

Zeitschrift:	Zeitschrift für öffentliche Fürsorge : Monatsschrift für Sozialhilfe : Beiträge und Entscheide aus den Bereichen Fürsorge, Sozialversicherung, Jugendhilfe und Vormundschaft
Herausgeber:	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
Band:	73 (1976)
Heft:	9
Artikel:	Supervision macht "fit"
Autor:	Blocher, Judith
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-839180

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Zeitschrift für öffentliche Fürsorge

Nr. 9 September 1976
73. Jahrgang

Beilage zum "Schweizerischen Zentralblatt für
Staats- und Gemeindeverwaltung"

Monatsschrift für öffentliche Fürsorge
und Jugendhilfe, Enthaltend die Entscheide
aus dem Gebiete des Fürsorge- und Sozial-
versicherungswesen. Offizielles Organ der
Schweizerischen Konferenz für öffentliche
Fürsorge. Redaktion: Dr. M. Hess-Haeberli,
Waldfartenstrasse 6, 8125 Zollikerberg,
Telefon (01) 63 75 10. Verlag und Expedition:
Orell Füssli Graphische Betriebe AG, 8036 Zürich
Jährlicher Abonnementspreis Fr. 26.—.
Der Nachdruck unserer Originalartikel ist
nur unter Quellenangabe gestattet.

Supervision macht "fit"

Judith Blocher, Supervisorin, Kilchberg ZH

(Die nachstehenden Gedanken widme ich meiner verehrten Supervisorin, Frau Diana Briner, die mein berufliches Können entscheidend geprägt hat.)

In der vom Schweiz. Berufsverband der Sozialarbeiter durchgeführten Arbeitsmarktanalyse üben Arbeitgeber zum Teil Kritik an jungen Sozialarbeitern ohne Berufserfahrung. Sie bezeichnen sie als "unsicher, entscheidungsschwach und von zu theoretischem Ansatz ausgehend" (1).

Vorerst einige Bemerkungen zur Situation des in den Beruf einsteigenden Sozialarbeiters. Er hat, verglichen mit anderen Berufen, einen schweren Start. Anders als der Jurist oder Mediziner, der sich, unter Kontrolle von Ober- und Chefärzten, Substituten und Gerichtspräsidenten, langsam und mit angemessen dosierten Anforderungen in seine Aufgabe einarbeiten kann, wird der diplomierte Sozialarbeiter schon zu Beginn seiner Tätigkeit mit der vollen Schwere und Verantwortung seines Berufes konfrontiert. Vielleicht wird in der Einarbeitungsphase punkto Fallbelastung etwas Rücksicht genommen, aber eine qualitative Schonfrist ist kaum möglich, denn wer wüsste z.B., was sich aus einem scheinbar "leichten Fall" alles entwickeln kann? So erfährt der Anfänger oft schon in den ersten Wochen seiner Praxis die ganze Schwere von Schicksalen, wird in die Spannungen einer zerrissenen Ehe hineingeworfen, muss vielleicht dem Druck drohender Eltern standhalten oder, besonders an "Einmannstellen", schwierige Entscheidungen ganz allein fällen. Oft hat er auch die spürbare Skepsis seiner Arbeitgeber gegenüber seinem "einzigen Halt", nämlich dem neuerworbenen beruflichen Wissen, in Kauf zu nehmen (siehe die z.T. sehr negative Ausbildungsbewertung durch die Arbeitgeber (1)). Greifbare Erfolgsergebnisse bleiben aus, es gibt keine "gewonnenen Prozesse", keine "geheilten Patienten",

sondern oft und gerade in Fällen, wo der Sozialarbeiter imponierend gearbeitet hat, geht die Sache infolge Einwirkung von mächtigeren, anderen Faktoren schief. Die spärlichen Praktikumserlebnisse konnten nicht zu einer Dauererfahrung zusammenwachsen, der junge Sozialarbeiter hängt in bezug auf Bestätigung seines Könnens zunächst so richtig "in der Luft".

"Die Ausbildung hat ihre Stärke in der Breite, aber ihre Schwäche liegt in der zur Verfügung stehenden Ausbildungszeit, der nur sehr mangelhaft möglichen Vertiefung. Von daher glaube ich, dass die Fortbildung für Sozialarbeiter entscheidend wichtig ist.“ So Ruth Brack, Konrektorin der VSSA Bern und Gwatt, Abteilung Tagesschule (2). Die vielleicht geeignete Art der Fortbildung für Berufsanfänger ist die Supervision, d.h. ein praxisbegleitendes, vertiefendes und der individuellen Situation des Supervisanden angepasstes Haltungs-Training. Wie steht es damit in der Praxis? In 40 % aller Institutionen, welche von der genannten Arbeitsmarktanalyse erfasst wurden, gibt es keine Möglichkeit der Supervision (Ostschweiz: 57 %!). Supervision auf Kosten der Institution erhalten 40,1 % der Sozialarbeiter*, Supervision zu geteilten Kosten 11,6 % und Supervision auf eigene Kosten nehmen 9,5 % der Sozialarbeiter. Aus diesen Zahlen schliesse ich, dass das Mittel der Supervision als Training für Berufsanfänger noch ungenügend bekannt ist und die Arbeitgeber zu wenig informiert sind darüber, was Supervision anbieten kann.

Es gibt heute eine grosse Anzahl von Literatur, die Supervision von den verschiedensten Ansätzen her erläutert (siehe Literaturangaben im Anhang). Wenn ich in der nachfolgenden Beschreibung des Lernprozesses bestimmte Schwerpunkte setze, so tue ich dies mit persönlicher Wertung. Man kann natürlich anders gewichten und andere Methoden anwenden. Mein Erfahrungsbereich ist Einzelhilfe in ambulanter Sozialarbeit.

Der berufliche Reifungsprozess innerhalb der Supervision kann sich in folgenden Schritten vollziehen:

a) Lernen, Problemsituationen zu erfassen:

(Durch Einbeziehen aller wichtigen Informationen und Fakten die Problemsicht klären und vervollständigen, die Problemsicht des Klienten als Teilespekt anerkennen, allfällige Überidentifikation mit dieser Sicht abbauen und zu einer selbständigen, auf berufliches Können abgestützten Beurteilung der Situation durchfinden.)

Sozialarbeiter erhalten oft von ihren Klienten oder von Drittpersonen (Angehörige, Lehrer, Arbeitgeber, andere Instanzen) eine bestimmte Probleminterpretation aufdiktiert. Übernehmen sie diese Sicht nicht, verlieren sie vielleicht die Akzeptation dieser Partner. Dadurch entsteht ein Druck, der objektiv schwer auszuhalten ist. Es ist aber auch möglich, dass der Sozialarbeiter zu stark fixiert ist an bestimmte Theorien, er ordnet deshalb

*Diese Prozentzahlen beziehen sich auf 1974. Unter dem Druck der Rezession ist leider an manchen Orten das Supervisionsbudget unter die Spar-Guillotine gefallen. Diese Massnahmen sind sehr zu bedauern.

das, was er vom Klienten hört, vorschnell in eine Schublade seines entsprechenden Fachwissens ein. Schon das sachliche Rapportieren eines Falles in der Supervision schafft gewisse Distanz. Einseitiger Beurteilung steuert der Supervisor entgegen, indem er sich nach Fakten erkundigt, die bisher "vergessen gingen". Er hilft ev. auch nach, mit sachlichen Informationen über bestimmte Problemkategorien, weist auf entsprechende Literatur hin und weitet so den Horizont der Problembetrachtung. Das Entscheidende aber ist wohl, dass der Supervisand sich im "neutralen Raum" der Supervision sicherer fühlt als im Brennpunkt der Interessen zwischen ihm und dem Klienten. Er kann ruhiger überlegen und Zusammenhänge besser sehen. Sein Problemverständnis wird umfassender.

b) Lernen, Hilfsquellen einzubeziehen:

Sozialarbeit vollzieht sich nicht nur im Gespräch. Die meisten Probleme verlangen den Einbezug von weiteren Hilfsmitteln, und zwar sowohl in der Einzelhilfe wie in der Gruppen- und Gemeinwesenarbeit. Soziale Probleme haben nicht nur psychische und soziologische, sondern in den meisten Fällen auch sachliche Aspekte, es geht um Geld-, Wohnungs-, Beschäftigungs-, Versicherungsfragen, um Freizeitgestaltung, um gesundheitliche Probleme etc. etc. Es ist rein unmöglich, dass der Sozialarbeiter in all diesen Sparten Bescheid weiß, der Anfänger schon gar nicht. So ist er nicht nur ein Mensch, der Hilfe anbietet, sondern immer wieder auch einer, der um Hilfe bittet, d.h. er ist auf die Mitarbeit anderer, die ihm Informationen und "Sachen" zur Verfügung stellen angewiesen. Besonders der Anfänger muss fragen, fragen, fragen. In der Supervision erfährt er, wo die Quellen sind, die er aufsuchen muss, er lernt aber auch, sich unbefangen an andere zu wenden und dabei die natürliche Unsicherheit des Berufsanfängers zu überwinden.

c) Lernen, Entscheidungen zu fällen:

"Der Sozialarbeiter gleicht einem Wanderer, der sich nach Lichern zu orientieren sucht, die sich dann immer wieder als Irrlichter erweisen", schreibt Adolf Guggenbühl (3). So wandernd ist es natürlich schwer, sich für "das Richtige" zu entscheiden. Die unsicheren und stets wechselnden Grundlagen der Sozialarbeit sind bekannt, sie sind vom sozialen Wandel abhängig und werden nie eine stabile Entscheidungsbasis bieten. Entscheidungsgrundlagen werden also immer wieder, beinahe von Fall zu Fall, neu gesucht werden müssen. Sozialarbeiter mit längerer Praxis haben ein gewisses Erfahrungswissen, was ihnen gerade in Entschlüssen Sicherheit geben mag. Sie haben auch meistens das Vertrauen ihrer Vorgesetzten erworben. Ihnen "glaubt" man eine Entscheidung, was wiederum verstärkend auf ihre Entscheidungsfreudigkeit wirkt. Junge Kollegen können sich auf nichts abstützen. Die Unmenge von Gesichtspunkten, die bei einem Entscheidungsprozess berücksichtigt werden müssen, wirken entschlusshemmend. Der von Wissen Unbelastete hat es oft leichter. Zögernd vor entscheidender Tat sagt Hamlet die Worte: "Die angeborene Farbe der Entschliessung wird von des Gedankens Blässe angekränkelt." Die

lähmende Wirkung der allzu vielen Überlegungen ist jedem Sozialarbeiter bekannt. Er muss sowohl denkend Fakten gegeneinander abwägen, wie handelnd entscheiden. Die junge Generation ist oft in einem Abgrund von Zweifeln gefangen. Zu den traditionellen Unsicherheiten stösst der nagende Zweifel, "ob das Ganze einen Sinn hat". Es meldet sich die drängende gesellschaftskritische Frage, ob ein von der Öffentlichkeit als soziales Problem deklariertes Verhalten überhaupt ein Problem ist oder von der Gesellschaft zu einem solchen gemacht wird, weil es den Interessen der Mehrheit zuwiderläuft. Solche Argumente sind längst nicht in allen Fällen "Flucht", wie oft behauptet wird, sondern zeugen immer wieder von echtem Wahrnehmen sozialer Ungerechtigkeiten und damit verbundenem Erkennen gesellschaftlicher Zusammenhänge. Eine Veränderung der Macht-/ Ohnmachtsverhältnisse innerhalb der Gesellschaft zu Gunsten der sozial Benachteiligten: das ist das berufliche Ideal vieler junger Kollegen. Es ist ein Jammer, dass sie in diesen für sie manchmal entscheidenden Fragen innerhalb ihrer Institution oft allein bleiben. Ich habe zwar schon positive Beispiele konstruktiver Auseinandersetzungen miterlebt. Aber oft wirkt das Vorhandensein einer solchen sogenannten "linken Tendenz" wie eine Trennungswand innerhalb der Institution und führt bei den jungen Kollegen zur Isolation oder Verabsolutierung ihrer Theorie. Lässt man die gesellschaftliche Problematik aus dem Spiel, gelangt man wahrscheinlich leichter zu Entschlüssen. Ob das immer gut ist? Ich finde es etwas lieblos, wenn die Arbeitsmarktanalyse im Hinblick auf Berufsanfänger kurzerhand von "Entscheidungsschwäche" redet.

Die Supervision sollte ein angstfreier Raum sein, in welchem Entscheidungsschwierigkeiten erörtert, Zweifel ernstgenommen, aber vielleicht auch geklärt werden können. Die Entscheidungsfreudigkeit des Supervisanden kann z.B. wachsen durch die Erfahrung, dass der Supervisor eine Lösung wagt, obwohl er nicht 'sicher' ist, ob sie richtig ist, dass er das Risiko eingeht, weil er weiß, dass man in der Sozialarbeit nichts erreicht ohne die Bereitschaft, auch Fehler zu machen.

d) Lernen, Hilfe anzubieten

Unter diesen Abschnitt fallen die Bemühungen, das richtige Behandlungsmodell für den je in Frage stehenden Hilfsprozess zu finden und das gewählte Behandlungsvorgehen dann an Hand des betreffenden Hilfsfalles einzuführen. Die Kontrolle erfolgt meistens via Gesprächsprotokolle oder Tonbandaufzeichnungen. Im Laufe einer Supervisionsphase (sie umfasst in der Regel ca. 20 Sitzungen) werden meistens nur eine oder zwei Behandlungstechniken trainiert, dafür wird aber angestrebt, dass der Supervisand bis zum Schluss eine gewisse Sicherheit in der Handhabung derselben erreicht.

Beim konkreten Versuch, Hilfe anzubieten, wird der Supervisand aber auch mit der Tatsache konfrontiert, dass in einem Hilfsprozess nicht nur die Persönlichkeitsfaktoren des Klienten sondern auch seine eigenen mitspielen. Mit anderen Worten: nicht nur die "blinden Flecken" des Klienten, sondern auch diejenigen des Beraters können verhindern, dass ein Problem einsichtig und lösbar wird. Ich nenne einige Beispiele: Wenn der Sozial-

arbeiter Angst hat vor starken Gefühlen, wird der Klient auch keine solchen äussern. Ist er selbst noch verstrickt im Ablösungsprozess von seinem Elternhaus, wird er in der Praxis auftauchende Eltern-Kind-Probleme entweder verdrängen oder einseitig Partei nehmen. Hat er selbst unter Autoritäten gelitten und ist damit noch nicht ganz fertig, so wird er sich entweder davor scheuen, selbst Autorität auszuüben oder er wird umgekehrt ausschliesslich autoritäres Verhalten markieren.

Ich glaube, dass die Arbeit an den "blinden Flecken" lebenslänglich ist. Damit man nicht entmutigt, sollte man schon in der Startphase erfahren, dass solche oft als definitive Grenzen erlebten Blockierungen nicht unveränderlich sind! Man kann sich nun fragen, ob die 'Behandlung' solcher, meist in Kindheitserlebnissen wurzelnden Persönlichkeitsfaktoren in die Supervision gehört. Für die Aufarbeitung von Fehlentwicklungen ist die Supervision nicht der Ort, wohl aber ist sie manchmal der Anlass, solche Fehlentwicklungen überhaupt zu entdecken. (Diagnosen sollten allerdingst nicht gestellt werden.) Erlebt sich der Supervisand in der Fallbehandlung (die ja in der Supervision gewissermassen im Zeitlupentempo abläuft) als persönlich stark behindert, so entschliesst er sich vielleicht, das aufgetauchte Problem an zuständigem Ort therapeutisch klären zu lassen. In der Regel geht es in der Supervision darum, bereits bewusste und weitgehend durchgearbeitete Verhaltensmuster in ihrer Wirkung auf den Klienten zu erkennen und ein anderes Verhalten einzuüben. Die Methode, die ich in der eigenen Supervision erlebte und seither in der Supervisionspraxis anwende, geht so vor: Der Supervisand wird gebeten, in völlig freier Wahl einen Fall in die Supervision zu bringen. Fühlt er sich nun von einem eigenen Verhaltensmuster blockiert, wird er vermutlich (und meist ganz unbewusst) einen Fall bringen, dessen Problematik seiner eigenen gleicht. *Dass* er diesen Fall bringt, ist in der Regel ein Zeichen dafür, dass er auch bereit ist, seine eigene Schwierigkeit anzugehen. In der Supervision wird nun das Problem des Klienten besprochen (Verhaltensmuster, Zusammenhänge, Werte und Normen, die es beeinflussen, Behandlungsmöglichkeiten). Durch die Einfühlung in die Situation des Klienten wird das Problem selbstverständlich und akzeptabel, diese Haltung überträgt sich nun auf den Sozialarbeiter und dessen eigenes, meist noch unausgesprochenes Problem. Seine Abwehr baut sich ab. Er gewinnt Zugang zu diesem Konflikt. Eventuell löst er sich "still" auf oder wird durch ein Gespräch in der Supervision, welches nun die persönlichen Umstände der Supervision miteinbezieht, geklärt. Aus dieser Sitzung geht der Supervisand meistens ziemlich nachdenklich weg. Er sieht Zusammenhänge. Er erkennt, wie nah Helfer und Hilfsbedürftiger sein können, im selben Problem verstrickt, aber auch indirekt sich gegenseitig zur Hilfe werdend. Eine solche Erfahrung kann zum Bewusstsein bringen, dass der Beruf nicht nur nimmt, sondern auch gibt, und solches Erleben wirkt sich positiv auf die Tragfähigkeit aus. Ein Beispiel: eine junge Sozialarbeiterin, die Klienten jeden Alters betreut, bringt in die Supervision ausschliesslich Fallbeispiele junger Mädchen (was sie aber nicht realisiert). Alle Fälle weisen dieselben Konstellationen auf: die Mädchen lehnen sich gegen Betreuungstendenzen auf und wollen sich selbstständig machen (mit dem Freund in die Ferien gehen, heira-

ten, Lehre aufgeben etc.). Es kommt regelmässig zu Spannungen zwischen der Sozialarbeiterin und diesen Klienten. Erstere neigt zu provokativem Verbieten und Anwendung der Machtmittel (was nicht zu ihrer Persönlichkeit zu passen scheint). Ich spreche sie darauf an, und sie ist überrascht und betroffen. Sie kann nicht verstehen, warum sie Druck ausübt, denn sie lehnt derartiges Verhalten ab. Bis zur nächsten Supervision beschäftigt sie sich mit ihrer persönlichen Biographie. Sie entdeckt, dass ihre Haltung etwas mit der Angst ihrer Eltern, sie als Tochter zu verlieren, und mit einem gewissen Druck, den diese hier ausüben, zu tun hat. Inzwischen hat sie sich zwar selbstständig gemacht, aber ein unverarbeiteter Rest dieses Prozesses lässt sie mit Druck auf die sich selbstständig machenden Mädchen reagieren. Die Entdeckung wirkt befreiend. Sie versucht nun, mit den Mädchen Entscheidungen zu erarbeiten, ohne Druck auszuüben. Sie kann nun aber auch in echter Autorität Entscheide selbst fällen, wenn diese nötig sind und muss sich nicht mehr hinter die Machtfülle ihrer gesetzlichen Institution verschanzen. Auf diese echte, natürliche Autorität sprechen nun auch die Mädchen besser an.

e) Lernen, Arbeitsverträge abzuschliessen und Erfolgskontrolle durchzuführen:

Zu bewusstem, überprüfbarem Arbeiten gehört eine klare Arbeitsabsprache zwischen Sozialarbeiter und Klient. Diese umfasst das was, wann, wie und "durch wen" der Hilfe. Liegt ein solcher, meist mündlich geschlossener 'Arbeitsvertrag' vor, wird eine Überprüfung des Erreichten nach einer gewissen Zeitspanne möglich. Die Auswertung erfolgt ebenfalls mit dem Klient. Es ist wichtig, dass sowohl für Erfolg wie Misserfolg Annahmen gewagt werden, die sich auf die Realität abstützen. Leider kann man ja nie mit Gewissheit sagen, was wirklich hilft. Oft bleiben gerade die wesentlichsten Auslöser verborgen. Das bedeutet aber wiederum nicht, dass eine systematische Auswertung des Geleisteten unmöglich ist. Es gibt wohl in jedem Hilfsprozess Schritte (oder auch das Unterlassen von Schritten), die rückwirkend als hemmend oder fördernd bezeichnet werden können. Hier und da gehört auch klar gestellt, dass etwas geschadet hat. Das Modell einer solchen Kontrolle ist meistens die Auswertung der Supervision, eines Prozesses, welcher für den Supervisanden persönliche Bedeutung hat.

f) Lernen, im Beruf Befriedigung zu finden:

Die Auswertung eines Hilfsprozesses kann verschieden erfolgen: das Resultat kann fatalistisch interpretiert werden, im Hinblick auf die Person des Klienten, die Struktur der Institution, die gesellschaftliche Ordnung und Sozialarbeit allgemein oder auch in bezug auf das eigene Unvermögen. Solche fatalistischen Schlüsse helfen nicht weiter, sondern führen zu Resignation. Man kann aber auch anders auswerten. Ich glaube, die Art und Weise, wie ein Hilfsprozess vom Sozialarbeiter *persönlich erlebt* wird, ob für ihn dabei etwas "Nährendes" abfällt, ob er selber in diesen Prozess so eintauchen kann, dass er auf dem Grund des Geschehens, manchmal an höchst unerwartetem Ort, eine "Perle" findet, die ihn persönlich bereichert, ist wahrscheinlich für eine echte Berufsreife entschei-

dend. Ist der Supervisor selber ein Mensch, der Sozialarbeitspraxis als bereichernd erfährt oder erfahren hat (ich hoffe, dass dem so ist!) und ergibt sich zwischen den Supervisionspartnern ein Austausch über die Werte, von denen sie sich tragen lassen, so fördert dies die Identitätsfindung des jungen Berufskollegen. Er hängt nicht mehr "in der Luft". Er hat erfahren, wie er Klienten helfen kann und dass ihm das ein Stück weit eigene Befriedigung bringt.

Nicht immer verläuft die Supervision so. Manchmal führt sie auch zu gegenteiligen Schlüssen: anstatt in den Beruf hinein aus ihm hinaus. Wenn der Supervisionsprozess gelingt, so erfährt der Supervisand, welche Dimensionen sein Beruf hat, gleichzeitig wird er mit seinen eigenen Möglichkeiten und Grenzen konfrontiert. Dies kann dazu führen, dass er sich für eine andere Laufbahn entscheidet. Häufiger aber ist, dass er seinem Beruf treu bleibt, sich aber zu einer Vertiefung oder Ausweitung seiner Ausbildung entschliesst.

Schlussbemerkungen:

Ich glaube, dass es heute kaum zu verantworten ist, Sozialarbeiter in den Beruf einsteigen zu lassen, ohne ihnen die Möglichkeit eines Haltungs-Trainings anzubieten. Für den Aufwand, sowohl zeitlich wie finanziell, sollte die Institution im grossen Ganzen aufkommen, denn der Ertrag kommt unmittelbar der Arbeit zugut. Supervision ist keine unverbindliche Angelegenheit, sie fordert den Sozialarbeiter und belastet ihn auch oft. Eine Supervisionsperiode dauert in der Regel ungefähr ein Jahr. Die Frage von Einzel- oder Gruppensupervision sollte individuell entschieden werden können. Ebenso sollte der Sozialarbeiter den Supervisor selbst wählen können. Nach der ersten Supervisionsphase lässt sich in der Regel ein Unterbruch verantworten. Im Prinzip sollte der Sozialarbeiter aber während seiner ganzen Laufbahn Supervisionsphasen einbauen. Später setzen sich die Akzente vielleicht anders: dann geht es darum, vor Routine und allzu grosser Sicherheit zu bewahren, wieder neue Impulse zu setzen und vor allem auch neues Fachwissen aufzunehmen und in die Praxis zu integrieren. Das In-Frage-Stellen muss immer wieder neu gewagt werden. Aber auch der "Sinn des Ganzen" muss vielleicht immer wieder neu erschlossen werden.

Anmerkungen:

- (1) Arbeitsmarktanalyse für Sozialarbeiter, durchgeführt vom Schweiz. Berufsverband der Sozialarbeiter, Bern 1975, zu beziehen bei: Zentralsekretariat SBS, Hopfenweg 21, 3007 Bern
- (2) Ruth Brack: "Methode – Fetisch oder Arbeitsinstrument?" In Zeitschrift 'Sozialarbeit', Nr. 2/1976
- (3) Guggenbühl A. Dr.: "Über die Berufshygiene des Sozialarbeiters". In Zeitschrift 'Sozialarbeit', Nr. 1/1975

Literaturangaben

Literaturverzeichnis:

- Pettes Dorothee E.* Supervision in der Sozialarbeit. Anleitung von Studierenden und Praxisberatung von Mitarbeitern. Freiburg 1971
- Siegers Frans M.J.H.* Praxisberatung in der Diskussion. Formen, Ziele, Einsatzfelder. Freiburg 1974
- Kappeler Manfred* Praxisberatung: Vier verschiedene Konzepte. Burckhardthaus-Verlag Gelnhausen 1970
- Kersting Heinz J.* Kommunikationssystem Gruppensupervision. Aspekte eines Lernlehrverfahrens. Lambertus-Verlag Freiburg im Breisgau 1975
- Wittenberger Gerhard* Neutralität oder Parteilichkeit in der Supervision. Neue Praxis 4/1974
- Huppertz Norbert* Supervision. Analyse eines problematischen Kapitels der Sozialarbeit. Neuwied/Berlin 1975
- 'Sozialarbeit' 2/1976* Beiträge aus der schweizerischen Sozialarbeit über Erfahrung mit Supervision in der Ausbildung und in offener und ambulanter Sozialarbeit.

Akten als Grundlage der Supervision

Dr. iur. Max Hess

Die Abhandlung von Judith Blocher, "Supervision macht fit", zeigt, dass der Supervisor für seinen "Befähigungsprozess" auf Gesprächsprotokolle oder Tonbandaufnahmen angewiesen ist.

In rechtlicher Hinsicht müssen Sozialarbeiter und Sozialpädagogen wissen, *dass die Aufnahme eines (nicht öffentlichen) Gesprächs auf Tonband nur mit Einwilligung des oder der daran beteiligten Klienten zulässig ist (Art. 179ter StGB)*¹. Es geht also ebenso sehr aus rechtlichen wie aus berufsethischen Überlegungen nicht an, ohne Wissen des Klienten ein Gespräch auf Tonband aufzunehmen. Ob Klient und Sozialarbeiter sich im Gespräch, das auf Tonband aufgenommen wird, ebenso frei fühlen wie beim Gespräch, das nicht laufend registriert wird, ist eine Frage, die schlussendlich nur durch das praktische Experiment beantwortet werden kann.

Es ist aber auch möglich, Gesprächsprotokolle zu erstellen, die m.E. eine hinreichende Grundlage für eine differenzierte Praxisanleitung bieten – dies besonders dann, wenn zwei wesentliche Voraussetzungen erfüllt werden. Erstens einmal sollte die Niederschrift unmittelbar nach dem Gespräch erfolgen, also in einem Zeitpunkt, in dem die gewonnenen Eindrücke nicht durch andere Erlebnisse abgeschwächt worden sind und das Erinnerungsvermögen noch nicht getrübt ist. Durch Verwendung eines Diktiergerätes kann diese

¹ Vgl. dazu Hess, Zur Geheimhaltungspflicht des Sozialarbeiters, Z.f. öffentl. Fürsorge, 72. Jahrg., Nr. 4, April 1975, S. 51 ff., insbes. S. 60/61.