

Von der Teamsupervision zu gemischten Supervisionsgruppen: zur Supervision von Erziehern und Sozialpädagogen im Rahmen öffentlicher Erziehung

Morgen, Barbara von

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Morgen, B. v. (1990). Von der Teamsupervision zu gemischten Supervisionsgruppen: zur Supervision von Erziehern und Sozialpädagogen im Rahmen öffentlicher Erziehung. *Psychologie und Gesellschaftskritik*, 14(1), 63-73. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-249945>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

VON DER TEAMSUPERVISION ZU GEMISCHTEN SUPERVISIONSGRUPPEN.

ZUR SUPERVISION VON ERZIEHERN UND SOZIALPÄDAGOGEN IM RAHMEN ÖFFENTLICHER ERZIEHUNG

Barbara von Morgen

In diesem Artikel soll versucht werden, die Arbeit in Supervisionsgruppen mit Erziehern und Sozialpädagogen darzustellen. Diese sind in öffentlicher Erziehung - angestellt beim Amt für Jugend in Hamburg - tätig.

Hierzu ist es notwendig, einen kurzen Überblick über die allgemeinen Aufgaben eines Psychologen zu geben, der beim psychologischen Beratungsdienst des Amtes für Jugend im Bereich öffentliche Erziehung tätig ist. Nur so kann dem Leser verständlich gemacht werden, wie die Idee entstanden ist, das herkömmliche Tätigkeitsfeld zu verlassen, und gemischte Supervisionsgruppen aufzubauen.

Die beim Landesbetrieb für öffentliche Erziehung¹⁾ angestellten Erzieher und Sozialpädagogen arbeiten entweder in Heimen, deren Gruppen jeweils zehn Kinder und/oder Jugendliche mit viereinhalb Betreuerstellen haben, oder aber in Jugendwohnungen mit in der Regel zwei bis fünf Jugendlichen bei einem Stellenschlüssel von vier Jugendlichen zu anderthalb Sozialpädagogen (oder Erziehern mit Zusatzqualifikation). Neben den Problemen, die mit größeren Institutionen einhergehen, wie feste hierarchische Strukturen, wenig Entwicklungs- und Entscheidungsmöglichkeiten für Betreuer und Betreute, leiden Erzieher und Kinder, bzw. Jugendliche im Heim besonders darunter, daß jeweils eine Person 24 Stunden lang allein mit der Gruppe zusammen ist.

In Jugendwohnungen, die nicht rund um die Uhr betreut werden, bestehen die Schwierigkeiten häufig in der Zusammensetzung der Gruppen, auf welche die Betreuer nicht immer Einfluß haben. So kommt es oft genug vor, daß Jugendliche zusammenleben

¹⁾ Hamburger Spezifikum, nämlich staatliche Institutionen, wie Heime und Krankenhäuser in eigenverantwortlich wirtschaftende Betriebe umzuwandeln. Die Beschäftigten bleiben aber Angehörige des öffentlichen Dienstes.

müssen, die entweder keinerlei Gemeinsamkeiten haben oder aber sich so ähnlich sind, daß sie sich nicht gegenseitig unterstützen, sondern eher destabilisieren (z. B. wenn drei Jugendliche, die auf den Strich gehen, in einer Wohnung leben. führt dies oft dazu, daß sie immer tiefer in die Prostitutions- und Drogenszene abtauchen, weil niemand in der Wohnung ein Gegengewicht dazu darstellen kann). Eine Aufgabe des psychologischen Beratungsdienstes besteht darin, den Betreuern dabei zu helfen, diese - aufgrund äußerer Bedingungen entstandenen - Probleme zu bewältigen.

Dieser Widerspruch wird noch weiter vertieft, indem die dem Beratungsdienst angehörenden Psychologen dem gleichen Arbeitgeber unterstellt sind, wie die von ihnen beratenen Erzieher und Sozialpädagogen. Zwar sind die Psychologen nicht weisungsberechtigt, werden aber von der Geschäftsleitung des Landesbetriebes sowie von Heim- oder Verbundleitern²⁾ in Konfliktfällen hinzugezogen. Die Form der dann gewünschten Beratung ist ganz verschieden. Mal handelt es sich darum, ein Heim bei der Auflösung in Jugendwohnungen zu begleiten, bzw. die Mitarbeiter - auch wenn sie kein Interesse daran haben - darauf vorzubereiten; mal handelt es sich um einzelne Kinder oder Jugendliche, die von den betroffenen Erziehern in der vorgegebenen Form nicht betreut werden können (z. B. suicidgefährdete Jugendliche oder Trebegänger), die aber nicht anders untergebracht werden dürfen.³⁾

Der Psychologe versteht sich dann in der Rolle des "unparteiischen Schiedsrichters". Eine Aufgabe, der er nicht gerecht werden kann, denn zum einen sind bei derartigen Fragen fachliche, politische und persönliche Interessen der Beteiligten nicht mehr zu trennen, zum anderen ist in dieser Konstellation vollkommen unklar, wem der Psychologe in der Funktion des Schiedsrichters noch hilfreich zur Seite stehen kann. Gerade wenn Betreuer gegenüber Neuerungen mißtrauisch sind, oder aber es mit ihrem Klientel - aus welchen Gründen auch immer - besonders schwer haben, brauchen sie eine Person, die ihnen zur Seite steht und deshalb parteilich ist und auch sein muß.

2) Heime werden durch die Auflösung in Jugend- und Kinderwohnungen zu Verbänden umgewandelt. Die Verbundleitung nimmt in eingeschränktem Maße die Funktion der Heimleitung wahr.

3) Seit 1980 gibt es in Hamburg keine geschlossene Unterbringung mehr. Mit dem Argument, "schwierige" Jugendliche dürften nicht abgeschoben werden, finden Einweisungen in die Psychiatrie sehr selten statt. Trotzdem werden den Betreuern keine Nachtdienste mehr vergütet.

Ein weiteres Aufgabenfeld des psychologischen Beratungsdienstes ist die Teamsupervision. Diese wird häufig erst dann von Teams gefordert, wenn die Konflikte zwischen den Mitarbeitern so groß geworden sind, daß die aktuelle Arbeit stagniert.

Um die Dynamik eines Team-Konflikts zu verstehen, müssen an dieser Stelle die Belastungen, denen die Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit ausgesetzt sind, genau untersucht werden. Die Betreuer haben jeden Tag mit verlassenen und/oder mißhandelten Kindern und Jugendlichen zu tun. Die äußerlich sichtbaren Verhaltensweisen, die meist Anlaß zur Einweisung in öffentliche Erziehung waren, sind bekannt (z. B. stehlen, Schule schwänzen, ausreißen (Trebegänger), Prostitution, Drogen). Offensichtlich ist die Arbeit mit diesem Klientel schwer und belastend. Die Belastung wird auch kaum geringer, wenn man die Jugendlichen "verselbständigt", d. h. nicht mehr rund um die Uhr betreut. Sie besteht - auf der Erscheinungsebene - in einem fast permanenten Krisenmanagement. Entweder brauchen die einzelnen Kinder oder Jugendlichen Unterstützung oder in der gesamten Gruppe rumort und kocht es.

Der Motor für diesen dauernden Streß (für Jugendliche und Betreuer) liegt jedoch noch eine Schicht tiefer. Die Kinder und Jugendlichen müssen ihre Erzieher in ständiger Unruhe und Anspannung halten, um ein seelisches Gegengewicht zu ihrer Ausgangslage - nämlich verlassen und/oder mißhandelt zu sein - zu schaffen. Nur indem sie ihre Betreuer in einem fort in Trab halten, behalten sie ein Gefühl für sich (nämlich etwas in dieser Welt bewirken zu können) und können (psychisch) überleben.

Diese - in ihrem gesamten Ausmaß unbewußte - Schicht von Verlassenheit und Mißhandlung wird von dem Erzieher bewußt und unbewußt getragen. Dies macht seine Arbeit so anstrengend. Nur aufgrund seiner eigenen bewußten und unbewußten Erfahrungen von Verlassenheit und Mißhandlung ist er imstande, Verständnis und Einfühlung für seine Klientel zu entwickeln. Das bedeutet aber auch, daß seine eigenen diesbezüglichen Wunden permanent offen gehalten werden, seine eigene Verlassenheitsdynamik nicht zur Ruhe kommt. Kommen dann noch äußere Belastungen hinzu, oder gibt es im privaten Bereich kein ausreichendes Gegengewicht, geht dem Betreffenden "die Luft aus". Aufgrund seiner Erschöpfung ist er nicht mehr in der Lage, seine eigene Dynamik von der seines Klientels zu trennen. Er gerät zunehmend in die Regression, d. h. seine aktuellen Gefühle und Wahrnehmungen sind mit denen seiner frühen Vergangenheit angereichert.

Da der Anlaß zu dieser Krise häufig aus dem Arbeitsfeld kommt, sind mehr oder weniger alle Teammitglieder davon betroffen. Entsprechend regressiv sind dann auch die Wünsche und Erwartungen der Mitglieder untereinander. Diese äußern sich häufig in Vorwürfen, wie: "Du verstehst mich nicht". "Keiner sieht, was ich alles tue, wie schlecht es mir geht". Oder "Du bist so weit weg".

Werden diese Bedürfnisse nach Geborgenheit und Verständnis von den anderen Mitarbeitern nicht erfüllt, was - da es in erster Linie kindliche Bedürfnisse sind - nicht zu leisten ist, steigt der Wutpegel innerhalb des Teams gewaltig an.

Zu diesem Zeitpunkt wird gewöhnlich der Ruf nach Teamsupervision laut. Der Auftrag an den Psychologen lautet, die "Beziehungen der Teammitglieder untereinander zu klären".

Doch "Beziehungen klären" kann man nur mit Menschen, die sich in ihrer eigenen primären Dynamik⁴⁾ auskennen. Nur so können sie klären, welches realer Ärger über den anderen ist und was aus der eigenen Vergangenheit stammt. Diese Arbeit kann man unmöglich in einem Team machen, dessen Mitglieder ein mehr oder weniger freiwilliges Arbeitsbündnis miteinander geschlossen haben. Der Wunsch nach "Beziehungsklärung" und Selbsterfahrung deutet vielmehr auf die regressiven Tendenzen im Team hin (vgl. ROTH, 1985, S. 114). Ihn in die Tat umzusetzen, würde das Aufheben jeglichen Schutzes für den Einzelnen bedeuten. Eine gute Arbeitsgrundlage, die an erwachsene Teile der Person anknüpft, wäre damit ruiniert.

Die entsprechende Situation vom Feld her aufzurollen, d. h. Fallarbeit zu machen, um aufzuspüren, wodurch der ganze Konflikt aufgeheizt wurde, ist in diesem Fall oft nicht möglich, da die Konflikte der Mitarbeiter alles zu verhindern scheinen. Der regressive Sog innerhalb des Teams ist dann so groß, daß die Arbeit an einem Verständnis für die Dynamik des Klientels die eigene Bedürftigkeit noch weiter steigert. (Beispiel: "Warum sollte ich mich um X kümmern, wenn es mir selber so schlecht geht!")

Hinzu kommt, daß aufgrund des regressiven Gruppenklimas der Übertragungspegel so hoch ist, daß der Supervisor kaum mehr als reale Person wahrgenommen wird. Ihm als Gruppenleiter werden sofort alle real unerfüllbaren Wünsche zu Füßen gelegt.

⁴⁾ Primäre Dynamik heißt aufgrund der eigenen Lebensgeschichte entstandene Form des Kräftespiels in Beziehungen.

Diese gehen mit enormer Wut einher, die der primären Dynamik des Einzelnen entstammt. Entsprechend unfreundlich, streng oder verweigernd wird der Supervisor erlebt oder verführt so zu sein. Dies führt dazu, daß ihm über kurz oder lang gekündigt wird, weil er "ja doch nicht helfen kann".

Nachdem ich so mit einigen Teams die Arbeit einstellen mußte, fragte ich mich, wie eine geeignete Supervision und Unterstützung für Erzieher und Sozialpädagogen, die in diesem Feld tätig sind, aussehen könnte. Das Angebot mußte einerseits dem Bedürfnis der Erzieher nach Unterstützung und Zugehörigkeit als Gegengewicht zur Verlassenheit Rechnung tragen, ohne andererseits den regressiven Sog aus der täglichen Arbeit zu verstärken. Das Ergebnis war die Einrichtung mehrerer Supervisionsgruppen, an denen Betreuer aus verschiedenen Einrichtungen teilnehmen. Teamsupervision biete ich aus den o.g. Gründen nicht mehr an. Wenn mehrere Mitglieder eines Teams Supervision machen möchten, nehmen sie getrennt die Gruppenangebote wahr.

Im Folgenden werde ich die Grundsätze und die Form der Arbeit dieser Supervisionsgruppen darstellen.

Die Gruppen bestehen meist aus sechs Teilnehmern. Eine größere Zahl würde dem Einzelnen nicht gerecht, eine kleinere läßt, sobald Teilnehmer fehlen, Verlassenheitsgefühle aufkommen. Die Teilnahme an einer Gruppe ist verbindlich. Bevor jemand neu in eine Gruppe kommt, sehe ich ihn mindestens einmal einzeln. So können wir uns etwas kennenlernen, und ich kann prüfen, welche der Gruppen zu ihm paßt. Zur Zusammensetzung sei hier erwähnt, daß ich immer darauf achte, daß jedes Gruppenmitglied mit einem anderen Mitglied etwas gemeinsam hat (z. B. nie nur ein Mann oder ein älteres Gruppenmitglied, oder nur ein Erzieher aus einer Kindergruppe).

Die Erstgespräche sollen auch dazu dienen, die bei vielen vorhandene Scheu vor Einzelgesprächen ein wenig abzubauen. Es besteht immer das Angebot, mich anzurufen und zu Einzelgesprächen zu mir zu kommen, wenn bestimmte Probleme drängen oder die Gruppe nicht der geeignete Ort dafür ist. Indem ich als Gruppenleiterin eine Beziehung zu jedem Gruppenmitglied habe, ist die Konstanz der Arbeit und der Blick für alle gewährleistet.

Für Mitarbeiter, die zum einen in einem Feld arbeiten, in dem Verlassenheit an der Tagesordnung ist, und die zudem auch noch bei der Behörde angestellt sind,

in der aufgrund der Größe und der Anonymität über die einzelnen Einrichtungen hinaus keinerlei Zugehörigkeitsgefühl entstehen kann, ist es von ungeheurer Wichtigkeit, einen Ort anzubieten, an dem neben Entlastung und Hilfestellung auch Zugehörigkeit und Sicherheit gewährleistet sind.

Wichtig ist auch der Kontakt zu Betreuern anderer Einrichtungen. Es tut dem Einzelnen gut, zu erleben, daß andere häufig ähnliche Konflikte und Sorgen in ihrer Arbeit haben, wie er selber. Außerdem fällt es viel leichter, über eigene Schwierigkeiten in der Arbeit zu reden, wenn Menschen dabei sind, mit denen man nicht täglich zusammenarbeiten muß. Der dritte wichtige Aspekt dieser Gruppen ist, daß der Einzelne erlebt, daß er - auch wenn er es selber nicht leicht in der Arbeit hat - in der Lage ist, anderen Teilnehmern in der Gruppe bei ihren Problemen zu helfen. Und nicht zuletzt erfährt er in der Gruppe auch Anerkennung für gute Arbeit; diese wird im Alltag von Kollegen und Vorgesetzten oft versagt.

Die Erfahrung, in der Gruppe Kontakt zu jedem Gruppenmitglied zu bekommen und mir beim Gruppenleiten zuzusehen, führt dazu, daß "ganz nebenbei" erlebt wird, wie es in Gruppen zugehen kann, was für die Arbeit in Heim- und Wohngruppen von großer Bedeutung ist.

Soweit zur Zusammensetzung und den Leitlinien der Supervisionsgruppen. Im Folgenden geht es um die Inhalte der Gruppenarbeit.

Im Mittelpunkt der Supervision steht die Fallarbeit. Wenn der Betreuer die bewußten und unbewußten Motive der Kinder und Jugendlichen mit denen er zu tun hat, besser verstehen lernt, fällt ihm die Arbeit mit ihnen leichter, denn er bleibt nicht in deren Dynamik verstrickt.

Welche Mittel stehen nun einer Supervisionsgruppe zur Verfügung? In erster Linie arbeiten wir mit dem "Spiegelphänomen"⁵⁾: Bei der Darstellung eines Kindes oder Jugendlichen tauchen in der Gruppe alle zu diesem Fall gehörenden Gefühle auf. In der Gruppe entsteht durch die Identifikation der Teilnehmer mit dem Betroffenen ein Bild von seiner Person. Dieses Bild ist keineswegs deckungsgleich mit dem, welches der Darstellende oder seine Kollegen von diesem Kind oder Jugendlichen haben. Es entspricht vielmehr dessen unbewußter Gefühlslage. Erst die

⁵⁾ Das Spiegelphänomen wurde erstmals von dem amerikanischen Psychoanalytiker Harold F. SCARLES im Rahmen psychoanalytischer Supervision beschrieben. Es besagt, "daß die Gefühle des Supervisors nicht Fremdkörper sind (...), sondern hochinformativ Spiegelungen der Beziehung zwischen Therapeut und Patient". (SCARLES, 1955 nach ROTH, 1984, S. 124)

Spiegelung in der Gruppe macht deutlich, wie die primäre Dynamik des Kindes oder Jugendlichen aussieht und an welcher Stelle es zum Konflikt mit dem Betreuer kommt. Erst wenn dieser Punkt verstanden ist, geht es zum nächsten Schritt, nämlich der Frage, welchen subjektiven Sinn also das für alle so "problematische" Handeln für das Kind oder den Jugendlichen hat. Damit verbunden ist auch die Analyse des Kontaktes: Die Beziehungen der Gruppenmitglieder untereinander und vor allem gegenüber dem Darsteller sowie gegenüber der Gruppenleitung fühlen sich in dem Moment so an, wie diejenigen, die der Betroffene bisher erlebt hat. Ein ganz häufiges Phänomen ist zum Beispiel die Kontaktlosigkeit bei gleichzeitigem Redeschwall in der Gruppe während einer Falldarstellung. Dieses Phänomen ist auf die oben beschriebene Verlassenheit (die keinen wirklichen Kontakt zum anderen mehr zuläßt), in der viele Kinder und Jugendliche in öffentlicher Erziehung leben und gelebt haben, zurückzuführen. In solchen Situationen ist es enorm wichtig, daß der Gruppenleiter ein Gegengewicht herstellt, indem wenigstens er zu allen Teilnehmern den Kontakt aufrechterhält. Das Verständnis dessen, warum ein Kind oder Jugendlicher so handelt, wie er es tut und welche Rolle die Betreuer dabei spielen, ermöglicht es dem darstellenden Erzieher, zunächst aus der Dynamik auszuweichen. Als weiteren Schritt überlegen wir in der Gruppe, welche Form der Unterstützung der Jugendliche oder das Kind braucht, damit er neue Erfahrungen - anstelle der jeden Kontakt verhindernden alten - mit anderen Menschen machen kann. Dies kann - günstigenfalls - dazu führen, daß das Kind oder der Jugendliche zum ersten Mal in seinem Leben einen Menschen erlebt, der sich darum bemüht, ihn aus seiner Perspektive heraus zu verstehen und Kontakt zu ihm zu bekommen.

Die partielle Identifikation mit dem Klientel und die individuelle Reaktion darauf tritt, wie bereits dargestellt, keineswegs nur in Supervisionsgruppen auf, sondern auch im Team. Die Supervisionsgruppe ist jedoch der einzige Ort, an dem man dieses Phänomen erkennen und als "Spiegelphänomen" studieren kann, ohne mit Leib und Seele in der Dynamik des Betreffenden gefangen zu sein.

Ein weiteres Thema der Supervisionsgruppe kann die Institution sein, in der die Erzieher und Sozialpädagogen arbeiten. Damit kann das einzelne Heim, der Verbund oder aber auch der Landesbetrieb gemeint sein, der den finanziellen wie auch den personellen Rahmen (in bezug auf Betreuer und Betreute) festlegt.

Bezogen auf die einzelne Institution hat es sich auch hier sehr bewährt, mit dem "Spiegelphänomen" zu arbeiten. Viele Heime und Verbände haben eine jahrealte Dynamik, die der einzelne Mitarbeiter schon lange nicht mehr durchschauen kann.

Erst die Spiegelung durch die Gruppe ermöglicht es ihm, diese Dynamik zu verstehen und damit auch eher auszusteigen. Im Heimbereich ist diese Dynamik meist viel rigider und festgefahrener als im Verbund. Deshalb merken Mitarbeiter, die oft schon lange im Heim gearbeitet haben, erst durch die Spiegelung der Strukturen in der Gruppe, daß sie dort keine Veränderungsmöglichkeiten haben. Dies führt dazu, daß sie in Verbände wechseln, in denen sie in Jugendwohnungen wesentlich selbständiger und unabhängiger arbeiten können.

Weitaus schwerer ist es, die Dynamik zwischen Mitarbeitern und der Leitung des Landesbetriebs aufzuzeigen. Auf der realen Ebene werden von der Leitung Entscheidungen getroffen, die die Arbeit der vor Ort tätigen Betreuer stark festschreiben oder auch behindern. Die Betriebsleitung kann zum Beispiel freie Plätze in Jugendwohnungen belegen, ganz gleich ob der neue Jugendliche in die bestehende Gruppe paßt oder nicht.

Hier wird die Arbeit in der Supervisionsrunde schwierig, denn die berechtigte Empörung über Maßnahmen solcher Art ufert leicht zur grenzenlosen Wut aller Gruppenteilnehmer gegenüber der Betriebsleitung aus. Diese hat den Tenor, der einzelne Erzieher werde in seinem Engagement in seiner täglichen Arbeit überhaupt nicht wahrgenommen. Dieser Vorwurf ist durchaus berechtigt, und doch kommt er immer wieder mit einer derartigen Wucht daher, daß der Verdacht nahe liegt, daß es hier nicht nur um die jeweilige Situation geht, sondern die Wut mit der Dynamik aus dem Feld (s.o.) angereichert ist. - Gerade deshalb bräuchte es eine Leitung, welche die Erzieher mehr unterstützt und diese nicht sich selbst überläßt ("verselbständigt"). - In einer solchen Situation ist es sehr wichtig, daß der Gruppenleiter sich nicht von der Wucht gefangen nehmen läßt, die einen glauben lassen möchte, die Arbeit in der Supervisionsgruppe habe unter diesen Umständen keinen Sinn mehr. Gerade jetzt muß er die Gruppe gut leiten, den Kontakt zu jedem Teilnehmer halten und dafür sorgen, daß die Teilnehmer sich nicht auch noch durch ihn im Stich gelassen fühlen. Nur indem die Weiterarbeit in der Gruppe gewährleistet ist kann ein Gegengewicht zur Verlassenheit im gesamten Feld geschaffen werden.

Die leitenden Institutionen der öffentlichen Erziehung sind ebenso wie die Mitarbeiter vor Ort in der ständigen Gefahr, die ihre alltägliche Arbeit beherrschende und daher "gewohnte" Verlassenheit aus tausenden von Kinderschicksalen "normal" zu finden. Entsprechend werden vielfach - unter dem Diktum der

"Verselbständigung" von Kindern, Jugendlichen und Betreuern - gewachsene Strukturen "umorganisiert". Die Folge davon ist die Verunsicherung aller Beteiligten. Selbständig sein heißt aber, aufgrund des Wissens um die eigenen Fähigkeiten die Welt schrittweise zu erobern. Das kann nur tun, wer zuvor ausreichend Sicherheit, Unterstützung und Schutz in seinem Leben erfahren hat.

Deshalb braucht jeder Mitarbeiter in diesem Feld gegen die Gefühle von lähmender Hilflosigkeit und Sich-im-Stich-gelassen-fühlen einen verlässlichen Ort. Die professionell geleitete Supervisionsgruppe gewährleistet einen Stützpunkt, an dem ein Gegengewicht zu scheinbar unüberwindlichen Hemmnissen geschaffen werden kann.

Ziel der Gruppenarbeit ist, daß es den Betreuern nach und nach gelingt, in ihrer täglichen Arbeit Wege zu finden, Beziehungsgeflechte auch gefühlsmäßig zu erkennen und zu verstehen.

Wenn die Erzieher den Kontakt, die Unterstützung und die Sicherheit, die sie in der Gruppe erleben, schrittweise zu einer inneren Haltung werden lassen, kann sich das Kind oder der Jugendliche an diesem Vorbild orientieren. Dann haben sie für sich und für die von ihnen betreuten Kinder und Jugendlichen viel erreicht. So können Supervisionsgruppen einen Beitrag dazu leisten, daß es in öffentlicher Erziehung wärmer und menschlicher zugeht.

LITERATUR

- BETTELHEIM, Bruno, 1985: Liebe allein genügt nicht. Stuttgart
BETTELHEIM, Bruno, 1987: Ein Leben für Kinder. Stuttgart
PETERS, Friedhelm (Hg.): 1988: Jenseits von Familie und Anstalt. Bielefeld
ROTH, Jörg Kaspar, 1984: Hilfe für Helfer: Balintgruppen. München

Barbara v. Morgen, Diplom-Psychologin
Itzehoer Weg 9
2000 Hamburg 20