

David Mallin

Scham und Ethik: Der Umgang mit sexuellen Übergriffen in der Eingliederungshilfe.

Warum die Behandlung von Scham in der Supervision ein ethisch relevantes Element darstellt.

Zusammenfassung

Im vorliegenden Artikel wird zunächst eine Szene aus der Supervision beschrieben, anhand derer eine Schamdynamik in der Supervision verdeutlicht wird. Nach der Fallbeschreibung wird eine Analyse der auffällig gewordenen Scham vorgenommen und mit Hilfe von soziologischen und psychologischen Schamtheorien eine Klärung des Falls versucht. Dabei werden die theoretischen Ansätze über unterschiedliche Schamarten und Schamformen vorgestellt. Schließlich werden zum Zusammenhang von Scham und Ethik Überlegungen angestellt.

Wir erröten und möchten am liebsten im Boden versinken – Scham. Sie begegnet uns in vielen Situationen des alltäglichen Lebens und vermittelt das Gefühl, das etwas öffentlich wurde, dass nicht hätte öffentlich werden sollen (Marks 2010: 31). Scham, die sich im beruflichen Kontext in unterschiedlich starken Ausprägungen zeigt, macht sich im Professionszweig sozialer Dienstleistungsberufe besonders deutlich (Bauer & Gröning 2000: 21f.). Die Supervision ist historisch gesehen eng mit der sozialen Arbeit verknüpft (Gröning 2010: 42f.), weshalb ihr somit bei der Behandlung von Scham eine wichtige Rolle zukommt.

Die angesprochene Scham, die sich besonders im sozialen Dienstleistungssektor zeigt, lässt sich, Bauer und Gröning (2000: 21f.) zufolge, auf drei Faktoren zurückführen. Die „Basisschuld“, die „individuellen Dispositionen“, sie beschreiben den Zwang zur Hilfe, und die „resignierte Form der Kritik über unzureichende Hilfen und sozialer Ungerechtigkeit“ (ebd.). Für das Verständnis des vorliegenden Textes ist vor allem die Basisschuld

relevant. Sie ist unterbewusst verankert und zeigt die Ethik der Nächstenliebe in einzelnen Berufsgruppen und in der Gesellschaft auf.

Der vorliegende Artikel befasst sich mit der Schamdynamik, die innerhalb des supervisorischen Settings entstehen kann und sowohl Supervisor*innen als auch den Supervisand*innen begegnet. Dargestellt wird ein Fall aus der supervisorischen Praxis, anhand dessen sich die beschriebene Schamdynamik erkennen und nachvollziehen lässt. Darüber hinaus lässt sich anhand des Fallbeispiels verstehen, wie gewichtig die Weitergabe von Informationen innerhalb von Organisationen ist, nicht nur aus Systemgründen der Effizienz heraus. Vielmehr wird deutlich, welche moralischen Dilemmata sich aus der Missachtung von Informationsweitergaben ergeben können. Bei der Aufarbeitung des Falles werden sowohl schamtheoretische Eigenschaften beleuchtet als auch supervisionsbezogene Handlungsmöglichkeiten.

Der im Folgenden beschriebene Fall, ereignete sich in einer Supervisionssitzung aus den Anfängen der freiberuflichen Tätigkeit des Autors. Träger der Einrichtung war ein unabhängiger, nicht-kirchlicher Verein im süddeutschen Raum, der für die einzelnen Häuser der Einrichtung, über eine Ausschreibung nach Supervisor*innen suchte. Ziel des Supervisionsangebotes an die einzelnen Teams sollte es sein, einzelne Fälle zu besprechen und diese supervisorisch zu bearbeiten. Das Team, dem ich zugeteilt wurde, nachdem ich den Zuschlag für einen Supervisionsprozess in einem der vier Häuser der Einrichtung bekam, setzte sich aus Mitgliedern verschiedener Professionen zusammen. Neben Heilerziehungspfleger*innen und Erzieher*innen waren dort auch Sozialpädagog*innen sowie angeleitete Pflegekräfte und zwei Auszubildende tätig. Das Team setzte sich aus insgesamt 14 Mitgliedern zusammen, von denen neun weiblich und fünf männlich waren. Das Haus, in dem das Team tätig war, war konzeptionell für Menschen mit einer mittelgradigen oder schweren geistigen Behinderung ausgelegt. Bei einzelnen Bewohner*innen des Hauses wurden allerdings Doppeldiagnosen festgestellt, wodurch in dem Haus auch Menschen mit körperlichen oder psychischen Erkrankungen lebten. Zuletzt, so wurde mir zurückgemeldet, habe besonders der Anteil der Bewohner*innen mit sowohl einer geistigen als auch einer psychischen Erkrankung zugenommen. Das Haus verfügte über eine Kapazität von insgesamt 25 Wohnplätzen, die zum Zeitpunkt des Supervisionsprozesses alle belegt waren.

In einer frühen Sitzung des Prozesses, zu diesem Zeitpunkt kannte ich das Team noch nicht lange, bat ich die einzelnen Mitglieder des Teams darum, Fälle oder Themen für die an diesem Tag stattfindende Sitzung einzubringen. Nach einer anfänglichen Zurückhaltung bekam ich von einem weiblichen Teammitglied die Rückmeldung, dass sie einen Fall hätte, den sie gerne in die Supervisionssitzung einbringen würde. Sie sei sich zunächst unsicher gewesen, ob der Fall für die Supervision angemessen ist, hätte nach einiger Überlegung nun aber erkannt, dass sie die Thematik gerne ansprechen und behandeln würde.

Das Teammitglied, die ich in diesem Fallbeispiel Frau E. nennen werde, befindet sich in einer praxisintegrierten Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin. Zum dargestellten Zeitpunkt befand sich Frau E. am Ende des zweiten Ausbildungsjahres.

Frau E., die sich an ihrem dargestellten Tag in der Nachtwache befand, wurde zu einer sehr späten Abendstunde durch einen Signalknopf, den die Bewohne*innen in ihren Zimmern haben, auf das Zimmer eines Bewohners gerufen. Sie ging durch die Wohneinrichtung zu dem Zimmer, aus dem der Signalton kam, und klopfte an die Tür. Die männliche Stimme des Bewohners, den ich in diesem Fallbeispiel Herrn T. nennen werde, bat Frau E. das Zimmer zu betreten. Sie öffnete die Tür und trat in das verdunkelte Zimmer ein. Sie schaltete daraufhin den Lichtschalter ein und sah Herrn T. in einer lasziven Pose, nackt, auf seinem Bett liegen. Frau E. erschrak und löschte reflexartig das Licht in dem Zimmer und trat aus diesem heraus. Sie bat Herrn T. sich zu bekleiden und hörte diesen laut in seinem Zimmer lachen. Nach einer kurzen Zeit, versicherte ihr Herr T. sich bekleidet zu haben. Frau E. betrat erneut das Zimmer, um Herrn T. zu fragen, ob der Signalaruf, den er ausgesetzt habe, noch akut sei. Die Beschreibung der Szene durch Frau E. innerhalb der Supervisionssitzung endete an dieser Stelle, da es Frau E. wichtig war, lediglich den Vorfall als solchen anzusprechen. Die darauffolgende Konversation zwischen ihr und Herrn T. erwähnte sie nicht.

Nachdem Frau E. ihren Fall geschildert hatte, war es interessant die Reaktionen der anderen Teammitglieder zu beobachten. Teilweise reagierten einzelne Mitglieder des Teams, genau wie Frau E. selbst, indem sie erröteten oder ihren Blick senkten. Besonders von den weiblichen Mitgliedern des Teams bekam Frau E. eine direkte Rückmeldung in der Situation richtig gehandelt zu haben. Einige der Kolleginnen von Frau E. wirkten

bestürzt und teilweise angewidert über den Übergriff auf ihre Kollegin. Teile des männlichen Kollegiums von Frau E. reagierten, anders als die weiblichen Teammitglieder, hingegen relativierend auf die Situation und beschrieben, dass bei Herrn T. mit einem solchen Verhalten zu rechnen sei, dieses allerdings nicht zu ernst genommen werden sollte. Ein besonderes Augenmerk muss an dieser Stelle der Teamleitung zukommen, die sich erst nachdem das Team in den Austausch über die Szene kam zu Wort meldete, um über die Vergangenheit des Bewohners Herr T. zu reden. Demnach wurde Herr T. aus einer anderen Einrichtung in die aktuelle Wohneinrichtung übergeleitet. Zuvor lebte Herr T. in einer Einrichtung, die speziell auf die Betreuung männlicher Klienten ausgelegt, die zudem psychische Erkrankungen aufwies. Die damalige Wohneinrichtung, die unter der Trägerschaft eines anderen süddeutschen Bezirkes stand, war an einen Wohnverbund angegliedert und Herr T. hatte einigen Kontakt zu Bewohner*innen anderer Häuser, die in näherer Umgebung zu seiner Wohneinrichtung lagen. Während der Zeit, in der er in seiner ehemaligen Wohneinrichtung lebte, gab es einige Übergriffe auf weibliche Bewohnerinnen anderer Häuser, denen nie in Gänze nachgegangen wurde. Dokumentierte Situationen ließen sich, so die Teamleitung, auf verbal-sexuelle Übergriffe zusammenfassen. Neben diesen Situationen gab es allerdings auch einen Übergriff, der von der Leitung als Vergewaltigung beschrieben wurde. Herr T. habe demnach eine Bewohnerin, die er kannte und die zu diesem Zeitpunkt in einem anderen Haus in der Nähe seiner Wohneinrichtung lebte, vergewaltigt. Der Vorfall sei zu diesem Zeitpunkt durch in der Einrichtung arbeitende Fachkräfte beobachtet und unterbrochen worden. Auf juristischer Ebene stand Herr T. zu diesem Zeitpunkt kurz vor einer Überführung in den Maßregelvollzug. Dieser wurde allerdings nicht durchgeführt, da eine zuvor bestehende Anzeige seitens der geschädigten Bewohnerin fallen gelassen wurde und der sexuelle Kontakt zwischen Herrn T. und ihr infolgedessen von ihr als einvernehmlich beschrieben wurde. Herr T. stand durch die Wohneinrichtung und der dort ansässigen Führungsaufsicht, die aufgrund der anderen Delikte zuständig wurde, unter Beobachtung. Nachdem Herr T. mehrere Jahre unauffällig war und das Wohnangebot in seiner aktuellen Einrichtung angepasst wurde, wurde nach dem Vorfall eine neue Wohnmöglichkeit für ihn gesucht. Er bekam einen Wohnplatz in der Wohneinrichtung in der die Supervision stattfand und alle Informationen wurden an die Einrichtung weitergegeben. Nachdem die Teamleitung die beschrie-

benen Informationen an das Team weitergegeben hatte, konnte ich unterschiedliche Reaktionen feststellen. Manche Teammitglieder wirkten wenig überrascht, bei anderen nahm ich wahr, dass die Inhalte über Herrn T.'s Vergangenheit neu und unbekannt waren. Ich spiegelte dem Team die von mir unterschiedlich wahrgenommenen Reaktionen und fragte, worauf diese zurückzuführen seien. Ich bekam die Rückmeldung, dass einige Teammitglieder, wie angenommen, nicht über die Vergangenheit von Herrn T. aufgeklärt waren. Es war mir wichtig Frau E. danach zu fragen, ob sie um die Informationen wusste, die von der Teamleitung geschildert wurden. Sie meldete zurück, dass dies nicht der Fall sei und sie mit den nun vorliegenden Informationen noch einmal in einem anderen Licht auf den Vorfall schaue. Grundsätzlich habe sie lange gewartet, um sich überhaupt zu trauen sich und den Übergriff vor dem Team zu offenbaren, da sie sich unsicher darüber gewesen sei, ob der Fall relevant für eine Supervision sei oder sie sich, nach eigenen Worten, zu sehr in den Vorfall hereinsteigerte. Mit der Information, dass Herr T. allerdings schon an anderen Stellen sexuell auffällig geworden war, müsse sie sich an dieser Stelle tatsächlich überlegen den Bewohner anzuzeigen. Frau E. fing daraufhin an zu weinen und wurde von einer neben ihr sitzenden Kollegin umarmt und getröstet. Frau E. fragte die Leitung daraufhin, warum die Informationen zurückgehalten wurden, und auch andere Mitglieder des Teams wiesen die Leitung darauf hin, dass solche Informationen bereits in einer Einarbeitung angesprochen werden sollten. Die Leitung stellte Versäumnisse ihrerseits fest und entschuldigte sich bei dem Team. Sie argumentierte damit, dass sie es für wichtig gehalten habe Herrn T. eine neue Chance zu geben und nicht alle Informationen weitergegeben habe, um ein möglicherweise negativ behaftetes Bild des Bewohners seitens des Teams zu vermeiden. Sie blicke, nachdem sie von dem Übergriff auf Frau E. erfahren habe aber nun auch anders auf die Wichtigkeit der Informationsweitergabe und bot Frau E., an, bei der Formulierung einer etwaigen Anzeige, die sie persönlich für richtig hielt, auszuhelfen.

In der Folgesitzung, die vier Wochen nach der bereits beschriebenen Sitzung stattfand, bat ich das Team zunächst darum, zu schildern wie sich die einzelnen Mitglieder nach der vergangenen Sitzung gefühlt haben und in welcher Weise sie mit der von Frau E. geschilderten Situation umgegangen sind. Frau E. meldete sich als erste zu Wort und erklärte, wie es ihr ging und dass es ihr wichtig sei, weiterhin auf einer professionellen Ebene mit Herrn T. weiterzuarbeiten. Wichtig sei es ihr besonders, den Umgang mit

Herrn T. zu verändern und auf die nun vorhandenen Informationen aus der letzten Sitzung anzupassen. Frau E. bat das Team an dieser Stelle um Verständnis, wenn Situationen aufkommen sollten, in denen sie es nicht schaffe mit Herrn T. zu arbeiten. Grundsätzlich wäre es ihr, so Frau E., wichtig ein angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis zu dem Bewohner aufzubauen. Noch während Frau E. sprach, wurde sie von einem ihrer Kollegen unterbrochen, der in der Einrichtung als Sozialarbeiter tätig war. Er warf Frau E. vor, an der entstandenen Situation mit Herrn T. selbst schuld zu sein, da es jeder Person, die alltäglich mit Herrn T. arbeite, klar sein müsse, dass es im Umgang mit ihm zu unangemessenen und unangenehmen Situationen kommen könne. Darüber hinaus stellte er infrage, ob der Vorfall ausreichend dokumentiert wurde und dass das Team zu spät informiert worden wäre. Ein anderes Mitglied des Teams schritt in diesem Moment ein und widersprach der Aussage seines Kollegen. Die Situation in die Frau E. geraten war, ließe sich nicht als alltäglich beschreiben, und er könne kein Fehlverhalten ihrerseits erkennen. Auch andere Mitglieder des Teams pflichteten dieser Aussage bei und stellten sich schützend vor Frau E.. Ein Fehlverhalten ihrerseits wurde von dem Team nicht erkannt.

Wie bereits eingangs beschrieben, handelte es sich bei dem beschriebenen Supervisionsfall um einen, in meinen frühen Prozessen aufgekommenen Fall. Aufgrund dessen, dass ich im Vorfeld noch nicht in der Position war mit einem Vorfall dieser Art umgehen zu müssen und gleichzeitig das supervisorische Setting zu halten, konnte ich auf keinerlei Erfahrungswerte zurückgreifen. Aus diesem Grund halte ich es an dieser Stelle für zwingend relevant zu bemerken, dass es auch auf Seiten von Supervisor*innen innerhalb der Supervision zu schambehafteten Situationen kommen kann. Das Fallbeispiel zeigt dies eindrücklich.

Besonders eine Szene, in der ich von Frau E. gefragt wurde, wie ich persönlich zu dem Gedanken stünde den Übergriff zur Anzeige zu bringen, war für mich herausfordernd. Ich bemühte mich um eine möglichst neutrale Position, um das Setting zu halten. Gleichzeitig baute ich ein Solidaritätsgefühl zu Frau E. auf. Durch mein eigenes Geschlecht als Mann und die damit einhergehende Identifizierung mit Herrn T., schämte ich mich dafür, dass ein Mann einer Frau gegenüber in dieser Weise übergriffig wurde. Gleichwohl war es mir besonders wichtig den professionellen Rahmen zu halten. Die von mir deutlich erlebte Scham führte dann zu einer Rollenunsicherheit meinerseits.

In dem Fallbeispiel lassen sich verschiedene Formen der Scham erkennen. Zum einen ist Frau E. mit Scham konfrontiert, die sie in unterschiedlichen Situationen erlebt. Hierbei wäre zum einen die Scham, der sie in dem Moment des Übergriffes ausgesetzt ist und die durch die Sexualisierung der Szene entsteht. Zum anderen entsteht Scham noch einmal in der Supervisionssitzung. In der Situation des Übergriffes ist zum einen die seelische Scham zu nennen, die Gröning (2018: 95f.) zufolge in der Konfrontation von Respekt- und Taktlosigkeit erlebt wird. Die Würde einer sich selbst bewussten Person wird beim Erleben der seelischen Scham angegriffen. Wurmser (1993) bezeichnet die Scham in diesem Zusammenhang auch als die „Hüterin der Würde“. Ein solches Verhalten lässt sich Seitens Herrn T. erkennen, als er Frau E. nackt in seinem Bett liegend überrascht. Frau E. wurde in diesem Moment eben auch zu „Fleisch“. Gleichzeitig war sie dazu gezwungen, mit der Situation umzugehen, da es für sie nicht die Möglichkeit gab mit Nichthandeln zu reagieren. Dieser Zwang, eine Entscheidung innerhalb kurzer Zeit treffen und handeln zu müssen, kann als Identitätsscham (vgl. Hilgers 2006: 55f.) gekoppelt mit der Kompetenzscham (vgl. ebd.) gewertet werden. Eine in dieser Weise beschämte Person verliert ihre Souveränität und ihre Fähigkeit zur Rollendarstellung. Identitätsscham wird bei betroffenen Personen dann ausgelöst, wenn sie in Situationen geraten, in denen sie zum Handeln gezwungen werden oder gegebenenfalls schuldhaft handeln (vgl. ebd.). Die Kompetenzscham kann wiederum bei einem Absprechen der eigenen Kompetenzerfahrungen ausgelöst werden (vgl. ebd.). Die von Frau E. schnell herbeigeführte Entscheidung, sich zurückzuziehen, kann unter Umständen konträr zu ihrem professionellen Selbstverständnis der souveränen Rollendarstellung gestanden haben.

Aufgrund dessen, dass es sich in dem Fall um einen Übergriff von einem Mann auf eine Frau handelt, ist weiterhin von geschlechterspezifischer Scham zu sprechen. Ein Mann, in diesem Fall Herr T., übt Macht auf eine Frau, Frau E., aus und bringt diese durch sein Verhalten in eine schambehaftete Situation. Neben der Situation des Übergriffes als solche erlebt Frau E. in dem Beispiel auch eine andere Form der Scham. Sie ist in dem Moment, in dem sie ihren Fall vor dem Team schildert, den Blicken ihrer Kolleg*innen ausgesetzt. Aufgrund dessen, dass sie den Fall schildert, errötet sie und verdeutlicht durch ihre Körpersprache des gesenkten Kopfes, dass sie am liebsten im Erdboden versinken möchte. Dies deutet auf ein Erleben der sozialen Scham (vgl. Hilgers 2012: 22) hin.

Die soziale Scham wird Elias (2021) zufolge dann empfunden, wenn das Gefühl von Unterlegenheit verspürt wird (vgl. 408f.) Die einem Gegenüber empfundene Wehrlosigkeit verdeutlicht die Macht von diesem. Das Über-Ich der Person, die die Scham verspürt, stimmt in diesem Moment mit der Position des Gegenübers überein. In dem Fallbeispiel lässt sich erkennen dass sich Frau E. dem restlichen Team gegenüber, durch das Erleben des Überfalls, unterlegen fühlt.

Hilgers (2012) beschreibt als Voraussetzungen für die Entstehung von Scham die Interaktion mit anderen Menschen (vgl. 22). Scham kann somit etwa dann entstehen, wenn andere Personen ihren Blick abwenden. Die Scham bezieht sich damit auf die Ausbildung und die Regulation des Selbstwertes aus einer Interaktion mit der Umwelt heraus und lässt sich folglich auch mit dem Narzissmus in Verbindung sehen.

Neben der Scham die Frau E. in dem Fallbeispiel erlebt haben könnte, lässt sich darüber hinaus auch beobachten, dass es bei dem Team zu unterschiedlichen Ausprägungen verschiedener Schamarten gekommen ist. Auch bei dem Team lässt sich das Erleben der sozialen Scham (vgl. ebd.) beobachten, da auch einige Teammitglieder beschämt ihren Blick nach unten richteten oder erröteten. Da das Team mit einer solchen Form der Scham reagierte, liegt nahe, dass darüber hinaus die empathische Scham, wie sie durch Identifizierungen entsteht (vgl. Marks 2010: 37f.) vorhanden war. Dies lässt sich als Fremdscham beschreiben und erläutert die Fähigkeit von Menschen die Scham eines anderen Menschen nachzuempfinden, sollte dieser entwürdigt werden (vgl. ebd.).

Neben Frau E. und dem Team, ist des Weiteren die Teamleitung relevant in der Schamanalyse. In dem Moment, in dem in der Supervisionssitzung klar wird, dass wichtige Informationen über Herrn T. nicht von ihr weitergegeben worden sind, beginnt auch diese sich zu schämen. Die Situation mit dem Übergriff auf Frau E. hätte mitunter anders verlaufen oder ganz unterbunden werden können, wären relevante Informationen über Herrn T. dem Team mitgeteilt worden. Die in der Supervision aufgedeckte Situation hat so auch bei der Leitung zur Kompetenzscham geführt, da sie, anstelle ihr Dilemma zwischen einer Fürsorge für Herrn T. und einer Fürsorge für das Team zu kommunizieren, eine Entscheidung getroffen hat, die Information über Herrn T. für sich zu behalten. An dieser Stelle können verschiedene Thesen für das Handeln der Leitung aufgestellt werden. Zum einen könnte sie aus einem professionsidealistischen Hintergrund gehandelt haben und die

Kompetenzen oder Erkrankungen und nicht die Vergangenheit von Bewohnenden der Einrichtung in den Vordergrund zu stellen. Zum anderen könnte sie aus dem Verständnis ihrer eigenen Führungsrolle heraus gehandelt haben und wollte das Team mit der Informationsweitergabe „nicht beunruhigen“, was voraussetzt, dass sie dem Team einen kompetenten Umgang mit dem Thema nicht wirklich zutraut. In dem Moment allerdings, in dem offenbar wird, dass sie die Informationen nicht weitergegeben hat, sind ihre Gründe und Absichten nicht mehr legitimierbar und sie somit schambehaftet.

Eine weitere Szene innerhalb des Falles ist ebenfalls für das Verstehen von Schamdynamiken in Supervisionen und ihrer Bedeutung für ethisch legitimierbares Handeln bedeutsam. Es geht um die Kritik des männlichen Kollegen von Frau E. in der Sitzung, nachdem diese den Überfall von Herrn T. auf sie geschildert hat. Der Mann kritisiert, wie beschrieben, dass sich Frau E. darüber hätte im Klaren sein müssen, dass ein Verhalten dieser oder ähnlicher Art von Herrn T. zu erwarten sei und sie den Fall zum einen nicht ausreichend dokumentiert habe und zum anderen zu spät im Team angesprochen hätte. Unklar bleibt, ob der männliche Kollege von Frau E. ebenfalls mit einer Schamabwehr reagiert und worin die Scham liegt: in der Sexualisierung, in einer Identifizierung mit Herrn T als Mann oder in dem Erleben des Verlustes eines Professionsideals. Die Schamabwehr wehrt, wie es der Name sagt, die Scham ab. In der Psychoanalyse wird der Begriff der Abwehr von Freud als unterbewusstes Handeln beschrieben. Wird die Scham also abgewehrt, wird diese unbewusst in das Gegenteil verkehrt oder auf eine andere Person projiziert (vgl. Hell 2020: 171).

Auch die Position des Supervisors, in diesem Fall meine eigene Position, muss Teil der Schamanalyse sein. Ich kann im Nachhinein nicht rekonstruieren, ob ich in der direkten Situation soziale Scham spürte, ob ich errötete. Erlebt habe ich, dass die Blicke des Teams auf mich gerichtet waren und dieses von mir scheinbar eine Antwort verlangte. In diesem Moment kam in mir das Gefühl des „Ertappt-werdens“ auf. Mir wurde bewusst, dass ich auf keinerlei Erfahrungswerte in ähnlichen Situationen zurückgreifen konnte. Das in mir aufsteigende Gefühl des beschriebenen „Ertappt-werdens“ führe ich deshalb auf Kompetenzscham zurück.

Für besonders relevant halte ich beim Betrachten der Szene gleichwohl das Halten des Settings, welches Supervisor*innen in dieser oder ähnlichen Schamsituationen zukommt.

Vor allem Personen, die im sozialen Bereich tätig sind, begegnen an unterschiedlichen Stellen des beruflichen Alltags dem Konflikt, die eigene Ethik und professionelle Haltung als Wohlfahrtsproduzenten mit den ökonomischen Prinzipien der Organisation zu vereinbaren. Das fortwährende Ringen um eine Balance kann Schamsituationen auslösen und zu beruflicher und professioneller Unsicherheit führen. Wird die eventuell aufkommende oder bereits bestehende Scham in einem Supervisionsprozess außer Acht gelassen und bleibt unentdeckt, kann dies zu Hemmungen im Prozess kommen und für das Fallverständnis wichtige Aspekte im Verborgenen lassen. Damit die Scham innerhalb der Supervision besprechbar gemacht werden kann, bedarf es Seitens der Supervisor*innen eines breiten theoretischen als auch praktischen Wissens über unterschiedliche Ausprägungen, Formen und Intensitäten von Scham. Die Supervision nimmt somit die wichtige Position ein, den Raum zu bieten entstehende Scham zu reflektieren und sich mit ihr auseinanderzusetzen. Die Supervision kann darüber hinaus Wege aufzeigen, um ethische Konflikte zwischen beruflichem sowie professionellem Handeln und der eigenen ethischen Haltung früh zu erkennen, aufzudecken und behandelbar zu machen.

Literatur

- Bauer, Annemarie & Gröning, Katharina (2000): Der verborgene Bereich. Gefühle in der sozialen Dienstleistungsarbeit und als Thema der Supervision. In Forum Supervision, 8. Jg., Heft 16, S. 20-34.
- Elias, Norbert (2021): Über den Prozess der Zivilisation – Soziogenetische und psychogenetische Untersuchungen Zweiter Band. 34. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Gröning, Katharina (2010): Studienbrief: Moderne Berufsbiografien und Personenbezogene Beratung, Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Gröning, Katharina (2018): Entweihung der Scham – Grenzsituationen in der Pflege alter Menschen. 7. Auflage. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Hell, Daniel (2020): Lob der Scham – Nur wer sich achtet, kann sich schämen. 2. Auflage. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Hilgers, Micha (2006): Scham – die verborgene Dimension in der Supervision und Beratung. In: Forum Supervision, 14. Jg., Heft 28, S. 51-64.
- Hilgers, Micha (2012): Scham – Gesichter eines Affekts. 4 Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Immenschuh, Ursula (2018): Scham und Würde in der Pflege. In: GGP – Fachzeitschrift für Geriatrie und Gerontologische Pflege, 03/2018, S. 115-119, [online] URL: <https://www.thieme-connect.de/products/ejournals/html/10.1055/a-0598-9813>. [Stand 25.11.2023].
- Kleine, Manuela (2013): Die Verletzbarkeit des anderen – Überlegungen zu einer supervisorischen Ethik. In: Forum Supervision, 21. Jg., Heft 41, S. 3-18.

- Mallin, David (2023): Scham und Supervision – Eine interdisziplinäre Analyse der Scham, ihr Einfluss sowie Handlungsmöglichkeiten in der supervisorischen Praxis. (Masterarbeit). Rheda-Wiedenbrück.
- Marks, Stephan (2010): Die Würde des Menschen – oder: Der blinde Fleck in unserer Gesellschaft. 1. Auflage. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Wurmser, Léon (1993): Die Maske der Scham: Die Psychoanalyse von Schameffekten und Schamkonflikten. Heidelberg: Springer-Verlag.