Zeitschrift: Die Kette : Schweizerisches Magazin für Drogenfragen

Herausgeber: Die Kette, Dachverband der privaten therapeutischen Einrichtungen in der Drogenhilfe der Region Basel

Band: 10 (1983)

Heft: 1

Artikel: Zur Funktion der Supervision in der CIKADE

Autor: Schulthess, Peter

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-799872

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: 12.07.2025

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

Zur Funktion der Supervision in der CIKADE

Zum Begriff Supervision:

Die Einrichtung der Supervision in sozialen und therapeutischen Institutionen hat geschichtlich drei hauptsächliche Quellen: Eine erste ist in der Entwicklung der *Sozialarbeit* in Amerika ab den 40er Jahren zu finden: Ein besonders qualifizierter, erfahrener Sozialarbeiter sollte als Supervisor dem Berufsanfänger dabei helfen, seine Arbeit optimal im Sinne der gelernten Methode und im Sinne der Arbeitsziele der Institution, für die er arbeitet, zu verrichten. In der wörtlichen Übersetzung bedeutet denn auch der englische Begriff Supervision "(Ober)-Aufsicht" Es gibt eine breite Literatur darüber, welche teils sehr widersprüchlichen Aufgaben in dieser Funktion dem Supervisor zukommen und in welcher Stellung er diese Aufgabe am besten wahrnehmen sollte: Als Leiter der Institution, als Vorgesetzter des Supervisanden oder von der Institution unabhängig, von aussen zugezogen usw.

Aus der sozialwissenschaftlichen Diskussion in den 60er Jahren in Holland ist eine Form der *Praxisberatung* hervorgegangen, welche die systemische Sichtweise in der Sozialarbeit betont. Absicht der Praxisberatung ist es, im System der Beratungsgruppe Veränderungen herbeizuführen, welche zur Behebung von Störungen in demselben beitragen, die psychosoziale Struktur verbessern und damit auch die Funktionsfähigkeit.

Die dritte bedeutende Quelle der Supervision entwickelte sich aus der *Psychoanalyse*. Hier wird an Stelle des Ausdrucks Supervision der Begriff der Kontrolle oder Kontrollanalyse verwendet. Kontrolliert wird der Behandlungsverlauf einer Therapie, insbesondere wird darauf geachtet, wie sich im Laufe einer Behandlung die eigene persönliche Problematik des Analytikers und jene seines Patienten oder Analysanden zueinander verhalten. Ebenso wird aber auch die "handwerkliche Arbeit" des Analytikers kontrolliert, also z.B. Art und Zeitpunkt von Deutungen etc. In der Ausbildung zum Analytiker ist die Kontrollanalyse der letzte Schritt. Sie wird von einem erfahrenen und anerkannten Berufskollegen durchgeführt.

Auch die "neuen" Therapieformen verwenden Supervision als Aus- und Weiterbildungsmittel (zumindest da, wo geregelte Ausbildungsgänge bestehen). Generell geht es auch hier darum, dass Störungen in der therapeutischen Arbeit gemeinsam mit dem Supervisor geklärt werden und die Übersicht über die eigentliche Arbeit immer wieder neu erarbeitet wird. Die bewusste Handhabung der therapeutischen Techniken wird kontrolliert, wie auch die Umsetzung von methodischen Konzepten in die Praxis und die zwischenmenschlichen Prozesse zwischen Therapeut und Patient oder ganzen Gruppen.

Die grundlegende Funktion der Supervision

Meines Erachtens ist die grundlegende Funktion der Supervison in einer Einrichtung wie der CIKADE die folgende:

Supervision bietet den Mitarbeitern die Möglichkeit, *einen Schritt von ihrer täglichen Arbeit zurückzutreten und* gemeinsam mit den anderen Teammitgliedern und einem von aussen zugezogenen Supervisor *sich immer wieder neu die Übersicht über ihre eigentliche Tätigkeit zu verschaffen.* Ich meine damit nicht, dass die Mitarbeiter nicht wüssten, was sie tun; ich meine aber, dass sie dadurch, dass sie engagiert im Projekt ihre Aufgabe wahrnehmen, so nahe an der Arbeit sind, dass sie die Übersicht über sich selbst darin verlieren können. Gerade in der therapeutischen Arbeit mit Drogenabhängigen, die ein sehr hohes persönliches Engagement erfordert, ist es sehr wichtig, dass die Mitarbeiter eine Supervision als Arbeitsmittel zur Verfügung haben, welche ihnen erlaubt, sich immer wieder innerlich von der Arbeit zu distanzieren, um diese auch "von aussen" zu betrachten, um mit neu geklärter Sicht wieder engagiert in die Arbeit einzusteigen.

Dass ein von aussen kommender Supervisor, also einer, der vom Beziehungsnetz der Teamgruppe und der Institution unabhängig ist, diesen Optikwechsel begünstigt, versteht sich von selbst. Um diesen "Schritt zurück" auch äusserlich erleben zu lassen, lege ich Wert darauf, dass die Supervision nicht in den Räumen der CIKADE, sondern auswärts stattfindet: Wir treffen uns jeweils vor und nach den Entzügen, also in der ersten und vierten Woche des Monats zu einer ganztägigen Supervisionssitzung in Brugg (= ca. halber Weg zwischen Stäfa und Basel).

Die teamintegrierende Funktion der Supervision

Dieser Rhythmus der Supervision "hinkt" etwas, schöner wäre wohl eine regelmässige Verteilung der Sitzungen. Da die Supervision jedoch als *Teamsupervision* verstanden wird, sollte es jeweils dem ganzen Team möglich sein, daran teilzunehmen, was nur in den zwei Wochen zwischen den Entzügen der Fall ist. Die Supervision erhält hier eine nicht zu unterschätzende teamintegrierende Funktion: im Ablauf der üblichen Arbeit treffen sich die Mitarbeiter als ganze Gruppe sehr selten. Für jeden Entzug wird jeweils aus der 7-ner Gruppe wieder ein neues 3-er oder 4-er Team gebildet, welches in Lamboing sehr eng zusammenarbeitet, während die übrigen Mitarbeiter in dieser Zeit in Basel ambulant arbeiten, teils allein, teils ebenfalls gemeinsam, teils aber auch gar nicht da sind (Überzeitkompensation, Ferien). In diesem unumgänglichen Aneinander-Vorbeiarbeiten, Bilden und Wiederauflösen von Untergruppen bietet die Teamsupervision eine gute Gelegenheit, die Mitarbeitergruppe als Ganzheit zu erfahren.

3 Ebenen der Teamarbeit – 3 Ebenen der Supervisionsarbeit

Ich möchte nun versuchen, anhand einer kurzen, etwas schematischen Darstellung der Arbeit des Teams zu zeigen, wo die Supervision inhaltlich ein wertvolles Arbeitsinstrument sein kann. Die Mitarbeiter der CIKADE sind in ihrer Arbeit auf drei Ebenen engagiert:

- Ebene der betreuten Drogenabhängigen
- Ebene des Teams
- Ebene der Institution

Ebene der betreuten Drogenabhängigen:
Auf dieser Ebene geschieht der wichtigste und lebendigste, aber wohl auch menschlich herausforderndste Teil der Arbeit des Teams. Alle Arbeit auf den anderen beiden Ebenen ist auf diese hin ausgerichtet, ist notwendige Voraussetzung, damit auf der Ebene des direkten Umgangs mit Drogenabhängigen überhaupt und möglichst optimal gearbeitet werden kann.

Diese Arbeit erfolgt in zwei Phasen:

- Ambulante Phase:
  Einschätzung und Beurteilung der Betreuten im Hinblick auf Motivation und persönliche Problematik und deren mögliche Auswirkung im medikamentenlosen Entzug. Mitberücksichtigung der Gruppenzusammensetzung. (Um die ärztliche Aufsicht zu diesem Aspekt sicherzustellen, ist eine spezielle psychiatrische Fallbesprechung in der ambulanten Phase eingerichtet worden.)
- Entzugsphase:
  Therapeutische Arbeit während des Entzuges als Zusammenleben in einer therapeutischen Gemeinschaft auf 15 Tage (Vgl. hierzu die Berichte der Mitarbeiter). Für die Supervision wichtige Aspekte dieser Arbeit:
  - therapeutische Zielsetzungen, Strategien und Methoden
  - therapeutische Haltung
  - Erkennen von Strukturen und Prozessen Einzelner und der ganzen Gruppe
  - Erkennen und Handhaben von Wechselwirkungsprozessen zwischen Team und Betreutengruppe
  - Erkennen und Umgang mit eigenen Krisen (Supervision als Psychohygiene für die Mitarbeiter).

Ebene des Teams:
Im Hinblick auf deren Bedeutung für die Teamsupervision ordne ich dieser Ebene folgende Themen zu:

- Das Team als Gruppe verschiedener Individuen mit verschiedener beruflicher Herkunft: Was wollen und was können wir gemeinsam, was nicht? Gemeinsame und divergierende Ziele und Auffassungen der Aufgabe.
- Teamstruktur und Prozesse der Teamgruppe: Rollenverteilung, Machtfragen, Arbeitsverteilung, Um-

gang mit persönlichen und rollenspezifischen Konflikten.
- Therapeutische Haltung: mit welchem Sucht- und Therapieverständnis arbeiten wir?
- Therapiekonzept: Erarbeitung eines von allen verantworteten Konzeptes und laufende Überprüfung, wieweit wirklich nach Konzept gearbeitet wird, und ob sich dieses bewährt oder aufgrund von Erfahrungen geändert werden soll.
- Umgang mit eigenen Lebensproblemen und Beachtung der Auswirkungen derselben auf die betreuten Drogenabhängigen, und umgekehrt: Beachtung der Auswirkungen der Problematik der Betreuten auf die Mitarbeiter.
  Reflexion der eigenen Werte und Ziele im Leben und deren Auswirkungen auf die Arbeit.

verschiedenen Einrichtungen in der Region.
- Verkehr mit anderen Institutionen

Dieser Katalog von Themen aus der Arbeit der Mitarbeiter ist unvollständig. Sicher kann er aber einen Eindruck vermitteln, wie vielschichtig die Herausforderungen an die Mitarbeiter sind, wie komplex ihre Arbeit ist. Er vermag wohl auch zu veranschaulichen, wie vielfältig die Möglichkeiten sind, sich zu verlieren, zu verrennen und die Übersicht zu verlieren.
In der Supervision können Fragen aus all diesen Gebieten besprochen werden. Dadurch, dass das Team gemeinsam vom Arbeitsort wegfährt - Abstand nimmt - und einen aussenstehenden, im Fache Drogentherapie ebenfalls erfahrenen Supervisor zuzieht, ist eine Bearbeitung solcher Fragen und Konflikte in einer Umsicht möglich, wie dies kaum geschehen könnte, wären die Mitarbeiter bloss unter sich.

Ebene der Institution
Auf dieser Ebene beschäftigt sich das Team mit folgenden Themen:
Intrainstitutionelle Aspekte:
- Besinnung auf Aufgabe und Auftrag der Institution
- Struktur der Institution: verschiedene Rollen und Rollenkonflikte; gemeinsame und divergierende Interessen der verschiedenen Institutionsteile
- Verkehr mit den anderen Institutionsteilen; WG Waldruh, Geschäftsführung, Stiftungsrat, Fachgruppe

Interinstitutionelle Aspekte:
- Besinnung auf die Situation und den Auftrag der Drogentherapie überhaupt: Gemeinsame und divergierende Interessen und Ziele verschiedener Einrichtungen, Konkurrenz- und Machtfragen, die damit verbunden sind. Besinnung auf den eigenen Standort in solchen Fragen.
- Rollenverteilung, Rollenverflechtung und Rollenkonflikte zwischen den

Aufgaben des Teamsupervisors
Meine Aufgabe als Supervisor ist es, die Mitarbeiter da zu stützen, wo sie überlastet sind, da zu konfrontieren wo sie Offensichtliches vermeiden oder nicht sehen (blinde Flecken), da den Blick zu weiten, wo dieser eingeschränkt ist, ihn umgekehrt aber auch auf etwas Bestimmtes hinzulenken, wo zu breit gedacht wird. Und nicht zuletzt achte ich darauf, dass die Teamdynamik, die Dynamik der Betreuten und jene der gesamten Institution in ihren Wechselwirkungen im Auge behalten werden.
Die Supervisorenrolle hat verschiedene Seiten: Da wo es um institutionelle und konzeptionelle Fragen geht, ist der Supervisor *Projektberater*. Da wo es um gruppendynamische Prozesse der Teamgruppe geht, wird er zum *Prozessbegleiter* und da wo es um die Handhabung von Prozessen in der Betreutengruppe geht, wird er *fachlicher Berater.*

Erfahrungen mit dem Supervisionssetting
Die Erfahrungen mit dem ganztägigen Supervisionssetting im ganzen Team haben gezeigt, dass dieses gut geeignet ist, Fragen der institutionellen Ebene, Fragen der konzeptuellen Arbeit und Fragen der Dynamik der ganzen Teamgruppe zu bearbeiten. Weniger gut eignet es sich, um Fragen der Handhabung von Gruppenprozessen und Konflikten im jeweiligen Kleinteam und der jeweiligen Entzugsgruppe zu bearbeiten. Dies ist zwangsläufig erst in der Rückschau möglich, also dann, wenn alles schon gelaufen ist.
Im letzten Jahr habe ich deshalb versuchsweise auch die Arbeit des kleinen Teams während der laufenden Entzüge supervidiert. Dies brachte zweifellos eine Bereicherung der Supervisionsarbeit, weil diese nun unmittelbar auf die konkrete Entzugsarbeit selber ausgerichtet war. Zugleich ist zweifellos auch die Entzugsarbeit selber bereichert worden, hat doch dieses Setting neu ermöglicht, dass die Mitarbeiter die Supervision als Arbeitsinstrument life in die unmittelbare Entzugsarbeit miteinbeziehen konnten. Blinde Flecken konnten schon während der Entzüge erkannt werden und allfällige als fehllaufend erkannte Prozesse dank veränderter Sicht korrigiert werden.
Nach gemeinsamer Auswertung dieser Versuchszeit haben wir nun das Supervisionssetting definitiv so geändert, dass nur mehr einmal monatlich eine ganztägige Supervision im Gesamtteam stattfindet und dafür jeweils das kleine Entzugsteam in Lamboing zwei Supervisionssitzungen im Abstand einer Woche erhält.
Eine Erschwernis bringt diese Arbeitsweise allerdings für die Supervision des Gesamtteams: Die Rolle des Supervisors verändert sich damit. Hatten vorher die Teammitglieder alle die gleichen Voraussetzungen, in Beziehung zum Supervisor zu sein, so hat nun jedesmal jene Untergruppe, welche im Entzug war, ein Plus an Kontakten. War der Supervisor vorher fester Punkt, so ist er jetzt in das Hin und Her innerhalb des Teams miteinbezogen. Die Erfahrungen im letzten halben Jahr haben allerdings gezeigt, dass diese Veränderung durchaus verkraftbar scheint und nebst diesem erschwerenden Aspekt auch ihre Vorteile hat.

Stellenwert der Supervision
Supervision, welche die Mitarbeiter in der hier gezeichneten Weise in ihrer Arbeit begleitet, stellt nicht nur ein vorzügliches *Arbeitsinstrument* im Umgang mit für "drinnen"-Stehende schwer durchschaubaren Situation dar, sie ist zugleich eine *berufsbegleitende Weiterbildung*, (in dem Sinne nämlich, als die Arbeit reflektiert wird und Erkenntnisse sogleich in die Arbeit zurückfliessen. So erhöht sich schrittweise die berufliche Kompetenz der Mitarbeiter) und eine *berufsfeldbezogene Selbsterfahrung* (Weiterbildung im Bereich der persönlichen Kompetenz).

Peter Schulthess
Psychologe