

Intersektionalität in der Supervision: Ein Ansatz zur Stärkung supervisorischer Beziehungen und vertieftem Fallverständnis

Agostino Mazziotta · Christoph Hutter

Angenommen: 17. März 2025 / Online publiziert: 9. Mai 2025
© The Author(s) 2025

Zusammenfassung Jeder Mensch ist einzigartig und zugleich Teil verschiedener Kulturen. Diese kulturellen Einflüsse formen unser Selbstverständnis, unsere biografischen Erfahrungen und beeinflussen, wie andere auf uns reagieren. In der Supervision bringen sowohl Supervisand*innen als auch Supervisor*innen ihre kulturellen Hintergründe mit, wodurch jede Supervisionssitzung multikulturell geprägt ist. Der Artikel in der Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie erörtert, wie mit dieser Vielfalt angemessen umgegangen werden kann. Er behandelt die Bedeutung von Diversität in der Supervision, erläutert das Konzept der Intersektionalität und beschreibt, was intersektional sensible Supervisor*innen auszeichnet. Der Artikel schließt mit der Vorstellung von Methoden ab, wie Intersektionalität in der supervisorischen Praxis konkret umgesetzt werden kann.

Schlüsselwörter Intersektionalität · Supervision · Diversität · Beratung · Psychodrama

✉ Agostino Mazziotta
FH Münster, Hüfferstraße 27, 48149 Münster, Deutschland
E-Mail: agostino.mazziotta@fh-muenster.de

✉ Christoph Hutter
Zur Dornhiede 141, 48161 Münster, Deutschland
E-Mail: christoph-hutter@t-online.de

Intersectionality in supervision: An approach to strengthening supervisory relationships and deepening case understanding

Abstract Every individual is unique and at the same time a part of various cultures. These cultural influences shape our self-conception, our biographical experiences, and affect how others respond to us. In supervision, both supervisees and supervisors bring their cultural backgrounds, making each supervision session multicultural. The article in the *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie* discusses how to appropriately deal with this diversity. It addresses the importance of diversity in supervision, explains the concept of intersectionality, and describes what characterizes intersectional sensitive supervisors. The article concludes with the introduction of various methods for implementing intersectionality in supervisory practice.

Keywords Intersectionality · Supervision · Diversity · Counseling · Psychodrama

1 Warum sollte Diversität in der Supervision berücksichtigt werden?

Jede Person ist gleichzeitig Teil verschiedener Kulturen¹, wie beispielsweise einer ethnischen Gruppe, einem Geschlecht, einer Berufsgruppe oder einer bestimmten Weltanschauung. Dieses einzigartige und komplexe multikulturelle Selbst beeinflusst, wie wir uns selbst sehen, Ereignisse deuten, welche Überzeugungen wir über andere haben und wie wir uns ihnen gegenüber verhalten. Besonders die Gruppenzugehörigkeiten, die uns aufgrund äußerer Merkmale zugeschrieben werden, beeinflussen umgekehrt, wie andere uns wahrnehmen und sich uns gegenüber verhalten. Der Einfluss der unterschiedlichen Kulturen ist individuell verschieden und kann für dieselbe Person abhängig von der jeweiligen Situation variieren (Lott 2010, S. 14).

Supervision – dieses Format wird hier exemplarisch untersucht – kann als berufsbezogene Beratung beschrieben werden, die darauf abzielt, die Handlungsfähigkeit von Einzelpersonen oder Organisationseinheiten zu erhalten, zu erweitern oder wiederherzustellen (Deutsche Gesellschaft für Supervision [DGSv] 2023, S. 1). Dabei werden berufstätige Personen unterstützt, ihr berufliches Handeln, ihre Rollengestaltung und ihre unterschiedlichen Arbeitsbeziehungen zu verbessern.

In Supervisionen steht das Verhalten und Erleben von Menschen in beruflichen Kontexten im Vordergrund, beispielsweise ein Konflikt zwischen einer Teamleiterin und ihren Mitarbeitenden oder das Verstehen einer komplexen Beratungssituation. Hier stellt sich die Frage, inwieweit Diversitätsdimensionen eine Rolle spielen sollten. Es könnte auch sein, dass die Berücksichtigung von Diversität von wichtigen Themen ablenkt oder gar vom kontraktierten Auftrag abweicht. Eine solche Perspek-

¹ In Anlehnung an die amerikanische Sozialpsychologin Bernice Lott wird Kultur als Lebenswelt einer sozialen Gruppe aufgefasst, die gekennzeichnet ist durch gemeinsame Interpretationsmuster, Normen, Werte, Praktiken und Gewohnheiten, die sich auf der Grundlage gemeinsamer Erfahrungen entwickelt haben (Lott 2010, S. 14).

tive wird als *farbenblind*² bezeichnet (Burkard et al. 2015, S. 295–296). Farbenblinde Supervisor*innen sind nicht dafür sensibel, dass Menschen sich bezüglich wichtiger Dimensionen unterscheiden. Sie gehen davon aus, dass alle Menschen vergleichbare Chancen hätten, supervisorische Situationen ähnlich wahrnehmen und dass Interventionen für sie ähnlich wirksam seien (Burkard et al. 2015, S. 295–296).

Empirische Hinweise deuten jedoch darauf hin, dass das Ignorieren von Diversitätsdimensionen sich negativ auf den supervisorischen Prozess auswirken kann, besonders wenn Supervisand*innen und Supervisor*innen unterschiedliche ethnische Hintergründe haben. Im Gegensatz dazu kann ein proaktives Thematisieren förderlich für den Aufbau einer supervisorischen Beziehung sein (Burkard et al. 2015, S. 299–304; White-Davis et al. 2016).

Supervisor*innen haben die ethische Verpflichtung, Menschenrechte, die deutsche Verfassung sowie die bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechtsansprüche zu berücksichtigen (DGSv 2023, S. 1). Sie sind oft in Berufsfeldern tätig, die sich für das Wohl von Menschen, soziale Gerechtigkeit und Teilhabe einsetzen. Folglich haben sie auch eine berufsethische Verpflichtung, sich proaktiv mit sozialer Diversität und sozialer Gerechtigkeit auseinanderzusetzen.

Menschen bringen ihre Erfahrungen und (soziale) Identitäten in die Arbeitswelt ein. Die überarbeiteten ethischen Richtlinien der DGSv (2023) fordern eine „diskriminierungskritische“ Gestaltung der Supervisionsprozesse, um Benachteiligung aufgrund von Diversitätsdimensionen wie Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Hautfarbe, kultureller und religiöser Hintergrund zu vermeiden. Was jedoch mit „diskriminierungskritisch“ und „Benachteiligung“ gemeint ist, wird nicht spezifiziert.

Die Arbeitsgruppe um den Psychologen Michael Ellis (2014, S. 89) beschreibt schädliche Supervision als Verhaltensweisen, die psychologischen, emotionalen oder physischen Schaden bei Supervisand*innen verursachen können. Solche Schäden können sowohl durch aktive Handlungen als auch durch Unterlassungen des*der Supervisor*in entstehen und umfassen Vorfälle wie Überschreitung von Grenzen, Machtmissbrauch und Vernachlässigung ethischer Standards. Entscheidend ist die Wahrnehmung der Supervisand*innen: Schädlich ist, was als schädlich empfunden wird, unabhängig von der Absicht des*der Supervisor*in. Es ist wichtig, schädliche Supervision von kritischem Feedback zu unterscheiden, das zwar herausfordernd sein kann, aber für das berufliche Wachstum oder den Schutz von Klient*innen notwendig ist.

In den letzten Jahrzehnten sind neben den *offenen* (expliziten) Sexismus, Rassismus, Heterosexismus und andere Formen der gruppenbezogenen Abwertungen und Diskriminierung subtilere und schwerer erkennbare Formen getreten, die als Mikroaggressionen oder Alltagsdiskriminierung bezeichnet werden (Sue et al. 2007).

Ein typisches Beispiel für Mikroaggressionen ist, wenn Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft und Sozialisation aufgrund ihres Aussehens ihre ethnische Zugehörigkeit abgesprochen wird, etwa durch Fragen wie „Sie sehen so südländisch aus. Woher kommen Sie?“. Solche Herabsetzungen können auch in supervisorischen

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

schen Kontexten auftreten (Miller und Nagy 2018). Die negativen Auswirkungen von Mikroaggressionen sind umfassend dokumentiert (Sue et al. 2007, S. 277–278). Sie können zu einem geringen Selbstwertgefühl, depressiven Symptomen, sozialem Rückzug, Einsamkeit und der Entwicklung eines negativen Weltbildes führen. Daher reicht es nicht aus, dass Supervisor*innen sich nicht offen rassistisch, sexistisch oder in anderer Weise diskriminierend äußern. Vielmehr ist es wichtig, dass Supervisor*innen in der Lage sind, auch innerhalb einer (Team-)Supervision fremde oder eigene Mikroaggressionen zu erkennen und anzusprechen, um eine inklusive und respektvolle Umgebung zu fördern (vgl. Miller und Nagy 2018, S. 97–98).

Derzeit gibt es nur wenige Studien, die untersucht haben, wie sich multikulturelle Kompetenzen von Supervisor*innen auf den supervisorischen Prozess auswirken können. Jedoch liegen Forschungsergebnisse vor, die sich auf Beratung und Psychotherapie beziehen (vgl. Tao et al. 2015): Eine Metaanalyse von 18 Studien legt nahe, dass die Wahrnehmung der multikulturellen Kompetenzen von Therapeut*innen sich positiv auf die therapeutische Beziehung, die Zufriedenheit mit der Therapie/Beratung und die Bearbeitung des Anliegens auswirkt. Wilcox et al. (2022) haben dieses Ergebnismuster im supervisorischen Kontext repliziert. Sie befragten 123 Supervisand*innen und stellten fest, dass die Offenheit und Neugierde eines*r Supervisors*in bezüglich der kulturellen Identität eines*r Supervisand*in positiv mit der Bewertung der Supervision durch die Supervisand*innen zusammenhängt.

2 Was bedeutet Intersektionalität?

Der Ansatz der Intersektionalität erkennt die komplexe Verflechtung verschiedener Diversitätsdimensionen an und dient sowohl als Analyse- als auch als Interventionsansatz. Obwohl in Bereichen wie Beratung, Supervision und Sozialer Arbeit zunehmend auf die Bedeutung einer intersektionalen Perspektive hingewiesen wird, bleiben das konkrete Verständnis und die Umsetzung in der Praxis noch begrenzt (z. B. Gutierrez 2018, S. 14; Hudson und Mehrotra 2021, S. 141; Tarshis und Baird 2021, S. 221).

Eine der ersten ausführlichen Beschreibungen des Intersektionalitätskonzepts stammt aus dem Jahr 1977 und wurde vom Combahee River Collective, einer Gruppe Schwarzer lesbischer Feministinnen, formuliert. Das Kollektiv argumentierte, dass sowohl die Frauenbewegung als auch die antirassistische Bürgerrechtsbewegung die spezifischen Bedürfnisse Schwarzer lesbischer Frauen nicht angemessen berücksichtigten. Während die Frauenbewegung hauptsächlich die Interessen Weißer Frauen vertrat, konzentrierte sich die antirassistische Bürgerrechtsbewegung vorrangig auf die Interessen Schwarzer Männer. Die Mehrfachdiskriminierung Schwarzer Frauen durch Rassismus und patriarchale Strukturen bzw. Sexismus wurde nicht ausreichend (an-)erkannt. Daher sah das Kollektiv die Notwendigkeit, sich selbst für ihre Belange einzusetzen:

Die allgemeinste Aussage über unsere Politik in der gegenwärtigen Zeit wäre, dass wir aktiv dem Kampf gegen rassistische, sexuelle, hetero-sexuelle und Klassenunterdrückung gewidmet sind und sehen als unsere besondere Aufga-

be die Entwicklung einer integrierten Analyse und Praxis, die auf der Tatsache basiert, dass die wichtigsten Unterdrückungssysteme ineinandergreifen (Combahee River Collective 1977, o. S., eigene Übersetzung).

Der Begriff *Intersektionalität* wurde 1989 von der Juristin Kimberlé Crenshaw in ihrem Artikel „Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics“ geprägt. Crenshaw argumentierte, dass eine eindimensionale Analyse, die sich nur auf eine Diversitätsdimension konzentriert, unzureichend ist. Eine solche Betrachtungsweise vernachlässigt die Komplexität realer Situationen und übersieht die Erfahrungen von Menschen, die von mehreren stigmatisierten Diversitätsdimensionen betroffen sind. Crenshaw betonte, dass die Erfahrungen von Menschen, die gleichzeitig verschiedenen Diskriminierungsformen ausgesetzt sind, nur dann vollständig erfasst werden können, wenn die Schnittstellen dieser verschiedenen Diversitätsdimensionen berücksichtigt werden:

Da die intersektionale Erfahrung mehr als die Summe von Rassismus und Sexismus ist, kann jede Analyse, die Intersektionalität nicht berücksichtigt, nicht ausreichend die besondere Art und Weise adressieren, in der Schwarze Frauen untergeordnet werden (Crenshaw 1989, S. 140, eigene Übersetzung).

Die gesellschaftliche Position einer Person ergibt sich nicht einfach aus der Addition oder Subtraktion einzelner Diskriminierungen oder Privilegien, sondern aus den komplexen Wechselwirkungen der verschiedenen sozialen Kategorien, denen sie angehört. Im Gegensatz zum Diversitätsansatz, der sich oft auf einzelne Dimensionen konzentriert, die entweder gefeiert (z. B. im Pride-Monat) oder problematisiert werden (z. B. im Kontext von Flucht und Migration), fokussiert Intersektionalität auf die Überschneidungen dieser Kategorien. Der intersektionale Ansatz berücksichtigt dabei nicht nur mehrere Diversitätsdimensionen gleichzeitig, sondern führt auch eine kritische Analyse der Kontext- und Struktur Faktoren sowie der damit verbundenen Macht-, Privilegien- und Benachteiligungsdynamiken durch (Hudson und Mehrotra 2021, S. 141). Diese tiefgehende, kritische Betrachtung verleiht ihm das Potenzial, zu sozialer Gerechtigkeit beizutragen.

3 Was kennzeichnet intersektional sensible Supervisor*innen?

Jede Supervisionssitzung ist eine multikulturelle Begegnung. Intersektional sensible Supervision ermöglicht eine ganzheitliche Perspektive auf den Menschen. Sie berücksichtigt die Vielschichtigkeit und Verwobenheit der verschiedenen Kulturen, denen alle Beteiligten angehören, und bezieht Machtdynamiken in der Supervision, der Arbeitswelt und im größeren gesellschaftlichen Kontext mit ein. Im Folgenden werden einige wichtige Merkmale intersektional sensibler Supervisor*innen diskutiert. Diese Diskussion soll als Anregung für Supervisor*innen dienen, um zu überprüfen, inwiefern sie entsprechende Sensibilitäten und Fähigkeiten in ihrer Praxis berücksichtigen und umsetzen.

3.1 Reflexions- und Sprachfähigkeit

Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit den eigenen kulturellen Prägungen stellt einen wesentlichen Bestandteil der Supervisionspraxis dar. Dies umfasst die Relativierung eigener Werte, Normen und Verhaltensweisen des*der Supervisor*in sowie die Reflexion über erlebte Privilegierungen und Benachteiligungen. Oft sind sich Menschen ihrer Privilegien nicht bewusst, da sie diese als gegeben hinnehmen. Demgegenüber weisen Personen, die Benachteiligungen erfahren haben, oft eine gesteigerte Sensibilität gegenüber Machtdynamiken auf. Diese Sensibilität kann in Hypervigilanz münden – eine erhöhte Wachsamkeit gegenüber Anzeichen von Ungerechtigkeit oder Vorurteilen und eine Bereitschaft, auf potenzielle Bedrohungen zu reagieren (Rostovsky et al. 2022). Zudem kann die Angst vor Ablehnung (Feinstein 2020) dazu führen, dass Supervisand*innen den Supervisionsprozess genau unter die Lupe nehmen, bevor sie sich öffnen. Sie sind zurückhaltend, sich einzubringen, aus Sorge, ihre Perspektiven könnten nicht wertgeschätzt werden. Dies kann den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung erschweren und die Wirksamkeit der Supervision beeinträchtigen.

Intersektional sensible Supervisor*innen thematisieren bei erster Gelegenheit proaktiv Themen wie Diversität, kulturelle Identitäten und Machtunterschiede (Borders et al. 2014, S. 33–44), wodurch signalisiert wird, dass diese Themen wichtig sind und offen besprochen werden können. Sie unterstützen Supervisand*innen dabei, ihre Geschichten und Perspektiven zu erzählen. Wenn Supervisand*innen über ihre kulturell geprägten Erfahrungen berichten, sollten Supervisor*innen eine Haltung der Neugier und kulturellen Offenheit einnehmen. Eine naive und lernbereite Haltung ist dabei hilfreich. Es ist wichtig, die Selbstbestimmung der Supervisand*innen zu respektieren und nur das zu vertiefen, was für sie aktuell stimmig ist. Intersektional sensible Supervisor*innen analysieren partizipativ, wie die unterschiedlichen Dimensionen das Erleben und Verhalten der Beteiligten beeinflussen. Dabei können Fragen gestellt werden wie: Welche Diversitätsdimensionen sind in der Situation besonders relevant? Wie sind diese Dimensionen verwoben? Wie beeinflussen sie das Erleben und Verhalten der Beteiligten? Sie erkennen die Heterogenität der Lebenserfahrungen und -bedingungen der Supervisand*innen an, sind sensibel für strukturelle Herausforderungen, und sprechen offen über Macht, Privilegierung und Diskriminierung (Hudson und Mehrotra 2021, S. 145–148).

3.2 Vermeidung von Essentialisierung

Intersektionell sensible Supervisor*innen erkennen an, dass diversitätsbezogene Aspekte nicht vermieden oder überbetont werden sollten. Die Zugehörigkeit der Supervisand*innen zu gesellschaftlich marginalisierten Gruppen impliziert nicht zwangsläufig, dass diese Zugehörigkeit für die Personen oder für die Bearbeitung der supervisorischen Anliegen von zentraler Bedeutung ist. Supervisor*innen sind sich der Gefahr der Essentialisierung bewusst. Essentialisierung ist die Überbetonung einzelner Diversitätsdimensionen wie Hautfarbe, körperliche Behinderung oder Geschlechtszugehörigkeit, wobei andere Identitätsaspekte vernachlässigt werden. Sie geht von der Annahme aus, dass Menschen aufgrund bestimmter Merkmale

eindeutig bestimmten Gruppen zugeordnet werden können, die sich grundlegend von anderen Gruppen unterscheiden.

Diese Sichtweise kann zu Stereotypisierung und Othering führen, einem Prozess, bei dem die Dominanzgesellschaft „die Anderen“ als „Fremde“ oder als etwas „Besonderes“ kennzeichnet, indem sie bestimmte Merkmale besonders hervorhebt. Dabei wird ein „Wir“ konstruiert das sich als verschieden vom „Nicht-Wir“ versteht. Die essentialistische Interpretation berücksichtigt nicht die Vielfalt innerhalb einer Gruppe und die Veränderlichkeit von Diversitätsdimensionen.

3.3 Rückkopplung der eigenen Wahrnehmungen

Reflexionen oder Fragen sollten regelmäßig mit einem Feedback enden, z. B. „Können Sie mit dem, was ich sage, etwas anfangen? Bitte korrigieren Sie mich, wenn ich falsch liege.“ Solche Äußerungen fördern den offenen Austausch darüber, ob Intersektionalität für das supervisorische Anliegen relevant ist oder nicht und geben Raum für Korrekturen.

3.4 Machtsensibilität

Macht spielt eine bedeutende Rolle in der Supervision. Auf gesellschaftlicher Ebene haben Menschen unterschiedlich viel Macht aufgrund ihrer sozialen Positionierung. Es gibt Unterschiede zwischen Menschen aus verschiedenen sozialen Milieus hinsichtlich ihres Eigentums und Einkommens, was ihnen unterschiedliche Handlungsspielräume ermöglicht. Machtunterschiede existieren auch auf subtilere Weise. Sie manifestieren sich beispielsweise in sozialen Netzwerken (mit den damit verbundenen Möglichkeiten) oder Kompetenzen (Wissen über Organisationen, Eloquenz, Selbstwirksamkeitserwartungen usw.).

Des Weiteren spielen in vielen Arbeitskontexten Machtdynamiken eine wichtige Rolle. Dies zeigt sich beispielsweise bei Führungskräften, die sich in einer „Sandwich-Position“ befinden, oder bei Fällen von Machtmissbrauch und Mobbing.

Auch die supervisorische Situation ist von Machtverhältnissen geprägt. Supervisor*innen wird oft aufgrund ihres sozialen und kulturellen Kapitals eine machtvolle und privilegierte Rolle zugeschrieben. Sie übernehmen die Verantwortung für den Supervisionsprozess und gestalten diesen. Häufig werden sie als Expert*innen für arbeitsbezogene Fragestellungen angesehen, was die Distanz zu den Supervisand*innen verstärken kann. Es ist wichtig, diese Machtdynamiken zu erkennen, zu besprechen und diese verantwortungsvoll zu gestalten.

3.5 Sensibilität für Sprache

Sprache ist ein zentrales Mittel der menschlichen Interaktion (Greene et al. 2005, S. 269–270). Intersektional sensible Supervisor*innen sind sich der Wirkung ihrer Sprache bewusst, sowohl hinsichtlich des Einschließens oder Ausschließens als auch im Hinblick darauf, ob sie empowernd oder abhängig machend wirkt. Supervisor*innen sollten eine inklusive Sprachform wählen, die verschiedene Geschlechtsidentitäten berücksichtigt. Zudem sollte eine empowernde Sprache verwendet wer-

den (Greene et al. 2005, S. 270–274). Es wird eine kooperative Haltung eingenommen, anstatt eine übermäßig helfende Rolle.

Auch wenn die verschiedenen Kompetenzen, die in diesem Abschnitt aufgeführt wurden, internalisiert und regelmäßig umgesetzt werden, sollte stets bedacht werden, dass intersektionale Sensibilität kein statischer Zustand ist, sondern ein kontinuierlicher Prozess der (Selbst-)Reflexion und des Lernens.

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

In der englischsprachigen Fachliteratur werden verschiedene Ansätze zur praktischen Umsetzung von Intersektionalität in der Supervision diskutiert. Diese Ansätze lassen sich flexibel in verschiedenen Kontexten anwenden, darunter die Fort- und Weiterbildung von Supervisor*innen, die direkte Arbeit mit Supervisand*innen sowie die Kontrollsupervision oder Intervision. Die Methoden zielen darauf ab, das Bewusstsein für soziale Gruppenzugehörigkeiten und die damit verbundenen Erfahrungen von Privilegierung und Benachteiligung zu schärfen, die Dynamiken der Machtverhältnisse in Supervisionssituationen zu klären und die supervisorischen Fälle tiefgehend zu analysieren und zu verstehen. Im Folgenden werden drei Methoden vorgestellt, wie Intersektionalität in die Supervisionspraxis integriert werden kann.

4.1 Reflektieren über Intersektionalität

In Anlehnung an PettyJohn et al. (2020, S. 320) können folgende Fragen dazu dienen, Supervisor*innen zur Reflexion über den Einfluss von Intersektionalität auf den supervisorischen Prozess anzuregen:

- Inwiefern unterscheiden sich meine kulturellen Dimensionen von denen meiner Supervisand*innen, und wie könnte ich sie unbeabsichtigt verletzen oder diskriminieren?
- Welche kulturellen oder intersektionalen Aspekte sind im supervisionsrelevanten Fall wichtig, und wie könnte ich unabsichtlich problematische Machtdynamiken verstärken?
- Wie beeinflussen die Unterschiede zwischen meiner Identität und der meiner Supervisand*innen unsere Beziehung und den Prozess?
- Über welche Kenntnisse oder Erfahrungen verfüge ich in Bezug auf die Kulturen meiner Supervisand*innen, und wie könnten gängige Klischees mein Handeln unbewusst beeinflussen?
- Wie wohl fühle ich mich beim Ansprechen von Themen der Intersektionalität und wie könnten die Supervisand*innen darauf reagieren?

4.2 Broaching: Ansprechen von Intersektionalität

Broaching (engl. etwas zur Sprache bringen) bezeichnet eine Methode, mit der kulturelle Ähnlichkeiten und Unterschiede aktiv im Supervisionsprozess thematisiert werden können (Jones et al. 2019, S. 9–11). Es handelt sich dabei sowohl um eine kontinuierliche Haltung als auch um eine gezielt eingesetzte Kommunikationsstrategie, die je nach Bedarf zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Supervision Anwendung findet. Ein Beispiel für den Einsatz zu Beginn einer Supervision könnte sein:

Ich möchte betonen, dass diese Supervision ein sicherer Raum für offene und respektvolle Gespräche ist. Jede Interaktion ist eine multikulturelle Begegnung, in der wir uns in manchen Erfahrungen und Werten ähneln, in anderen jedoch unterscheiden können. Ich lade Sie ausdrücklich ein, kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede anzusprechen. Sollten Sie das Gefühl haben, dass ich Ihre Perspektive nicht ausreichend berücksichtige oder missverstehe, bitte ich Sie, dies direkt mit mir zu teilen.

Diversität, Intersektionalität und Machtdynamiken sollten mit Feingefühl und in Abhängigkeit vom jeweiligen Kontext angesprochen werden. Der optimale Zeitpunkt für das Thematisieren hängt von der Qualität der supervisorischen Beziehung, der Vertrautheit der Gruppe mit diesen Themen und dem spezifischen Setting der Supervision ab. In einigen Fällen kann es notwendig sein, die Gruppe gezielt auf solche Gespräche vorzubereiten. Ein zu frühes Ansprechen bei unerfahrenen oder unvorbereiteten Gruppen kann Überforderung oder Widerstand auslösen und bestehende Macht- und Statusunterschiede weiter verstärken.

4.3 ADDRESSING: Beziehungsaufbau durch Selbstoffenbarung

Die Methode ADDRESSING bietet einen strukturierten Ansatz, um den kulturellen Hintergrund aller Beteiligten systematisch zu berücksichtigen (Hays 2008). Das Akronym steht für verschiedene Dimensionen der Diversität:

- A: Age and generational influences (Alter und generationelle Einflüsse)
- D: Developmental disability (entwicklungsbedingte Behinderung)
- D: Disability (erworbene Behinderung)
- R: Religion and spiritual orientation (Religion und spirituelle Orientierung)
- E: Ethnic and racial identity (ethnische Identität)
- S: Socioeconomic status (sozioökonomischer Status)
- S: Sexual orientation (sexuelle Orientierung)
- I: Indigenous heritage (indigene Herkunft)
- N: National origin (nationale Herkunft)
- G: Gender (Geschlechtsidentität)

In Supervisionsprozessen kann ein offener Austausch über die Zugehörigkeit zu verschiedenen Diversitätsdimensionen stattfinden. Dies erfordert ein hohes Maß an Offenheit, was mit traditionellen Vorstellungen von Abstinenz, die persönliche Kommunikation vermeidet, in Konflikt stehen kann. Dennoch kann es in bestimm-

ten Kontexten, wie in community-basierten Beratungsstellen, notwendig sein, um Vertrauen und Nähe aufzubauen.

Die Selbstoffenbarung des*der Supervisor*in kann dazu beitragen, sozialisiertes Unbehagen und Stigmatisierung, die oft mit Diskussionen über kulturelle Vielfalt einhergehen, zu überwinden. Es ist jedoch wichtig, dass solche Offenlegungen bewusst und gezielt erfolgen, ausschließlich den Zielen der Supervision dienen, für den Kontext relevant sind und nicht dazu führen, dass die Supervisand*innen aus dem Fokus geraten.

4.4 Psychodrama zur Veranschaulichung von Intersektionalität in der Supervision

Das Psychodrama erweist sich neben den bisher skizzierten Methoden als besonders effektiv, um Intersektionalität in Beratung, Therapie und Supervision zu integrieren. Es nutzt eine Vielfalt an Techniken, um soziale Rollen und Beziehungen szenisch darzustellen und zu reflektieren, was das Verständnis und die Verarbeitung der komplexen Wechselwirkungen zwischen verschiedenen sozialen Identitäten erleichtert. Ein Beispiel dafür ist die psychodramatische Anpassung der „Power Flower“-Übung aus dem Anti-Bias-Ansatz. Diese Übung macht die soziale Positionierung der Teilnehmenden sichtbar und spürbar, fördert die Reflexion über Privilegien und Benachteiligungen und ermöglicht tiefere körperliche, emotionale und kognitive Einblicke (siehe Mazziotta und Hutter 2025).

5 Abschließende Bemerkungen

Die Integration von Intersektionalität in die Supervision ist nicht nur eine (berufs)ethische Verpflichtung, sondern eröffnet auch Möglichkeiten, Supervisionsprozesse zu verbessern. Durch die Anwendung intersektionaler Prinzipien können Supervisor*innen eine unterstützende Umgebung schaffen. Dies fördert tiefere menschliche Verbindungen und ermöglicht eine umfassendere Reflexion der beruflichen Praxis.

In diesem Artikel wurden Anregungen zur Umsetzung von Intersektionalität in der Supervision vorgestellt. Die Umsetzung dieser Vorschläge kann dazu beitragen, bewusstere und inklusivere Supervisionsprozesse zu entwickeln, die persönliche Entwicklung fördern und helfen, strukturelle Ungleichheiten zu erkennen und zu adressieren. Es bleibt zu hoffen, dass solche Praktiken nicht nur individuelle, sondern auch strukturelle Veränderungen anregen, die zu mehr Gerechtigkeit und Gleichheit führen.

Funding Open Access funding enabled and organized by Projekt DEAL.

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen

ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Borders, L. D., Glossoff, H. L., Welfare, L. E., Hays, D. G., DeKruyf, L., Fernando, D. M., & Page, B. (2014). Best practices in clinical supervision: evolution of a counseling specialty. *The Clinical Supervisor*, 33, 26–44.
- Burkard, A. W., Edwards, L. M., & Adams, H. A. (2015). Racial color blindness in counseling, therapy, and supervision. In H. A. Neville, M. Gallardo & D. W. Sue (Hrsg.), *The myth of racial color blindness* (S. 295–311). Washington, DC: American Psychological Association.
- Combahee River Collective (1977). The Combahee river collective statement. https://americanstudies.yale.edu/sites/default/files/files/Keyword%20Coalition_Readings.pdf. Zugegriffen: 21. Dez. 2023.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of anti-discrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclv/vol1989/iss1/8>. Zugegriffen: 21. Dez. 2023.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSVs) (2023). Ethische Leitlinien der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2023/10/DGSv_Ethische-Leitlinien_2023.pdf. Zugegriffen: 21. Dez. 2023.
- Ellis, M. V., Berger, L., Hanus, A. E., Ayala, E. E., Swords, B. A., & Siembor, M. (2014). Inadequate and harmful clinical supervision: testing a revised framework and assessing occurrence. *The Counseling Psychologist*, 42, 434–472.
- Feinstein, B. A. (2020). The rejection sensitivity model as a framework for understanding sexual minority mental health. *Archives of Sexual Behavior*, 49, 2247–2258.
- Greene, G. J., Lee, M. Y., & Hoffpauir, S. (2005). The languages of empowerment and strengths in clinical social work: a constructivist perspective. *Families in Society*, 86, 267–277.
- Gutierrez, D. (2018). The role of intersectionality in marriage and family therapy multicultural supervision. *The American Journal of Family Therapy*, 46, 14–26.
- Hays, P. A. (2008). *Addressing cultural complexities in practice: assessment, diagnosis, and therapy*. American Psychological Association: Washington, DC.
- Hudson, K. D., & Mehrotra, G. R. (2021). Intersectional social work practice: a critical interpretive synthesis of peer-reviewed recommendations. *Families in Society*, 102, 140–153.
- Jones, C. T., Welfare, L. E., Melchior, S., & Cash, R. M. (2019). Broaching as a strategy for intercultural understanding in clinical supervision. *The Clinical Supervisor*, 38, 1–16.
- Lott, B. (2010). *Multiculturalism and diversity: a social psychological perspective*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Mazziotta, A., & Hutter, C. (2025). Von Privilegien und Benachteiligungen: Eine psychodramatische Annäherung an Intersektionalität. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*, 24(Suppl 2).
- Miller, M., & Nagy, G. (2018). He/She/I said what?! Reflections on addressing microaggressions in supervision. *The Behavior Therapist*, 41, 95–98.
- PettyJohn, M. E., Tseng, C.-F., & Blow, A. J. (2020). Therapeutic utility of discussing therapist/client intersectionality in treatment: when and how? *Family Process*, 59, 313–327.
- Rostosky, S. S., Richardson, M. T., McCurry, S. K., & Riggle, E. D. B. (2022). LGBTQ individuals' lived experiences of hypervigilance. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 9, 358–369.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torio, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial micro-aggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62, 271–286.
- Tao, K. W., Owen, J., Pace, B. T., & Imel, Z. E. (2015). A meta-analysis of multicultural competencies and psychotherapy process and outcome. *Journal of Counseling Psychology*, 62, 337–350.
- Tarshis, S., & Baird, S. L. (2021). Applying intersectionality in clinical supervision: a scoping review. *The Clinical Supervisor*, 40, 218–240.
- White-Davis, T., Stein, E., & Karasz, A. (2016). The elephant in the room: dialogues about race within cross-cultural supervisory relationships. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 51, 347–356.

Wilcox, M. M., Drinane, J. M., Black, S. W., Cabrera, L., DeBlaere, C., Tao, K. W., Hook, J. N., Davis, D. E., Watkins, C. E., & Owen, J. (2022). Layered cultural processes: The relationship between multicultural orientation and satisfaction with supervision. *Training and Education in Professional Psychology, 16*, 235–243.

Hinweis des Verlags Der Verlag bleibt in Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutsadressen neutral.



Agostino Mazziotta 1979, Dr. phil. Diplom-Psychologe, Master of Counseling, Professor für Diversität und Community Work. Supervisor (DGSv). FH Münster, Fachbereich Sozialwesen.



Christoph Hutter 1969, Dr. Diplom-Theologe, Diplom-Pädagoge. Leiter des Referats für Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatung im Bistum Osnabrück. Ausbilder für Psychodrama und für Familienberatung. Supervisor und Lehrsupervisor (DGSv).