*Jonas/Stroebe/Hewstone, 2014, S.323*). Aggressive Verhaltensweisen sind, da sie sich als sinnvoll für das Überleben erwiesen haben, als „Aggressionsnarrative“ programmiert und durch Interaktion mit der sozialen und kulturellen Umwelt (Ökologisation, Enkulturation und Sozialisation) geprägt (*Petzold, 2017, S.8*). „*Es werden neurohumorale Bereitschaften aktiviert, die oft in vorgängigen Aggressions- und Gewalterfahrungen bzw. –handlungen vorgebahnt wurden*“ (*Petzold, 2017, S.9*). Als Narrativ ist es anfällig für Wiederholungen, so dass darauf zu achten ist, dass Aggression in ihrer ganzen Bandbreite (s.o.) nicht wiederholt wird. Wurde das vermutlich aggressive Verhalten der oben beschriebenen Supervisorin in Aggressionserfahrungen auf ihrer Lebensstraße vorgebahnt? Das *Petzoldsche* Wägelchen, „das Lebensgefährte mit dem Konvoi unterwegs auf der Lebensstrasse“ (*Petzold/Müller, 2005, S.49*) kann verdeutlichen, welche Propulsoren, Generatoren und Attraktoren aggressives Verhalten bedingen und gleichzeitig ressourcenorientiert verhüten oder verringern können. Welche Generatoren können ihr derzeitiges Verhalten beeinflussen? Soll sie angeregt werden, mit ihrer Kollegin über die Möglichkeiten einer Zusammenarbeit nachzudenken? Eine Studie von *Greitemeyer/Osswald (2009)* legt nahe, dass eine Beschäftigung mit prosozialen Gedanken aggressive Gedanken reduziert. Situative Hinweisreize mit aggressiver Bedeutung, z.B. Photos kämpfender Menschen oder der Blick auf eine Waffe erhöhen die Zugänglichkeit aggressiver Kognitionen (*Jonas/Stroebe/Hewstone, 2014, S.324f*). Von daher gilt es, z.B. in der Jugendarbeit als präventive Maßnahme gegen aggressives Verhalten nicht nur Hinweisreize mit aggressiver Bedeutung zu vermeiden, sondern darüber hinaus positive Affekte und Kognitionen auszulösen. Gemeinsames Kochen oder gemeinsame Planungen der Freizeitgestaltungen könnten hier als Teamaufgabe in der stationären Jugendhilfe von dem Leitungsteam der Wohngruppe angeleitet und reflektiert werden.

Nach *Krahé/Bieneck (2012)* zeigen Menschen, die für sie angenehme Musik gehört haben, weniger Ärger und weniger aggressives Verhalten (*Jonas/Stroebe/Hewstone 2014, S.353f*). „*Musik hat nach Hartmann (2011) ... bei den Black- und Dark-Metal-Bands das erklärte Ziel, zu starken Gefühlen wie Hass, Destruktivität, Schmerz, Blutgeilheit, Zerstörungswut...aufzurufen und diese Affekte und Regungen zum Ausdruck zu bringen, auszuleben*“ (*Petzold, 2014, S.644*). „*Lärm bedeutet Gefahr – in der unberührten Natur der menschlichen Frühzeit herrschte Stille...Lärm alarmiert und ruft massive physiologische Reaktionen aus*“ (*Petzold, 2014, S.639*), ... *aggressive Erregung, die sich in Destruktion entladen kann*“ (*Petzold, 2014, S.640*).

Aggressive Reaktionen können nach dem kognitiven neo-assoziationalistischen Modell von *Berkowitz (1993)* auch durch Ärger über unangenehme Ereignisse wie Frustration, Schmerz, sozialen Stress ausgelöst werden. Die aggressive Reaktion auf den Ärger kann nach der Theorie der Erregungsübertragung von *Zillmann (1978)* verstärkt werden, indem die durch körperliche Aktivität hervorgerufene physiologische Erregung auf eine Ärger auslösende Situation übertragen wird.

Jedoch nur dann, wenn der Person die Ursache der ursprünglichen Erregung nicht mehr bewußt ist. (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.326f). Sollten die Bezugsbetreuer von gewaltbereiten Klienten nach einem anstrengenden und dann doch verlorenen Fußballspiel mit ihnen dies reflektieren? Oder besser noch eine andere Sportart empfehlen, die sich nicht durch ein Gegeneinander, sondern ein Miteinander auszeichnet wie kooperative Spiele?

Die Auftretenswahrscheinlichkeit von Aggression erhöht sich nach *Bushman/Cooper* (1990) signifikant schon bei mäßigem Konsum von Alkohol. Die Aufmerksamkeitshypothese nimmt an, dass Alkohol die Aufmerksamkeitskapazität einer Person und dadurch eine umfassende Einschätzung der situativen Hinweisreize verringert ((*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.334). So berichten meine Supervisanden aus der Jugendhilfe von Stadtteilen, die dafür bekannt sind, dass Gewalt in Familien mit Alkoholmissbrauch einhergeht, während in anderen Stadtteilen Gewalt in Familien nicht mit Alkoholmissbrauch einhergeht. Sind die ohne Alkohol gewalttätigen Klienten in einem Kontext aggressiven Verhaltens sozialisiert worden? Waren sie z.B. mit einem Konvoi gewalttätiger Freunde unterwegs? Und aus verhaltenstherapeutischer Perspektive betrachtet: Wurde ihr aggressives Verhalten positiv verstärkt? Direkte Verstärkung, d.h. Erfahrung positiver Konsequenzen einer aggressiven Handlung, oder Modell-Lernen, d.h. die Beobachtung, dass eine andere Person für ihr aggressives Verhalten belohnt wird, verstärken nach *Bandura/Ross/Ross* (1961) aggressives Verhalten. (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.328). Nach *Huesmann* (1998) entwickeln Personen, die wiederholt auf Provokationen mit körperlicher Gewalt reagieren oder sehen, dass andere dies tun, eine verallgemeinernde kognitive Repräsentation von Situationen, bei der Provokation und körperliche Gewalt eng verknüpft sind (*Jonas/Stroebe/Hewstone* 2014, S.329). Doch immer wieder höre ich von Supervisanden, dass sie Kinder von gewaltbereiten Eltern nicht zwangsläufig auch als aggressiv erleben. Und wieder wird mir deutlich, wie multikausal aggressives Verhalten ist.

Nach dem allgemeinen Aggressionsmodell von *Anderson et al* (2000) wirken individuelle Verhaltensdispositive wie

- ein instabiles Selbstwertgefühl,
- die Überzeugung, die körperlichen Fähigkeiten für eine „erfolgreiche“ Anwendung von aggressivem Verhalten zu besitzen,
- Abstumpfungseffekte und Prozesse der Dehumanisierung
- ein feindseliger Attributionsstil, d.h. die Tendenz, mehrdeutiges Verhalten einer Person als feindselig zu interpretieren,
- mangelnde Impulskontrolle
- mangelnde Regulation von potentiell gewaltauslösenden Gefühlen wie Ärger, Wut, Angst und Scham

mit situativen Einflussvariablen wie

- aversive affektive Erregung, z.B. durch Unterlegenheitsgefühl
- Gewaltdarstellung in den Medien
- Konsum psychoaktiver Substanzen

zusammen. (Ludwig/Siegele/Petzold, 2017, S.5)

So wird nach dem Modell von *Anderson et al* (2000) eine Person mit einer hohen Ärgerneigung bereits bei einer geringfügigen Provokation wütend werden, was sich in aggressiven Gedanken, negativen Gefühlen und körperlichen Erregungssymptomen äußert und dann nach der Bewertung der Situation als Bedrohung zu aggressivem Verhalten führen kann (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.330f).

Bezüglich des Alters zeigen verschiedene Studien, dass Aggression in späteren Entwicklungsphasen durch Aggressionswerte in jüngerem Alter vorhergesagt werden können. (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.332). Genderspezifisch belegen einige Studien, dass es einen Zusammenhang zwischen hohem Testosteronspiegel und Aggressionsbereitschaft gibt (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.324).

Aggressives Verhalten kann auch auf einer Zeitachse betrachtet werden:

- Proaktives aggressives Verhalten, um „*Selektionsvorteile zu erlangen, Ressourcen zu sichern, die eigene Identität über alles andere zu stellen*“
- Reaktives aggressives Verhalten, um „*reale, phantasmatische oder fehlattribuierte Bedrohung der persönlichen und gruppalen Identität abzuwehren*“ als Reaktanzaggression (s.u.2.3.).

(*Bloem/ Moget/ Petzold*, 2004, S.140)

Petzold (2017) überträgt das aggressive Verhalten von Tieren auf Menschen (Humanaggression=HAG) und kommt zu folgenden Aggressionsarten, die differenziert betrachtet und bearbeitet werden müssen:

1. *Prädatorische Aggression (etwa Beutetieren gegenüber; **HAG**: Raub-, Beutezüge, Ressourcenkriege) ,*
2. *Konkurrenzaggression (Konkurrenz um Nahrung, Weibchen, Positionen in Hierarchien; **HAG**: Dominanz der eigenen Ideologien, wissenschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen Positionen; Wirtschaftskriege),*
3. *Verteidigungsaggression (furchtmotiviertes, defensiv orientiertes Angriffsverhalten; **HAG**: Aufrüstung, Wettrüsten, Verteidigungsbündnisse, Präventivschläge),*
4. *Irritationsaggression (als Reaktion auf externale Störungen oder durch internale Faktoren wie Erschöpfung, Krankheit, so auch bei **HAG**),*
5. *Territorialaggression (bei Grenzverletzungen des Habitats; **HAG**: Bedrohung von Interessenssphären, Einfluszbereichen, Märkten, wissenschaftlichen und ideologischen Territorien),*
6. *Maternale und paternale Schutzaggression (Brutverteidigung durch Muttertiere im Nahraum unmittelbar von den Jungen, durch Vätertiere im Fernraum an der*

Reviergrenze, den Angreifer ggf. auch über diese hinaus verfolgend. Auch bei **HAG**),

7. weibliche und männliche bzw. intergrupale Sozialaggression (etwa gegenüber Jungtieren oder Fremdgruppentieren; **HAG**: Genderaggression, Generationskonflikte, ethnische und religiöse Konflikte),
8. sexualbezogene Aggression (Aggression bei sexueller Zurückweisung oder Frustration; **HAG**: Verletzung von Genderehre, gesellschaftlichen Sexualcodes),
9. Instrumentelle Aggression (habitualisiertes Aggressionverhalten, das die eigenen Fähigkeiten und Positionen bestätigt, selbst wenn keine externalen Anlässe gegeben sind; **HAG**: Willkürakte, Machtdemonstrationen, Muskelspiel von Großmächten)
10. Dominanzaggression (Aggression, die das Ziel hat, aus vielfältigen Machtinteressen aktiv Macht anderen gegenüber auszuüben – ausschließlich **HAG**)

(Petzold, 2017, S.17)

Konkurrenz, Furcht oder Grenzverletzungen können Trigger für aggressives Verhalten sein. Kann das aggressive Verhalten oben beschriebener Supervisandin auch dadurch erklärt werden, dass sie sich in einer Konkurrenzsituation mit ihrer Kollegin erlebt? Ist sie überfordert? Dies verweist auf Kontrolle, Hilflosigkeit (s.u. 2.2. und 2.4.) ?

Oder ist ihr die Kollegin in ihrer Andersartigkeit so fremd, dass sie sich bedroht fühlt?

„Aggressive Hostilität richtet sich oft gegen Nicht-Affilierte, Fremde, Andersartige, die als Bedrohung oder als Konkurrenz um Ressourcen und Territorien erlebt werden und deshalb verdrängt, vertrieben und unterjocht und oft auch vernichtet werden“ (Petzold/ Müller, 2005, S.11).

Schwierig finde ich es, wenn sich diese aggressive Hostilität wie oben besprochen, gegen Beziehungspartner oder Familienangehörige richtet. Petzold spricht von „Hostilität im Affiliationsraum“ (s.u. 2.3.)

Der Blick auf Studien zur Prävention und Intervention von aggressivem Verhalten reduziert die Komplexität dieses Themas für die Supervision kaum, da nur wenige Studien vorliegen. Die populäre Katharsis-Hypothese, d.h. aggressive Spannung durch symbolisches aggressives Verhalten zu vermindern z.B. durch sarkastische Äußerungen oder aggressive Videospiele, kann empirisch nicht gestützt werden. Ganz im Gegenteil: nach Studien von *Bushman* (2002) wird durch die imaginäre Ausführung von Aggression in Medien oder Rollenspielen die Wahrscheinlichkeit von aggressivem Verhalten gesteigert. *„Immer wieder sind jugendliche Gewalttäter und Körperverletzer auch Konsumenten von Hardcore-Videos und War-Games...“* (Petzold, 2014, S.632). Nach *Schäfer* (2005) verstärken aggressive Gedanken aggressives Verhalten. Eine Studie von *Verona/ Sullivan* (2008) kommt zu dem Ergebnis, dass das „Dampfablassen“ zwar zu einer verminderten Herzfrequenz führt, doch danach zu mehr Aggression (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.352).

Bestrafung kann nach *Berkowitz* (1993) aggressives Verhalten unterdrücken, jedoch nur dann, wenn folgende Bedingungen alle erfüllt sind:

1. Die zu erwartende Bestrafung muss hinreichend unangenehm sein
2. Die Bestrafung muss eintreten
3. Die Bestrafung muss unmittelbar auf das unerwünschte Verhalten folgen
4. Die betreffende Person darf nicht zu sehr erregt sein, so dass sie die Kosten ihres aggressiven Verhaltens noch abwägen kann.
5. Es muss attraktivere Verhaltensalternativen geben.

Kritisch wenden *Coie/Dodge* (1998) ein, dass Bestrafung selbst aggressives Verhalten ist und Aggression wohl eher durch Belohnung von erwünschtem Verhalten vermindert werden soll (*Jonas/Stroebe/Hewstone*, 2014, S.353). Genau dies hat sich im Hundetraining bewährt, z.B. der Hund geht nicht bei Fuß. Dafür wird er nicht bestraft, sondern dann mit einem Leckerli belohnt, wenn er bei Fuß geht. Denn das ist das erwünschte Verhalten. Im Übrigen gilt es in der Supervision, die Funktion von Bestrafung als „bloße“ Unterdrückung von aggressivem Verhalten zu reflektieren, wohl wissend, dass es Sinn macht, aggressives Verhalten nicht zu wiederholen, um nicht das neuronale Aggressionsmuster zu festigen.

Aggressives Verhalten muss mehrperspektivisch betrachtet werden:

Nach Petzold kann „... differentiell motiviertes Aggressionsverhalten durch individuelle und kollektive Erfahrungen moderiert werden. Es kann durch persönliches, soziales und kulturelles Lernen und die daraus resultierenden Sozial- und Kulturtechniken verändert werden..., womit zu hoffen ist, dass im Zusammenwirken des exzentrischen Verstehens individueller und kollektiver Verhaltensdispositive und aggressionsmoderierender Kulturtechniken... Aggression durch das Kontrollieren von Schlüsselreizen und auslösenden Kontextbedingungen, durch das Aufklären über phantasmatische Projektionen und Fehlattritionen und durch das Unterstützen eines Wollens und Willens, andere Lösungen zu suchen als die der aggressiven Gewaltanwendung, verhindert werden kann, durch das Fördern der Einsicht und das Vermitteln der Erfahrung, dass die eigene Identität nicht durch die Vernichtung von anderen Identitäten gesichert wird, sondern durch wechselseitige Bestätigung der jeweiligen Identität und ihres Rechts des Andersseins“ (Bloem/ Moget/ Petzold, 2004, S.140)

Deutlich wird hier, dass aggressives Verhalten zur Natur des Menschen gehört, und gleichzeitig an den Menschen als Kulturwesen der Anspruch gerichtet wird, seine „Natur kultivieren (zu) können, ja (zu) müssen...“ (*Petzold*, 2017, S.11). „Die traditionellen Formen des Budo und Wushu haben ein aggressionsreduzierendes Potential und schulen die Selbstdisziplin...“ (*Petzold*, 2007, S.10). Nach *Ludwig/ Siegele/ Petzold* (2017) ist Budo-therapie ein sehr gutes Verhaltenstraining für aggressionsbereite Menschen, um z.B. psychische Stabilität aufzubauen, Fähigkeiten zur Impuls- und Affektkontrolle zu erwerben und sozial angemessene Verhaltensweisen zu lernen (*Ludwig, Siegele, Petzold*, S.6). Ist es eine Idee, zu Beginn der Supervision Budo-Übungen zu machen? Oder Taiji, was ich seit

mehreren Jahren praktiziere? Den Wechsel von Weichheit und Kraft, die Chi-Kraft im Becken zu spüren und kontrolliert vorausschauend abzuwehren und anzugreifen? Durch die ruhigen kraftvollen Übungen reguliert sich der Gesamtorganismus (Petzold, 2017, S.10). So kenne ich dies auch aus meiner langjährigen Judo-Praxis: Im Randori gibt es durch die Absprachen, z.B. auf den Boden zu klopfen, „Situationskontrolle, so dass keine Situationen des Kontrollverlustes, der Ohnmacht oder Hilflosigkeit entstehen“. (Bloem/ Moget/ Petzold, 2004, S.137).

Petzold beobachtete bei gewaltbereiten Jugendlichen im Gang-Work Anfang der 70er Jahre, dass Situationskontrolle einsetzte, als „ein Mechanismus präventiver Aggression und Gewalt,... sobald die Unsicherheit der Situation anstieg, unterschwellige Ängste angesprochen wurden... Deshalb wird oft der Kampf gesucht, ... um die sich aufbauende situative Angstspannung aggressiv zu überwinden...“ (Petzold, 2014, S.632).

Einen möglichen Zusammenhang zwischen Kontrolle und Aggression möchte ich näher darstellen, um weitere Erklärungsansätze für aggressives Verhalten zu erkunden:

2.2. Kontrolle

Aggression ist nach Flammer (1990) die Wahrnehmung von (kompensatorischer) Kontrolle. Zerstören zu können ist eine Kontrollerfahrung. „Hat das Erfolg, wird das Aggressionsverhalten positiv verstärkt, und es werden sogar die Risiken erhöht, weil damit die eigene Selbstwirksamkeit, das Machterleben gesteigert wird“ (Petzold, 2014, S.632).

Das Bedürfnis nach Kontrolle ist ein intrinsisches Motivationssystem und für Menschen so zentral, dass „systematische und andauernde Vorenthaltung für die Betroffenen ein brutaler Akt gegen ihren Lebenswillen ist“ (Flammer, 1990, S.128f). Dann kann es zu Auflehnung (Konflikte, Intrigen, Reaktanz) oder sekundärer Kontrolle (s.u.) kommen (Flammer, 1990, S.178). „Das Konzept der Kontrolle spiegelt ein Stück weit die fundamentale Dialektik des Lebens wider...sich der Realität anpassen, darauf Einfluss nehmen und sich der verändernden Realität wieder anpassen...“ (Flammer, 1990, S.16).

Nach Flammer (1990) ist Kontrolle

- regulierte Wirksamkeit, d.h. Ursache-Wirkungsbeziehungen können gehandhabt werden,
- zielbezogen auf erstrebte Zustände oder Veränderungen, die dann auch objektiv feststellbar sind,
- an konkrete Handlungen gebunden,
- gelernt,
- mehr oder weniger bewußt,

- gebunden an Fähigkeiten (Kontrollkompetenz)
- grundlegend für Wohlbefinden und Handlungsentscheidungen,
- und mit der Übernahme von Verantwortung für die kontrollierten Wirkungen verbunden.

Ohne die nachweislichen objektiven Wirkungen von Kontrolle spricht *Flammer* (1990) von Kontrollmeinung, ohne objektiv zielführende Wirkungen von Kontrollillusion (*Flammer*, 1990, S.20ff). Eine hohe Kontrollmeinung wirkt stressreduzierend und – prophylaktisch, da das Grundbedürfnis nach Kontrolle befriedigt wurde (*Flammer*, 1990, S.106).

Wenn der Zielbereich der Kontrolle das Handeln anderer Menschen ist, nennt *Flammer* dies soziale Macht (*Flammer*, 1990, S.81ff), die nur in einer bestimmten Situation gegeben und nur aus dieser verständlich ist (*Flammer*, 1990, S.171). Hinzufügen ist entsprechend des integrativen *Ko-respondenz*-Modells, dass jedes Individuum nur Kontroll-Anteile hat, so dass das Thema „Kontrolle“ in der Supervision mit der systemtheoretischen Optik betrachtet werden muss.

Supervisorisch lohnt es sich, die Typen der Machtkonzentration nach *Flammer* (1990) zu betrachten, die dazu führen, dass der andere Mensch, hier der Supervisand oder Klient, ggf. etwas unfreiwillig macht:

- Expertenmacht
- Demokratisch delegierte Macht
- Macht aus Ausgangsvorteilen

Expertenmacht gehört nach *Flammer* zu einer arbeitsteiligen Gesellschaft dazu, indem die Menschen vertrauensvoll Kontrolle an den Experten abgeben, z.B. beim Kauf von Gemüse, Kleidung etc. Kann Lebensqualität gewonnen und aggressives Verhalten reduziert werden, wenn die Menschen über verschiedene Lebensbereiche mehr Kontrolle hätten? Bezogen auf den hier beschriebenen Supervisionskontext des ASD könnte demnach aggressives Verhalten auf Klientenebene reduziert werden, wenn z.B. die Eltern in ihrer Erziehungsarbeit wirksamer wären, mehr Kontrollkompetenz hätten und mehr Verantwortung übernehmen würden. Wie kann dies in bildungsfernen Schichten gelingen oder in Familien, die über Generationen ihre Verantwortung für ihr Leben an den Sozialstaat abgegeben haben? Schwierig finde ich auch, wenn ASD-Mitarbeiter von Amts wegen als Experten tätig werden, wenn Anhaltspunkte für Kindeswohlgefährdung bekannt werden. Nach SGB VIII muss das Jugendamt den Erziehungsberechtigten Hilfe anbieten, die Gefährdung abzuwenden. Dies entspricht der Forderung von *Flammer*, dass bei Macht aus Ausgangsvorteilen wie materiellen Vorteilen oder Informationsvorsprung jedem Menschen ein Minimalmaß an Kontrolle garantiert werden muss (*Flammer*, 1990, S.172ff). Doch was passiert, wenn Eltern dazu nicht bereit oder in der Lage sind, wobei auch diese Hypothese wieder kritisch hinterfragt werden muss? Kommt es nicht wieder zu einem Kontrollverlust bei den Erziehungsberechtigten, wenn dann staatliche Autorität wie das Familiengericht die Kindeswohlgefährdung entscheidet?

Mit welchem Aufwand und für welchen Zeitraum ist ASD-Mitarbeiter in Anbetracht ihres Arbeitspensums überhaupt möglich, Support zu leisten, Ressourcen zu

mobilisieren oder neue zu erschließen? Und welches Mitspracherecht haben die Eltern, wenn der ASD Inobhutnahme verfügt? Ist die Forderung von *Flammer* (1990) nach mehr Selbstkontrolle und Unmittelbarkeit des Kontrollerlebens durch mehr Föderalismus und Mitspracherecht einzulösen, da demokratisch delegierte Macht wichtig für das Zusammenleben von Menschen ist?

Flammer (1990) nimmt an, dass sich Kontrolle auf einem Kontinuum von mehr oder weniger Kontrolle bewegt. Dieses Kontinuum verläuft vom Verlust von primärer Kontrolle über Reaktanz (s.u. 2.3.) zu sekundärem Kontrollverlust und dann zu mehr oder weniger Hilflosigkeit (s.u. 2.4.) (*Flammer*, 1990, S.143)

„Sekundäre Kontrolle besteht darin, dass bei der Unmöglichkeit, die Welt nach eigenen Wünschen zu verändern, die Möglichkeit gesucht und genutzt wird, seine Ansprüche zu verändern, dass das Verhältnis Individuum-Welt wieder befriedigend ist“ (*Flammer*, 1990, S.160)

Damit handelt es sich bei dem Konzept der sekundären Kontrolle, einer Anpassung zum Zweck des größtmöglichen noch verbleibenden Gewinns, um ein kognitives Dissonanz- bzw. Zufriedenheitskonzept (*Eichert/Petzold*, 2003b, S.12) . Eine Umdeutung einer Situation oder Abwertung eines Ziels ist nach *Petzold* eine *„durchaus kreative Möglichkeit, die vor Gesichtsverlust und Resignation schützt... und ein Zeichen von Gesundheit“* (*Petzold*, 2007, S.415).

Die Möglichkeiten sekundärer Kontrolle können nach *Rothbaum* (1982) darin bestehen, dass Menschen

- hohe Erwartungen oder enttäuschbare Hoffnungen gar nicht erst zu lassen (prädiktive sekundäre Kontrolle). Diese Form der sekundären Kontrolle wird hauptsächlich von misserfolgsängstlichen Menschen eingesetzt.
- sich Kontrolle einbilden (illusorische Kontrolle). Diese Form der sekundären Kontrolle ist insbesondere bei Menschen mit externalem Attributionsstil - diese Menschen erklären sich ihre Verhaltensweisen durch das Verhalten anderer Menschen oder Kontextfaktoren - zu finden.
- sich vorstellen, an der Kontrolle anderer Menschen teilzuhaben oder zu profitieren (vikarisierende Kontrolle)
- primäre Kontrolle durch Uminterpretation herstellen

(*Eichert/Petzold*, 2003b, S.12f)

Interessant finde ich die Verknüpfung von sekundärer Kontrolle mit Attributionsstilen. Wie hilfreich ist aggressionspräventiv eine externale, variable und spezifische Mißerfolgsattribuierung? Kann dieser Attributionsstil doch ein Zeichen von Resilienz, von Widerstandskraft, sein. Gelassen zu reagieren, manches abprallen zu lassen

und sich seiner Ressourcen bewußt zu sein? So können ASD-Mitarbeiter, die monatelang mit großem Aufwand und immensen Überstunden eine Familie beraten haben, deren Kinder dann doch durch Gerichtsentscheid in Pflegefamilien kamen,

sich zum Schutz ihres Selbstwertgefühls diesen Mißerfolg external attribuieren, d.h. sie begründen dieses Ergebnis durch z.B.:

- die mangelnde Lernbereitschaft der Mutter oder den schwierigen sozialen Kontext der Familie (externale Dimension)
- dass sie eine zu komplexe Familiensituation zugewiesen bekamen (variable Dimension)
- dass sie auf diese speziellen Problemen nicht vorbereitet waren (spezifische Dimension)

Supervisorisch könnte ich diesen ASD-Mitarbeiter auch anbieten, dass sie ihre Ziele verändern, z.B. nicht mehr einen idealen Weg für die Kinder zu finden, sondern einen für diesen familiären Kontext machbaren, um so wieder primäre Kontrolle herzustellen. Kontrollüberzeugungen und Kausalattributionen müssen in der Supervision auf allen Ebenen bewußt gemacht und reflektiert werden, da sie wesentlich menschliches Handeln, Interaktionen und Relationalitätsgeschehen bestimmen und subjektiven Einschätzungen unterliegen. Mögliche Attributionsfehler, müssen erklärt werden, z. B. sieht der Klient die Ursachen seiner *prekären Lebenslage* in den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und schützt dadurch seinen Selbstwert, während der Bezugsbetreuer internal attribuieren.

Nach *Petzold* ist es ein Ziel von Supervision, primäre und sekundäre Kontrolle durch optimale Situationsgestaltung und Selbststeuerung zu koordinieren (*Petzold, 2007, S.416*). Z.B. können Supervisanden lernen, Gesprächssituationen mit Klienten proaktiv zu gestalten und gleichzeitig die Gesprächsergebnisse so zu deuten, dass sie zufrieden sind.

Wenn nach *Flammer (1990)* primäre direkte Kontrolle nicht innerhalb einer erwarteten Frist oder mit dem erwarteten Aufwand zum Ziel führt, ist mit Reaktanz und ggf. aggressivem Verhalten zu rechnen:

2.3. Reaktanz

Reaktanz ist die Aufwendung außergewöhnlicher Energie oder außergewöhnlicher Mittel, ggf. aggressives Verhalten, um primäre Kontrolle, d.h. Kontrolle „über die Welt“, indirekt zu erhalten.

„Reaktanz ist ein Sammelbegriff für alle Verhaltensweisen, mit denen sich ein Individuum bei unerwarteter Frustration gegen Einschränkungen zur Wehr setzt... mit der Haltung Jetzt-erst-recht“ (Flammer, 1990, S.127) und dadurch ggf.

interaktional aggressives Verhalten zeigt und zwar unmittelbar (*Eichert/ Petzold, 2003b, S.11*).

Reaktanz kann sich nach *Wortman/Brehm (1975)* in vier unterschiedlichen Verhaltensweisen äußern, indem z.B.

- die Jugendlichen in der stationären Jugendhilfe unbedingt einen Kinofilm sehen wollen, der ihnen verboten wurde, obwohl sie eigentlich zuvor einen anderen Film bevorzugt hatten. (Höherbewertung unkontrollierbarer Ereignisse)
- sich die Jugendlichen besonders anstrengen, z.B. bei der Drohung, die Freizeit einzuschränken, doch unbedingt Freizeit bekommen wollen: „Jetzt erst recht“. (Konzentration und vermehrte Anstrengung)
- die Jugendlichen z.B. an einem anderen Ort rauchen (stellvertretender Trotz)
- die Jugendlichen gegen die Quelle der Bedrohung aggressiv werden, wenn sie nicht gelernt haben, sich z.B. höflich oder sozial zu verhalten. (Angriff)

(*Flammer, 1990, S.128f*)

Wenn diese Verhaltensweisen auf Klienten- oder Supervisandenebene auffallen, dann müssen nach *Petzold* die Bedingungen herausgefunden werden, welche Reaktanz auslösen. Und wie kann man sie verändern? (*Petzold, 2007, S.414*). Gelingt es dem Klienten oder Supervisanden, z.B. die Situation nicht als Einschränkung zu bewerten? Oder sich an seine Ressourcen zu erinnern, um solche Situation zu bewältigen? Um was geht es dem Klienten oder Supervisanden? Geht es um Freiheit, um Kontrolle oder um „*Eigenständigkeit gegenüber affiliaren Banden*“?

2.3.1. Das Reaktanzmotiv „Freiheit“

Der Jetzt-erst-recht-Haltung, indirekt Kontrolle „über die Welt“ zu erhalten, kann eine Freiheitshaltung zugrunde liegen. Mit Freiheit ist gemeint, dass Menschen eine bestimmte Menge von Verhaltens- oder Ergebnisalternativen zu einem bestimmten Zeitpunkt zur Verfügung haben. Voraussetzung für das motivationale Reaktionsmuster Reaktanz kann demnach der Besitz einer konkreten Freiheit sein, die entweder willentlich durch Entscheidungen in Konfliktsituationen oder von außen eingeschränkt wird, was als unzulässig erlebt wird (*Moser, 2011, S.6f*). Menschen verhalten sich dann reaktant, indem sie versuchen, ihre Freiheit wiederherzustellen bzw. weitere Freiheitseinschränkung zu vermeiden.

Reaktanz ist nach *Wortman/Brehm (1966)* umso stärker ist, je

- höher die Erwartung von Freiheit (Freiheitserwartung),
- wichtiger die Freiheit (subjektive Wichtigkeit),

- stärker die Freiheit, auch in der Zukunft, bedroht ist (Ausmaß der Bedrohung)
(Flammer, 2007, S.129f)

Unter diesem Aspekt der Freiheit können z.B. Jugendhilfe-Mitarbeiter, Reaktanz und damit ggf. aggressives Verhalten von jugendlichen Klienten einschränken, wenn sie

- mit der Freiheitseinschränkung eine Norm vermitteln
- anderen (vergleichbaren) Jugendlichen keine Verhaltensfreiheit zugestehen
- die Wahlfreiheit für die Jugendlichen sicher oder unmöglich machen
- die Jugendlichen mitwirken lassen

und der Vergleich mit anderen Jugendlichen bzgl. Freiheit gut ausfällt (Moser, 2011, S.10ff).

„Als Umgangsmöglichkeit mit Begrenzung, Beschränkung von Freiheit, mit Hierarchien, Ressourcenverknappung kann“ Reaktanz als *„eine kreative Möglichkeit für Supervisanden und Klienten...“* betrachtet werden (Petzold, 2007, S.418). Und Förderung von Kreativität ist ein zentrales Ziel supervisorischen Handelns. In der Supervision gilt es dann z.B. zu reflektieren, wieviel Freiheit der Supervisand an seinem Arbeitsplatz braucht, welchen Status seiner Vorgesetzten er anerkennt bzw. anerkennen muss. Wieviel Beschränkung durch Stellenstreichungen lässt der Abteilungsleiter zu? Ist Reaktanz aus supervisorischer Sicht nicht ein gutes Zeichen für souveränes Verhalten? Souveränes Verhalten, das die innere Souveränität, „Herr/Frau im eigenen Haus“ zu sein, und die äußere Souveränität, d.h. Freiräume, Gestaltungsfreiheit, z.B. am Arbeitsplatz zu haben, umfasst (Petzold, 2007, S.226f).

„Menschen mit hohem Gefühl von Selbstbestimmung, die sich keiner externalen Kontrolle ausgeliefert fühlen, sind widerstandsfähiger und insgesamt vitaler, gesünder“ (Petzold, 2007, S.283)

2.3.2. Reaktanzmotiv „Kontrolle“

Nach dem 4-Stufen-Modell der Kontrollstrategien von Flammer (1990) ist Reaktanz die zweite Stufe:

1. Direkte Kontrolle
2. Reaktanz ex aequo indirekte Kontrolle
3. sekundäre Kontrolle
4. Kontrollverlust/Kontrollverzicht

Wiederholtes Scheitern führt zu sekundärer Kontrolle (s.o.2.2.), d.h. dann werden die eigenen Ansprüche verändert. Erst wenn dies nicht möglich ist, bzw. subjektiv nicht akzeptabel ist, wird der Kontrollverlust zugestanden (Flammer 1990, S.154f).

Mit Reaktanz wird kompensatorisch Kontrolle erhalten, um nicht hilflos zu sein. Oft die einzige Möglichkeit für Angehörige sozialer Schichten ohne Lobby und mit

begrenzten Ressourcen (*Petzold, Müller, 2005, S.47*), wenn auch in Abhängigkeit von der Kompetenzmeinung der Klienten. Nach *Petzold* tritt als Folge von drohendem Kontrollverlust Reaktanz ein, wenn derjenige eine hohe Kompetenzmeinung hat. Wenn derjenige eine geringe Kompetenzmeinung hat, entsteht eher Hilflosigkeit (s.u.) (*Petzold, 2007, S.414*). Weist dies wieder darauf, den „inneren Ort persönlicher Souveränität“ zu erarbeiten? Bezogen auf das von *Hömann-Kost* (2003) in die Horizontale verlegte 4-Stufen-Modell, so dass die aufeinanderfolgenden Kontrollmöglichkeiten mit dem *Petzold*-Wägelchen auf ein Zeit-Gleis gesetzt wurden (*Petzold/Müller, 2005, S.49*), können die Propulsoren und Attraktoren des reaktanten Verhaltens der z.B. Klienten in der stationären Jugendhilfe reflektiert werden. Welche Kausalattributionen schieben das Wägelchen an? Welche Ziele ziehen das Wägelchen weiter? Demnach könnten die Supervisanden aus der Jugendhilfe darauf achten, dass

- bei Jugendlichen mit hohem Selbstwert weniger Misserfolge auftreten
- Umstände gefördert werden, die selbstbestimmte Veränderung zulassen.
- Affiliation gefördert wird (s.u.)
- der soziale Druck in einer Peergroup oder das Bedürfnis nach Anerkennung z.B. so stark ist, dass sich die Jugendlichen im Verhalten anpassen
- die einzigartigen Identitäten der Jugendlichen anerkannt werden (soziale Distinktheit)

(Moser, 2011, S.10ff)

Aggressive Reaktanz kann dadurch verringert werden, indem der Supervisand mitwirken oder mitplanen kann, d.h. seine Kontrolle erhöht wird. Eine Herausforderung für Behörden mit hierarchischen Machtstellungen.

Das 4-Stufen-Modell von *Flammer* gibt Anhaltspunkte für folgende Fragen an die Supervisanden:

„Wo lohnt es sich zu kämpfen (Reaktanz), wo muss ich meine Ansprüche verändern (sekundäre Kontrolle), wo gebe ich klein bei (Kontrollverzicht) und gehe aus dem Feld (Verlassen des Kontrollbereiches)?“ (*Petzold/Müller, 2005, S.50*).

Als Supervisorin kann ich dementsprechend auch meine Kontrollstrategien mit ggf. reaktantem Impetus reflektieren: Was will ich als Supervisorin kontrollieren? Wo muss ich meine Ansprüche verändern? Wo kann ich auf Kontrolle verzichten? Wo gebe ich auf? (vgl. *Petzold, 2007, S.418*)

Ziele der Supervision sind, „reflektierte Reaktanz“, d.h. „die Fähigkeit, zum reaktiven Moment Abstand zu nehmen, die Situation, Motive, Folgen abzuwägen, um dann den reaktanten Impetus, die Kraft der Reaktanz zur Wahrnehmung eigener Interessen und Rechte gezielt und strategisch einzusetzen...“ (*Petzold/Müller, 2005, S.49*) und „proaktive Strategien“ durch Vorwegnahme der Situation, die Reaktanz auslösen kann, zu entwickeln. (*Petzold/Müller, 2005, S.49*).

2.3.3. Reaktanzmotiv „Eigenständigkeit gegenüber affiliaren Banden“

In Beziehungen kann Reaktanz als eine intrinsische Korrekturgröße für das Affiliationsnarrativ, d.h. „... das *intrinsische Bedürfnis des Menschen nach Nähe zu anderen Menschen in geteiltem Nahraum, zu Menschengruppen mit Vertrauheitsqualität, denn die wechselseitige Zugehörigkeit ist für das Überleben der Affilierten, aber auch der Affiliationsgemeinschaft insgesamt, grundlegend für die Sicherung des Lebensunterhalts, für den Schutz gegenüber Feinden und bei Gefahren, für die Entwicklung von Wissensständen und Praxen, die Selektionsvorteile bieten konnten...*“ zum Ausdruck kommen (Petzold/Müller, 2005, S.10).

Aggressionen können *„als misslungene oder gescheiterte Affiliationen betrachtet werden“* (Petzold/Müller, 2005, S.12), wenn die Leitung Macht ausübt, indem wöchentliche Teamsitzungen stattfinden, viel diskutiert wird und dann am Ende die Leitung doch immer wieder die Ziele oder Vorgehensweise festsetzt? *„Hostilität im Affiliationsraum“*, d.h. *aggressives Verhalten in Partnerschaft oder Familie (s.o.)*, ist ein schwieriges Thema, mit dem Mitarbeiter im sozialen Feld immer wieder konfrontiert werden. Jugendamtsmitarbeiter bewegen sich in diesem Spannungsfeld zwischen intrinsischer Zugehörigkeit des Kindes zur Familie und gleichzeitig Schutz vor aggressivem Verhalten durch Familienangehörige. Welche Lösung kann es geben? Schutz des Kindes durch Verlassen seines affiliaren Nahraumes?

Petzold spricht von *„affiliarem Stress“*:

„Affiliärer Stress entsteht bei allen Formen der Ausgrenzung von Menschen aus Nahraumverhältnissen... und weiterhin durch alle Formen der Verletzung, des Liebesentzugs, der Demütigung und Entehrung, den Missbrauchs und der Misshandlung in Affiliationsverhältnissen. Solche Beziehungsbelastungen werden besonders bei starken Affiliationen ein psychophysiologischer Stressfaktor“. (Petzold/Müller, 2005, S.14). Und dann kann es wieder zu stressbedingtem aggressivem Verhalten kommen (s.o.).

„Supervision ist darauf gerichtet, das Gelingen funktionaler, positiver Affiliationsprozesse zu fördern, die Offenheit und Bereitschaft für Affiliationen, die Kompetenz solche anzugehen und die Performanz, solche einzugehen, zu halten, zu pflegen...“ (Petzold/Müller, 2005, S.16). Und zwar auf der Supervisanden-Ebene für Teams mit dem Ziel *fundierter Kollegialität*, auf der Klientenebene bei Menschen in *prekären Lebenslagen* mit dem Ziel unterstützender Konvoi- und Netzwerk-Entwicklung und auf Institutionsebene als eine gemeinsame social world als *Sprachaffiliation* (Petzold, 2007, S.417).

Ist Affiliation ein „Medikament“ (Petzold/Müller, 2005, S.30) bei reaktantem aggressivem Verhalten, indem verschiedene Affiliationsmodalitäten wie soziale Vergleiche, Angstreduktion, Informationssuche und soziale Unterstützung

(Petzold/Müller, 2005, S.16ff) angeregt werden? So können die Supervisanden dazu angeregt werden, sich untereinander z.B. bezüglich ihres Erlebens zu vergleichen und mögliche Fehleinschätzungen zu reflektieren, um zu erkennen, dass sie dazugehören, es ihnen auch nicht anders geht als den Anderen. Dies kann Angst und damit aggressives Verhalten reduzieren. Oder ich als Supervisorin achte darauf, dass in der Supervisanden-Gruppe Informationen geteilt und nicht vorenthalten werden, um Affiliationsprozesse anzuregen und bewußt zu machen. Soziale Unterstützung auf Klientenebene, z.B. durch ihre Bezugsbetreuer, kann Stress und damit aggressives Verhalten reduzieren. Wo gibt es Affiliationsmomente in aggressiven Atmosphären? Muss der Konflikt zwischen Kollegen geklärt werden oder kann „Konsens in Dissens“, „Fairness in der Konkurrenz“ (Petzold, 2007, S.417) entstehen? Ist es keine Dialektik zwischen Reaktanz und Affiliation, sondern wie im Salutogenese-Konzept eine immer wieder je nach Szene auszuhandelnde Dynamik? Dann braucht es wieder Kreativitätsförderung in der Supervision, um je nach Situation das eigene Verhalten zu gestalten. Die Copingstrategien, die aggressives Handeln (Kampf), reaktantes Handeln (*evasive coping* durch Ausweichen) oder sekundäre Kontrolle (*adaptive coping* durch z.B. Anpassung) umfassen, müssen ergänzt werden durch kreative Verhaltensweisen (*creative adjustment*, *creative change*, *creative cooperation*) da der Mensch ein kreatives Wesen ist.

„Das Verhalten der Menschen ist aktiv-kreativ und nicht nur adaptiv ...“ (Petzold/Müller, 2005, S.35). Der Mensch braucht für seine Entwicklung und seine Kreativität etwas Abstand zu anderen Menschen. In einer individualisierten Gemeinschaft braucht es die Kreativität des Einzelnen. Daraus erwächst Ko-Kreativität.

„Reaktanz ist das intrinsische Bedürfnis nach Kontrolle und Selbstbestimmung über das eigene Leben, nach einem ungeteilten Eigenraum, d.h. eine hinlängliche Unabhängigkeit von und Eigenständigkeit gegenüber affilialen Banden, die die Möglichkeit zur Entwicklung einer Persönlichkeit mit einer gewissen Eigenständigkeit im Affiliationsraum – mit ihm, durch ihn, gegen ihn – gewährleistet und Eigennutz ggf. dem Gemeinnutz entgeggestellt“ (Petzold/Müller, 2005, S.11).

Wichtig für die affiliäre Regulation von Reaktanz ist die Gestaltung des Nahraumes, d.h. ich versuche als Supervisorin z.B. ein vertrauensvolles Miteinander der Kollegen anzuregen. „Damit sich das intrinsische Affiliationsprogramm inszenieren kann, müssen spezifische Nahraumqualitäten bereitgestellt werden... dann kann eine gute Passung entstehen ...wichtig sind die empathiebegründeten Qualitäten von Takt, Wohlwollen, Zuwendung, von Verstehen und Verständnis, ohne Überlegenheitsgestus in konvivaler Zwischenmenschlichkeit“. (Petzold/Müller, 2005, S.31)

2.4. Hilflosigkeit

Hilflosigkeit tritt dann ein, wenn „das Eintreten eines bestimmten Ereignisses als unabhängig vom eigenen Verhalten betrachtet wird“ (Eichert/ Petzold, 2003b, S.4), z.B. der Supervisand betrachtet seinen Erfolg in der Jugendhilfe als Zufall und kann keinen Zusammenhang zu seinem Verhalten erkennen. Der Grad der Hilflosigkeit ist nach dem Stressmodell von Lazarus zu reflektieren, denn dies ist die sekundäre Bewertung (Eichert, Petzold, 2003b, S.15). Dann ist zu fragen, welche Kompetenzen der Supervisand hat. Ressourcenarbeit bietet sich an.

„Wenn Menschen wiederholt unangenehmen Ereignissen ausgesetzt sind, denen sie nicht ausweichen können und die sie auch nicht verhindern können, werden sie diesen gegenüber hilflos..., da sie einen Nicht-Zusammenhang zwischen ihrem Verhalten und den Ereignissen wahrnehmen. Diese Überzeugung der Nicht-Kontrolle kann dazu führen, dass tatsächliche Kontrollmöglichkeiten in der gleichen oder sogar in einer neuen Situation nicht wahrgenommen werden.“ (Flammer, 1990, S.75)

Diese subjektive mentale Repräsentation der Hilflosigkeit muss in der Supervision reflektiert werden. Kann erlernte Hilflosigkeit eine Erklärung für aggressives Verhalten sein? Nach Seligman (1975) hat erlernte Hilflosigkeit die Folgen, dass

- Menschen keine neuen Zusammenhänge zwischen Verhalten und Ereignissen wahrnehmen (kognitive Folge).
- sie sich von der Welt zurückziehen, aber dadurch keine neuen Erfahrungen machen (motivationale Folge).
- sie sich fürchten und nach längerer Dauer der Nicht-Kontrolle resignieren, unter Umständen depressiv werden (emotionale Folge)

(Flammer, 1990, S.61f).

Petzold empfiehlt supervisorisch in Anlehnung an Seligmann diese Muster erlernter Hilflosigkeit zu erkennen, zu überwinden und Muster des Optimismus zu erlernen (Petzold, 2007, S.282).

Hilflosigkeitspotential vermute ich bei den Betreuern von Menschen in *prekären Lebenslagen*, da sie alles Mögliche zur Unterstützung anbieten und doch kaum oder keine Veränderung entsteht. Schwierig wird es eben dann, wenn auf lange Frist dadurch mögliche Kontrollmöglichkeiten überhaupt nicht wahrgenommen werden. Erschwerend kommt dazu, dass die Klienten wahrscheinlich auch selbst hilflos sind. Bezogen auf das *4-Stufen-Modell* nach Flammer können auf Klienten- und Supervisandenebene die vorhergehenden Stufen bewußt gemacht werden. Welche sekundären Kontrollmöglichkeiten gibt es? Welche primären Kontrollmöglichkeiten? Wie kann durch Nähe-Distanz-Regulierung Reaktanz als indirekte primäre Kontrolle ausbalanciert werden, z.B. durch eine gute Teamqualität bei den Mitarbeitern? Welche Kausalattributionen gibt es?

Wenn die Unvermeidlichkeit als universell, chronisch und relativ global interpretiert wird, geht die Hilflosigkeit in Hoffnungslosigkeit über und kann eine Depression begründen (Flammer, 19990, S.73ff). Kann Depression beim Interaktionspartner aggressives Verhalten auslösen, da dieser z.B. den Rückzug aus der Paarbeziehung als schädigend erlebt und dann die depressive Person z.B. beschimpft oder abwertet? Wenn der depressive Klient nach dem *4-Stufen-Modell* nach Flammer auf der 4.Stufe, dem Kontrollverlust, angekommen ist, kombiniert mit Attributionsfehlern und den kognitiven, emotionalen und motivationalen Folgen nach Seeligmann, so muss der Supervisand, z.B. der Bezugsbetreuer, dazu angeregt werden, aus seiner exzentrischen Position heraus z.B. seine eigene optimistische Lebenseinstellung zu erkennen und zu bewahren. Und er kann in der Supervision lernen, wie er affiliare Nahraumqualitäten schafft, so dass der Klient vertrauen kann. Dazu kann vielleicht auch das Zusammenleben mit Tieren beitragen. Eine wohlwollende oder zugewandte Begegnung oder Beziehung auf Hunde- oder Pferdeart, die u.a. Konvoi- oder Familien-Qualität hat. Mit all den Erfahrungsmöglichkeiten der direkten Kontrolle beim Füttern und Pflegen der Tiere.

3. Aggressionspotential im Supervisionskontext des ASD

Integrative Supervision wird definiert

als „praxisgerichtetes Reflexions- und Handlungsmodell, um komplexe Wirklichkeit mehrperspektivisch zu beobachten, multitheoretisch zu integrieren und methodenplural zu beeinflussen... um die Förderung von personalen, sozialen und fachlichen Kompetenzen und Performanzen von Berufstätigen zu ermöglichen und Effizienz und Humanität professioneller Praxis zu sichern und zu entwickeln...“
(Petzold, 2007, S.32)

Petzold (2007) hat hierfür den „dynamic system approach“ von Holloway (1995) erweitert (Petzold, 2007, S. 33ff) und für die Qualitäten der Relationalität folgende Supervisionsvariablen hervorgehoben (Petzold/Müller, 2005, S.49), die ich durch die themenrelevanten Variablen „Feld – und Institutionsvariable“ ergänze und im folgenden beispielhaft im Überblick, bezogen auf den ASD, den ich kenne, darstellen möchte, um mögliche Einflussfaktoren für aggressives Verhalten zu erfassen:

3.1. Mehrperspektivische Betrachtung des Supervisionsprozesses

3.1.1. Variable „supervisorische Beziehung“

Die intersubjektive Beziehungsqualität ist das Kernstück supervisorischer Arbeit, da sie den fruchtbaren Boden für vertrauensvolle und offene Gespräche bereitet. Die im

Mittelpunkt stehenden Relationalitätsmodalitäten können Hinweise für aggressive Verhaltensweisen geben.

Die Interaktion zwischen Supervisorin und Supervisand oder auch zwischen den Mitgliedern einer Teamsupervision birgt das Risiko, Grenzen zu verletzen, Nähe-Distanz-Regulierung nicht zu beachten und Freiheiten zu begrenzen. Ist meine Offenheit und Zugewandtheit als Supervisorin gut? Wann darf ich nach dem Erleben fragen? Darf ich konfrontieren? Wann?

Aggressionsprävention braucht Grenzen. Denn das, was nicht abgegrenzt ist, kann sich nicht berühren. Und Kontakt – die Kontaktfläche ist gleich Trennungslinie - ist die Basis für *Ko-respondenz*, nach Petzold für *„Begegnung und Auseinandersetzung in wechselseitiger responsiver Empathie und die soziale Realität erfassenden sozialen Sinnverstehens“*. *„Ko-respondenz setzt voraus, dass ich den Anderen als einen Gleichwertigen ansehe, der eine „Würde“ hat, die ich auch haben will. Wenn ich für mich „Würde“ und „Wertschätzung“ haben will, ist das nur möglich, wenn ich dem Anderen, jedem Anderen, die gleiche „Dignität“ attribuiere, die ich für mich beanspruche. Wenn wir auf dieser Ebene der Gleichheit miteinander in Ko-respondenz treten, werden wir „die Andersheit des Anderen“, von der Levinas spricht, sehen, akzeptieren und wertschätzen. Und dann können wir auch eventuell zu einem „wertschätzenden Dissens“ kommen, wenn wir unterschiedlicher Meinung sind“* (Petzold 2003b, S.20)

Kontakt kann durch Blickkontakt entstehen und ist ein ständiges feines An- und Abgrenzen von körperlichen Grenzen, mentalen Positionen, Gefühlen etc. Wichtig ist mir besonders im Rahmen dieses Themas, dass es in der Supervision gelingt, sich in der Unterschiedlichkeit zu zeigen und gleichzeitig diese auch anzuerkennen. Die Supervisanden brauchen die Supervisorin als klares, gut sichtbares Gegenüber. Konfluenz als Form der Kontaktverhinderung gilt es zu beachten, z.B. wenn der Supervisand ständig nickt oder alles mit „genau“ kommentiert. Dieser Supervisand kann dann angeregt werden, sich abzugrenzen ohne den Kontakt zu verlieren. Begegnungen zwischen Supervisorin und Supervisanden führen zu einem tieferen Verstehen und empathischen Erfassen des Anderen. Vielleicht ist die entstehende Berührtheit eine gute Aggressionsprävention und unterstützt Affiliation und verringert Reaktanz?

3.1.2. Feldvariable

Das Feld als wichtiger Kontextfaktor der Supervision birgt ein hohes Spannungs- und Belastungs- und damit ggf. Aggressionspotential für die ASD-Mitarbeiter:

Der ASD ist Teil des Jugendamtes und damit auch den Gestaltungseigenheiten, politischen Zielen und finanziellen Möglichkeiten der Stadt- oder Kreisverwaltung unterworfen. So ist z.B. der Personalschlüssel ein immer wiederkehrendes Ärgernis. Und auch der rechtliche Anspruch auf Hilfen zur Erziehung und der damit

verbundenen Fürsorgepflicht und einer ethischen Position für Menschlichkeit steht in starkem Kontrast zu den geforderten betriebswirtschaftlichen Überlegungen.

Wichtig finde ich auch, dass es beim Jugendamt den besonderen Umstand gibt, dass es aus Verwaltung und Ausschuss besteht, d.h. ASD-Mitarbeiter können Mitglieder des übergeordneten Jugendhilfeausschusses sein und sich dadurch selbst unterstützen.

3.1.3. Institutionsvariable

Nach *Merchel* (2015) ist die Organisationskultur ein elementarer Faktor für den ASD, da *„er nicht nur für die Motivation, das Sichwohlfühlen der Mitarbeiter ...bedeutsam ist, sondern auch unmittelbare Auswirkungen auf die Qualität der Leistungserbringung hat“* (*Merchel*, 2015, S.47).

Das Jugendamt und damit der ASD ist eine Institution, deren Besonderheiten zu beachten sind.

„Der Begriff Institution wird als zusammenfassende Bezeichnung für öffentliche und private Einrichtungen verwendet, die durch „gesellschaftlichen Beschluss“, d.h. durch Gesetze, Verordnungen, Erlasse installiert und unterhalten werden ..., um gesellschaftliche Arbeit im Sinne einer Entlastung und zum Nutzen des Gesamtsystems zu leisten, dies unter gesellschaftlich verfügbaren Regelungen, die das Vorgehen und die Arbeitsweise der Institution, d.h. auch ihre organisationalen Aspekte normativ bestimmen“ (*Petzold*, 2007, S.324).

Als Abteilung des Jugendamtes ist der ASD eine Verwaltungsbehörde, d.h. die Mitarbeiter sind im Spagat zwischen pädagogischem und Verwaltungs-Handeln als Behörde. Maßgeblich ist SGB X „Verwaltungsverfahren“, so dass ein Großteil der Arbeitszeit mit dem Führen von Akten in Anspruch genommen wird, was von den Supervisanden immer wieder als konträr zu ihrem pädagogischen Anspruch benannt wird. Auch ist z.B. eine Vorgesetzte ausgebildete Verwaltungskraft, so dass sich hier Reibungsflächen mit den pragmatischen und lösungsorientierten Sozialarbeitern und Sozialpädagogen ergeben.

Als Behörde mit gesellschaftlicher Verpflichtung muss der ASD zuverlässige Leistungen erbringen und darf nicht den Eindruck erwecken, dass persönliche Neigungen, Motivation und mehr oder weniger vorhandene Fachkompetenzen diese beeinflussen. Die Supervisanden erleben diesen Anspruch als Druck.

Um der an ihn gerichteten Gewährleistungsanforderung gerecht zu werden, hat der ASD Verfahrensweisen zur Leistungserbringung erarbeitet wie Hilfeplanung, Vorgehensweise bei Kindeswohlgefährdung, Umgang mit Beschwerden von Eltern etc. Die social world der ASD-Mitarbeiter ist nach *Merchel* eine Entlastung *“ ... je mehr diese gemeinsame Sicht auf die Realität geteilt und anerkannt wird, desto stärker kann auf explizite Vorschriften und Regeln verzichtet werden“* (*Merchel*, 2015,

S.50). Doch können nicht die mikro-social-worlds z.B. der Jüngeren, der Teilzeitkräfte, der systemisch ausgebildeten Sozialpädagogen aufeinandertreffen und zu Reaktanzen führen?

Wenn man Personen mit unterschiedlichen „social worlds“ aus verschiedenen Kulturen in Gesprächs- und Erzählgemeinschaften bringen kann, wo sie in einer guten Gesprächsatmosphäre, in einem guten „narrativen Klima“ über ihre Sichtweisen, die Perspektiven „ihrer Kultur“ berichten und deren Hintergründe, „im Kreis sitzend“, erzählen können, ohne daß sogleich ein „kompetitives Klima“ entsteht (das ist bei narrativen Prozessen ohnehin sehr selten, weil der „Kreis“ ein evolutionsbiologisch altes Programm der Gesellung aufruft), dann kann es statt destruktiver Konkurrenz zu einer positiven Affiliation kommen: Vertrautheit, Loyalität, Konflikttoleranz, wechselseitiger Support, teilen von Ressourcen. Für kulturelle Affiliationen ist es wichtig, daß jede Partei ihre Besonderheit behält, denn dann wird das Fremde als Fremdes aus einer Haltung (Petzold, 2003b, S.16).

Andererseits beeinflussen kollektive mentale sozialen Repräsentationen auf Makroebene die Handlungsprogramme des ASD. So der Zeitgeist zum Thema Kinderschutz, der z.B. verbindliches Handeln vom Jugendamt fordert. Und dann gilt es noch die individuellen Qualitäten und Komplexitäten der Klienten-Prozesse zu berücksichtigen, die erst mit der Zeit verstanden werden können. Maßnahmen müssen ergriffen werden, deren Erfolg nicht kalkulierbar ist. Routinehandlungen müssen immer wieder erkannt werden, um nicht in Standards abzugleiten etc. So sind ASD-Mitarbeiter immer wieder mit Unsicherheit und möglichem Kontrollverlust konfrontiert.

Die Aufbauorganisation des ASD dient der Koordination unterschiedlicher Tätigkeiten, der Zuordnung von Verantwortung etc. Ein wesentliches Merkmal ist die Formalisierung, die Störungen durch Personenwechsel, individuelles Handeln oder Zufälligkeiten reduzieren will. Diese formale Struktur kann entlasten, jedoch nur dann, wenn sie eindeutig und allen bekannt ist (Merchel, 2015, S.53). Reaktanz kann durch Freiheits- und Kreativitätseinschränkungen entstehen, sind doch gerade diese wichtige Ressourcen für ein gelingendes Arbeiten des ASD. Trotz einheitlicher Gesetzgebung gibt es sehr unterschiedliche Aufbauorganisationen in den deutschen Jugendämtern, sodass jeder ASD eine eigene Organisationsweise gefunden hat. In meinem Fall hat der Jugendamtsleiter vollständig die Fach- und Dienstaufsicht. Eine gesonderte Abteilungsleitung wie z.B. in dem Jugendamtsbereich Amtspflege und – vormundschaft gibt es nicht. Abhängig von seiner Leitungskompetenz kann dies den Mitarbeiter Struktur und Orientierung geben, was nach Aussage der Mitarbeiter zu wenig stattfindet. Andererseits fühlen sich einige Mitarbeiter durch die hierarchische Aufbauorganisation in ihrer freien Gestaltung eher begrenzt. Macht ist ein Thema (s.u. 3.1.8.). Und es braucht zur kontinuierlichen Umsetzung der Abläufe, der Evaluation der alltäglichen Anforderungen und der Weiterentwicklung eine Leitung, die dafür ein gewisses Maß an Macht hat.

In dem mir bekannten ASD werden die unterschiedlichen Aufgaben aufgeteilt, d.h. die Mitarbeiter arbeiten sozialraumorientiert. Ortsgrenzen sind auch die Grenzen ihres Wirkungsbereiches. Das kann zu Stressreaktionen führen, da

- manche Mitarbeiter mehr Prozesse als andere zu bearbeiten haben. Sie helfen sich zwar in einem gewissen Maß aus, doch entsteht dadurch bei einigen der Eindruck, nicht zu genügen und für die KollegInnen eine Belastung zu sein.
- eine gute Zusammenarbeit zur Wahrung relativ einheitlicher Handlungsweisen gewährleistet sein muss, so dass ein Spannungsfeld zwischen Zentralität und Dezentralität entsteht, was eine hohe Leitungskompetenz (Merchel, 2015, S.58) und „kurze Drähte“ der Mitarbeiter und ein „Abklären auf Abruf“, erfordert.

3.1.4. Variable „Beratungsbeziehung“

Die Beziehung zwischen Supervisanden und Klienten ist ein weiteres Kernstück supervisorischer Arbeit, die fein reflektiert werden muss und die supervisorische Beziehung beeinflusst. Übertragungsphänomene bzgl. aggressives Verhalten müssen sowohl als Kontaktangebot der Klienten zunächst respektiert als auch aufgelöst werden. Das Risiko besteht, dass die ASD-Mitarbeiter aufgrund ihres Aufgabenbereichs Zielscheibe aggressiven Verhaltens sind. Und dann trifft es doch nicht die Behörde, sondern einen Menschen. Oder die Klienten, oft aus bildungsfernen Schichten und in schwierigen Lebenslagen, verhalten sich reaktant, da sie die Kontrolle über ihre Lebensgestaltung verloren oder aufgegeben haben.

Wie bereits oben dargestellt bei der supervisorischen Beziehung, braucht es auch in der Beratungsbeziehung Zeit zu Begegnungen und Kontaktaufnahme. Doch wie kann dies gelingen in Anbetracht der vielen „Fälle“ und langen Anfahrten im ländlichen Raum?

3.1.5. Supervisandenvariable

Die ASD-Mitarbeiter sind studierte Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter, die zum Großteil schon lange in diesem Jugendamt arbeiten. Vielleicht ist es typisch für deren social world, dass es immer wieder Diskussionen über das Leitungsverhalten des Chefs geht, auch mit der Bemerkung, dass sie keinen Chef brauchen und vieles auch ohne ihn geht. Diese mögliche Missachtung der vorhandenen Hierarchie, des Status des Chefs ist in der Supervision zu reflektieren und zu berücksichtigen, wenn es über Leitung diskutiert wird.

Ich erlebe die Supervisanden füreinander engagiert und aushelfend. Eine Qualität von Kollegialität, die ein wichtiger Rückhalt in einem sehr schwierigen Arbeitsfeld mit Aggressionspotential ist.

3.1.6. Klientenvariable

Reaktanzphänomene sind gerade bei Menschen, die in sozialen Brennpunkten leben, häufig (Petzold 2007, S.414), denn diese Menschen ohne Lobby und mit begrenzten Ressourcen haben oft nur diese Möglichkeit „Jetzt erst recht“, diese Strategie kompensatorischer Kontrollerhaltung.

Gewalt in Familien, Suchtprobleme, Streitigkeiten von Ehepartnern, verwahrloste Kinder, Polizei-Einsätze wegen Schlägereien, Gerichtsentscheide zur Kindeswohlgefährdung etc. sind Alltag bei den ASD-Mitarbeiter. Wie kann es diesen gelingen, sich davon abzugrenzen, nicht zu erschöpfen oder gar zu verzweifeln? Die Entwicklung von Souveränität scheint mir in diesem Feld eine vordringliche Aufgabe zu sein. Selbstwirksamkeit für die Supervisanden und Klienten: *„Empowerment, Selbstermächtigung als Förderung von Selbstbestimmtheit, Wirkungsmacht“* (Petzold, 2007, S.141)

3.1.7. Netzwerkvariable

Im Hinblick auf Aggressionspotential muss über die Interaktion mit den Supervisanden, Klienten und der Institution hinaus deren soziales Netzwerk betrachtet werden:

„Ein soziales Netzwerk ist das für exzentrische Beobachter eines sozioökologischen Kontextes mit Mikro oder Mesoformat vorfindliche und umschreibbare multizentrische Geflecht differentieller Relationen in der Zeit zwischen Menschen (und ggfls. Institutionen), die zueinander in unterschiedlichen Bezügen stehen (Kontakte, Begegnungen, Beziehungen, Bindungen, Abhängigkeiten in Konvois) und in konkreten oder virtuellen Austauschverhältnissen (z.B. wechselseitige Identitätsattributionen, Hilfeleistungen, Teilen von Informationen, Interessen, Ressourcen, Supportsystemen). Dabei können sich durch das Vorhandensein konkordanter und diskordanter kollektiver Kognitionen (z.B. Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationsfolien, Werte, Normen) in dem vorfindlichen Netzwerk unterschiedliche ‘soziale Welten’ mit unterschiedlichen ‘sozialen Repräsentationen’ konstituieren. Netzwerke zusammen mit ihren repräsentationalen Wirklichkeiten können als soziales System bezeichnet werden“ (Petzold 1979a, aus Hass/Petzold 1999, S.194f).

In welchem aggressionsbereiten Kontext bewegen sich Jugendliche? Welche social worlds im Kollegenkreis beeinflussen das Verhalten der Supervisanden?

3.1.8. Diskursvariable

Gibt es in diesem ASD Aggressionspotential durch offene, verdeckte und untergründige Dimensionen der Macht? Die Definition von *Petzold* aus einer Instruktion für eine Arbeit mit „*Power Maps*“ ist für mich im Rahmen dieser Arbeit praktikabel: *„Macht ist ein Faktor im menschlichen Leben, der Entscheidungen und ihre Umsetzung ermöglicht, durch den man sich mächtig und kraftvoll fühlen kann...Das Erleben von Machtgefälle kann aber auch belastend ... werden und Arbeitsfreude und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen“* (Petzold, 2007, S.279)

Auf Klientenebene ist zu beachten, inwieweit die Entscheidungen des Jugendamtes über „Fälle“ mit oder ohne die Klienten getroffen werden. Das Risiko besteht z.B., die gelernte Hilflosigkeit zu bestärken. *„Der „informed consent“ attribuiert dem Klienten die Fähigkeit, über (Maßnahmen) ... nachdenken, ... ihren Nutzen abschätzen ... und differenzierte Zustimmung oder Ablehnung zu äußern“* (Petzold, 2007, S.163). Doch wie kann dies gelingen, wenn z.B. Mütter von ihren neuen Ehemännern instrumentalisiert werden oder sie mit ihrer Herkunftsfamilie verstrickt sind? Sind nicht dies auch wieder verdeckte Machtstrukturen, die aufgedeckt werden müssen?

Auf Supervisandenebene fallen mir zwei Mitarbeiter auf, die schon lange in diesem Jugendamt arbeiten. In der Supervision erlebe ich sie als „Wortführer“, so dass ich den Eindruck hatte, dass sie in der Rolle der Leitung sind. Die Kollegen respektieren sehr deren Meinung und fragen auch dezidiert um Rat. Ist es eine verdeckte Machtposition? Dann könnten die anderen Mitarbeiter in ihren Kompetenzen gestärkt werden, mit dem Ziel der „fundierten Kollegialität“: *„souveräne Persönlichkeiten generieren so viel an wechselseitigem Respekt, schaffen so viel Freiraum und bringen so viel an Wertschätzung, selbstbestimmter Verpflichtung dem Anderen... gegenüber...und in kokreativen Leistungen für ein gutes Betriebsergebnis, das zu ihrer eigenen Zufriedenheit ... beiträgt“* (Petzold, 2007, S.239).

Auf Institutionsebene ist z.B. die Wirkung des Personalschlüssels zu beachten. Erzeugt diese Machtposition bei den Mitarbeitern Ohnmacht? Ein Gefühl des Ausgeliefertseins in Anbetracht der eigenen ethischen Verpflichtung, die vielen „Fälle“ auf jeden Fall und dann auch sorgfältig zu bearbeiten? Was kann strukturell im Jugendamt verändert werden, so dass „*empowerment*“ stattfinden kann?

4. Ausblick

Aggressives Verhalten

- ist genetisch disponiert
- schaltet sich als Narrativ durch Interaktion mit der sozialen und kulturellen Umwelt auf
- aktiviert den gesamten Organismus
- kann proaktiv oder reaktiv sein
- kann unterschiedliche Gründe haben, z.B. Schutz, Konkurrenz, Macht.

Es gibt keine einfachen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge. Komplexität braucht Mehrperspektivität: Aggressives Verhalten kann im Zusammenhang mit Konflikten, Stress, Kontrollbedürfnis, Fehlattritionen, Reaktanz, Freiheitshaltung, Eigenständigkeit gegenüber affiliaren Banden oder Hilflosigkeit stehen. Es ist auf Klienten-, Supervisanden- und Institutionsebene zu beobachten. Der hier vorgestellte Kontextfaktor Jugendamt/Allgemeiner Sozialer Dienst stellt ein Spannungsfeld dar, so dass aggressives Verhalten auf allen Ebenen aufgeschaltet werden kann. Klienten in *prekären Lebenslagen* oder sozialen Brennpunkten verschärfen das Aggressionspotential in diesem Feld.

Diagnostisch ist es in der Supervision hilfreich zu beachten, dass Aggression

- im Verhalten, nonverbal, verbal und periverbal zum Ausdruck kommt.
- unterschiedliches Ausmaß und dadurch Identitätsstress auslösen kann.
- durch Gefühle angekündigt und begleitet wird, was Hinweise auf die Bedürfnisse geben kann. Ist derjenige frustriert? Irritiert?

Dieses komplexe Thema braucht mehrperspektivische Lösungsansätze:

Zunächst einmal können die zentralen Prinzipien des Integrativen Verfahrens hierfür eine gute Orientierung sein:

- Dem „*Integritätsprinzip*“ folgend, d.h. Sorge zu tragen, dass der Andere (Person, Gruppe, Institution) unversehrt bleibt, seine Souveränität gefördert wird (Petzold, 2007, S.273), muss auf Klienten- und Supervisandenebene *innere* und *äußere Souveränität* entwickelt werden.
- Dem „*Intersubjektivitätsprinzip*“ folgend, d.h. die koexistente Verbundenheit mit dem Anderen und zugleich seine Andersheit voraussetzend (Petzold, 2007, S.274), muss auf Klienten- und Supervisandenebene *fundierte Kollegialität* angeregt werden.

Affiliation kann ein „Medikament“ (Petzold/Müller, 2005, S.30) bei reaktantem aggressivem Verhalten sein, so dass auch hier wieder die Kernaufgabe von Supervision bestätigt wird, funktionale und positive Affiliationsprozesse zu fördern.

Mit der kontrolltheoretischen Folie betrachtet, lohnt sich die Orientierung an den *4-Stufen der Kontrollstrategien* von *Flammer*. Ziele der Supervision sind „reflektierte Reaktanz“ und „*proaktive Strategien*“.

Attributionstheoretisch kann eine externale, variable und spezifische Mißerfolgsattribuierung aggressionspräventiv wirken und ein Zeichen von Resilienz sein.

Mit der stresstheoretischen Folie betrachtet, lohnt es sich, primäre und sekundäre Bewertungen zu überprüfen, coping-Strategien zu reflektieren und Kreativität zu fördern.

Konflikttheoretisch können offene, verdeckte und Rollenkonflikte bearbeitet werden. Identitätstheoretisch können die subjektiven und kollektiven mentalen Repräsentationen reflektiert werden.

Lerntheoretisch ist es wichtig zu beachten, dass direkte Verstärkung, Modell-Lernen und Bestrafung vermieden werden.

Netzwerktheoretisch ist auf eine Netzwerkqualität zu achten, die „anti-aggressiv“ ist:

„Die Qualität der Konvivialität umfasst Verbundenheit in einer Leichtigkeit des Miteinanders, wo jeder so sein kann und akzeptiert wird, wie er ist, und so eine Konvivialität der Verschiedenheit möglich wird, wo ein Raum der Sicherheit und Vertrautheit gegeben ist, eine gewisse Intimität integerer Zwischenleiblichkeit, in der man ohne Furcht vor Bedrohung, Beschämung, Beschädigung... zusammensitzen, beieinander sein kann, weil die Andersheit unter dem Schutz der von allen gewünschten, gewollten und gewährten Gerechtigkeit steht, und jeder in Freiheit sagen kann, was er für wahr und richtig hält“ (Petzold, 2007, S.399).

„Auf affilialem Boden guter Netzwerkbeziehungen kann für die Supervisanden die Gewissheit wachsen, nicht mehr im Einzelkampf zu stehen..., sondern Begleiter zu haben und sie zu wollen, was eine bereichernde Erfahrung ist („enrichement“)... und aggressive oder resignative Reaktanz reduziert. ... Er erhält Hilfen für eine breitere Sicht seiner Situation („enlargement“)... und Unterstützung seines Selbstvertrauens und Wissens („empowerment“)" (Petzold, 2007, S.422)

Und ganz wichtig ist mir, auf Supervisanden und Klientenebene *Humanessentials* anzuregen. Wie wohltuend ist es, eine Atmosphäre sanfter Gefühle zu erfassen und mitzugestalten. Sicherlich brauchen wir als „Gegenpol“ für das Aggressionsnarrativ Herz, Herzensgefühle, Treue, Würde, Trost, Friede, Sanftheit, Innigkeit.

„... wir haben die Fähigkeit zum Guten. Das „Werde, der Du bist!“ und das „Erkenne dich selbst!“ führt dazu, dass wir aus der Erkenntnis über unsere eigene Natur so etwas wie Recht, Gerechtigkeit, Menschenrechte entwickeln konnten“ (Petzold, 2003b, S.19)

5. Zusammenfassung/Summary

Zusammenfassung: Aggression im Supervisionskontext

Aggressives Verhalten ist ein komplexes Thema ohne einfache Ursache-Wirkungszusammenhänge. Es kann im Zusammenhang mit Konflikten, Stress, Kontrollbedürfnis, Fehlattritionen, Reaktanz, Freiheitshaltung, Eigenständigkeit gegenüber affiliaren Banden oder Hilflosigkeit stehen. Es ist auf Klienten-, Supervisanden- und Institutionsebene zu beobachten. Der hier vorgestellte Kontextfaktor Jugendamt/Allgemeiner Sozialer Dienst stellt ein Spannungsfeld mit Aggressionspotential dar.

Schlüsselwörter: Aggressives Verhalten – Kontrolle – Reaktanz – Affiliation – Hilflosigkeit - Kausalattribution

Summary: Aggression in the supervision context

Aggressive behavior is a complex topic without simple cause and effect relationships. It may be related to conflict, stress, need for control, misstatement, reactance, freedom, independence from affiliatory or helplessness. It can be observed at the level of clients, supervisors and institutions. The contextual factor Youth Office / General Social Service presented here represents a field of tension with potential for aggression.

Keywords: Aggressive behavior - Control - Reactance - Affiliation - Helplessness - Causal attribution

6. Literaturverzeichnis:

Arendt, H. (2011): Macht und Gewalt. München: Piper Verlag.

Bloem, J., Moget, P., Petzold, H.G. (2004): Budo, Aggressionsreduktion und psychosoziale Effekte: Faktum oder Fiktion? - Forschung, Aggressionspsychologie, Neurobiologie. *Integrative Therapie* 1-2/2004, S.101-149.

De Waal, Frans (2011): Das Prinzip Empathie. Was wir von der Natur für eine bessere Gesellschaft lernen können. München: Hanser Verlag.

Eichert, H-C., Petzold H.G. (2003): Hilflosigkeit, Kontrolle und Bewältigung-Kernkonzepte und Materialien für die Supervision. *Supervision: Theorie-Praxis-Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* 12/2003

- Flammer, A. (1990): Erfahrung der eigenen Wirksamkeit. Einführung in die Psychologie der Kontrollmeinung. Bern: Verlag Hans Huber.
- Jonas, K., Stroebe, W., Hewstone 2014, M. (2014) (Hrsg.): Sozialpsychologie. Heidelberg: Springer Verlag.
- Kappeler, Peter M. (2012): Verhaltensbiologie. Heidelberg: Springer Verlag.
- Ludwig, H., Siegele, F., Petzold H.G. (2017): Integrative Budotherapie – eine ICF-orientierte Therapie bei aggressivem Verhalten im Rahmen der Suchtrehabilitation. *Bewegungstherapie und Gesundheitssport* 2017 (33). S.4-12
- Merchel, J.(Hrsg) (2015): Handbuch Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD). München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Moser, A. (2011): Reaktanz-ein zentrales Konzept für die Supervision. *FPI-Publikationen. Supervision: Theorie-Praxis-Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* 14/2011.
- Petzold, H.G.(2003): Integrative Therapie. Modelle, Theorien und Methoden einer schulenübergreifenden Psychotherapie. Band 2: Klinische Theorie. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Petzold, H.G. (2003a): Aggression. Perspektiven Integrativer Therapie-Impulse zu Diskursen. *Polyloge: Materialien aus der Europäischen Akademie für Psychosoziale Gesundheit – Eine Internet-Zeitschrift für Integrative Therapie* 05/2003.
- Petzold, H.G. (2003e): Menschenbilder und Praxeologie. 30 Jahre Theorie- und Praxisentwicklung am „Fritz Perls Institut für Integrative Therapie, Gestalttherapie und Kreativitätsförderung“ (1972-2002). Teil I, Gestalt 46 (Schweiz) 3-50. Teil II, Gestalt 47, 9-52, Teil III, Gestalt 48, 9-64. Updating 2006k als: Integrative Therapie als „angewandte Anthropologie“ in einer „transversalen Moderne“ - Menschenbild und Praxeologie. Bei [www. FPI-Publikationen. POLYLOGE: Materialien aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit](http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alleausgaben/02-2011-petzold-h-g-2006k-update2011-integrative-therapie-anthropologie-menschenbild-u.html) 2/2011. <http://www.fpi-publikation.de/polyloge/alleausgaben/02-2011-petzold-h-g-2006k-update2011-integrative-therapie-anthropologie-menschenbild-u.html>.
- Petzold, H.G. (2003b): Integrative Beratung, differentielle Konflikttheorie und „komplexe soziale Repräsentationen“. *FPI-Publikationen. Supervision: Theorie-Praxis-Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* 1/2003.
- Petzold, H.G. (2007): Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Ein Handbuch für Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Wiesbaden: VS Verlag.
- Petzold, H.G. (2010): „Was uns „am Herzen liegt“ in der Integrativen Therapie und in der therapeutischen Seelsorge. Über sanfte Gefühle, „leibhaftiges geistiges

Leben“ und mitmenschliches Engagement. *Polyloge: Materialien aus der Europäischen Akademie für Psychosoziale Gesundheit – Eine Internet-Zeitschrift für Integrative Therapie* 22/2010.

Petzold, H.G.(2012): Über sanfte Gefühle, Herzensregungen, „euthyme Erfahrungen“ und „komplexe Achtsamkeit“ in der Integrativen Therapie. . *Polyloge: Materialien aus der Europäischen Akademie für Psychosoziale Gesundheit – Eine Internet-Zeitschrift für Integrative Therapie* 28/2012.

Petzold, H.G. (2014): Infernalisches Schreien in der rechtsextremen Musikszene. Mythotrophe und mythopathische Dimensionen des „National Socialist Black Metal“, des „Black Metal“ und „Death Metal“. In: *Petzold, H.G., Orth, I., Sieper, J.* (Hg): *Mythen, Macht und Psychotherapie. Therapie als Praxis kritischer Kulturarbeit.* Bielefeld: Aisthesis Verlag, S.619-670

Petzold, H.G. (2017): Aggressionsnarrative, Ideologie und Friedensarbeit. Integrative Perspektiven. *Grüne Texte. Die neuen Naturtherapien. Internetzeitschrift für Garten-, Landschafts-, Waldtherapie, tiergestützte Therapie, Green Care, Ökologische Gesundheit, Ökopsychosomatik* 22/2017

Petzold, H.G., Müller M. (2007): Modalitäten der Relationalität. *FPI-Publikationen. Supervision: Theorie-Praxis-Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* 3/2005