

Hans Tauscher

Supervision in der Diözese Innsbruck

Erfahrungen der Diözesanstelle für
Praxisbegleitung und -beratung

Im folgenden wird beschrieben, wie eine mittelgroße (österreichische) Diözese sich bemüht, Supervision und andere Beratungsvorgänge für pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten und zu fördern. red

Supervision als eine Beratungs- und Lernform, die die berufliche Praxis in den Blick nimmt mit dem Ziel einer möglichst guten Integration von beruflicher Rolle und Person, hat in der Diözese Innsbruck mehrere Hauptwurzeln.

Schon sehr früh haben sich bestimmte Personen – namentlich erwähnen möchte ich Prof. Hermann Stenger – sehr bemüht in der Richtung, die Kommunikation untereinander und mit den Adressaten des beruflichen Handelns zu verbessern, die eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse der anderen bewußt wahrzunehmen und zu akzeptieren, Rollen und Rollenerwartungen zu klären u. ä. Diese Vorgänge laufen unter unterschiedlichen Namen (Supervision, Praxisbegleitung, auch Priestergruppen u. ä.) vorwiegend in dem im engeren Sinn pastoralen Bereich (Pfarrarbeit, Priester- und Ordensausbildung u. ä.). Supervision ist auch ein verpflichtender Teil der pastoralen Ausbildung geworden („Ausbildungs-Supervision“ im Pastoraljahr).

Parallel dazu haben bestimmte Berufsgruppen, zu deren beruflichem Ethos Supervision als persönliche Verpflichtung dazugehört (SozialarbeiterInnen, Ehe-, Familien- und LebensberaterInnen, ehrenamtliche MitarbeiterInnen der Telefonseelsorge u. ä.), Supervision stark forciert; hier vor allem im Bereich der Sozialen Dienste und der Caritas. In diesem Bereich gibt es von Anfang an eine Förderung an Dienstzeit und Kosten durch die Diözese. Schwerpunkte in der Supervision sind hier stärker die Arbeit mit den KlientInnen („Fall-Supervision“) und die Teamarbeit („Team-Supervision“).

MitarbeiterInnen in Leitungspositionen haben angefangen, für diese Funktionen Beratung und Begleitung in Anspruch zu nehmen („Coaching“). Zum Teil sind Umstrukturierung und Neuorganisation von Caritas und

Bischöflichem Ordinariat in den letzten Jahren unter fachlicher Begleitung erfolgt. Sicherlich haben auch diese Eigenerfahrungen dazu beigetragen, daß die Diözesanleitung der Begleitung von MitarbeiterInnen durch Supervision wohlwollend gegenübersteht.

Die Bildung einer Diözesanstelle für Praxisbegleitung und -beratung

Allmählich hat es ein buntes Nebeneinander von unterschiedlichen Beratungs- und Begleitungsangeboten gegeben, für manche nur schwer zu differenzieren; auch hat es verschiedene Formen der Förderung von Supervision in der Diözese gegeben. Ende 1992 ist daher eine eigene „Diözesane Informations- und Koordinationsstelle für Praxisbegleitung und Praxisberatung“ errichtet worden. Im Hinblick auf Supervision sind meine Aufgaben die finanzielle Verwaltung von Supervision, die Klärung und Abstimmung verschiedener Beratungs- und Begleitungsangebote je nach den individuellen Bedürfnissen und die Sicherung der fachlichen Qualität von Supervision. Bezüglich Supervision ist die Dienststelle zuständig für sämtliche hauptamtlichen MitarbeiterInnen (Klerus und Laien), die im Dienst der Diözese stehen: Pfarren, Zentralstellen, Schuldienst, andere diözesane Einrichtungen.

Einige Grundsätze

Bei der Fassung der diözesanen Regelung bezüglich Supervision haben wir auf Erfahrungen aus deutschen Bistümern aufgebaut, einige Grundsätze haben uns dabei geleitet:

1. Supervision ist grundsätzlich freiwillig. Auch wenn es Berufsgruppen mit ethischer Verpflichtung zur Supervision gibt, bleibt die Freiwilligkeit ein wesentliches Kriterium. Die verpflichtende „Ausbildungs-Supervision“ fällt daher auch nicht in die Zuständigkeit der Diözesanstelle.

2. Sämtliche SupervisorInnen arbeiten neben- oder freiberuflich. Es gibt keine hauptamtlich angestellten SupervisorInnen in der Diözese Innsbruck. Während im Laufe der Zeit manchen Personen die supervisorische Tätigkeit zugewachsen ist, legen wir in letzter Zeit Wert auf eine anerkannte Supervisionsausbildung.

3. Die Vereinbarung der Supervision wird zwischen den MitarbeiterInnen und den SupervisorInnen abgeschlossen, die Diözese ist

nicht der Auftraggeber für Supervisionsvorgänge. MitarbeiterInnen, die Kosten und Dienstzeit durch die Diözese gefördert haben möchten, müssen bestimmte fachliche Kriterien erfüllen. Diese Förderung ist mit ATS 7.000,- und 20 Stunden Dienstzeit pro MitarbeiterIn und Jahr begrenzt. Die Förderung steht sämtlichen hauptamtlichen MitarbeiterInnen im diözesanen Dienst zu, für ehrenamtliche MitarbeiterInnen gibt es Sonderregelungen. 1996 haben insgesamt 220 Personen im Rahmen dieser Förderung an Supervisionsvorgängen teilgenommen.

Die Motive der Diözese

für Supervision der MitarbeiterInnen lassen sich mit dem Satz skizzieren: Die MitarbeiterInnen mögen zufrieden und zielgerichtet arbeiten.

Freilich bedeutet dies auch, daß vereinzelt Konflikte klarer angesprochen werden, daß utopische Rollenerwartungen gesehen und auch abgelehnt werden usw., was also MitarbeiterInnen nicht einfach pflegeleicht macht.

Die Interessen des Dienstgebers an Supervision fließen über die MitarbeiterInnen in den Supervisionsvorgang ein, es gibt keinen direkten Auftrag an die SupervisorInnen durch die Diözese. Auch ist die Diözesanstelle zwar dienstrechtlich dem Generalvikar zugeordnet, sie ist allerdings außerhalb des Bischöflichen Ordinariates angesiedelt. In meiner inhaltlichen Arbeit bin ich eigenverantwortlich.

Die Scheu mancher MitarbeiterInnen

vor dem Unternehmen Supervision wird zum einen an dem für manche fremd klingenden Wort aufgehängt; hier bietet „Praxisbegleitung“ den leichteren Einstieg. Zum anderen gibt es öfters Personen mit negativen gruppenspezifischen und ähnlichen Erfahrungen (Sich-Exponieren-Müssen, Zerlegt-Werden u. ä.); hier sind Vorgehensweisen wichtig, die Beschränkungen und Begrenzungen der eigenen Person offen ansprechen, die aber auch helfen, eigene Möglichkeiten und Fähigkeiten klarer zu sehen und zu nützen.

Auch fällt auf, daß es unterschiedlich hohe Hürden beim Zugang gibt: Geistliche Begleitung steht für bestimmte Personengruppen am ehesten offen, für Supervision braucht es

eine stärkere Motivation oder einen höheren Leidensdruck, für Therapie ist eine noch höhere Hürde zu überwinden. So kommt es, daß immer wieder das leichter Zugängliche einen Einstieg bildet für das, was noch mit mehr Scheu verbunden ist.

Wenn man nur die Zahl der Priester heranzieht, die im gleichen Alter wie die LaienmitarbeiterInnen stehen (bis 60 Jahre), so fällt auf, daß ein vergleichsweise hoher Teil von ihnen punktuell oder über längere Zeit Supervision oder vergleichbare Beratungsformen in Anspruch nimmt.

Insgesamt fällt eine Entwicklung mit der Tendenz auf, daß zunehmend mehr Einzel-Supervisionen vereinbart werden, die mehr an den punktuellen und individuellen Bedürfnissen ausgerichtet sind, ohne daß es nur um Krisenmanagement geht, während Gruppensupervisionen sich zunehmend auf Teams beschränken.

Die Erwartungen an Supervision haben sich etwas reduziert: Supervision ist eine Beratungsform neben anderen; es ist keine Dauerbegleitung, sondern ein vorübergehender Prozeß vor allem für BerufseinsteigerInnen, beim Wechsel von Dienststellen und Aufgaben u. ä. Neben diesen mehr an individuellen Situationen orientierten Supervisionsvorgängen gibt es langfristige im Sinn von Fall-Supervisionen (Beratungsdienste, Begleitung von Kranken und Sterbenden u. ä.).

Supervision ist in der Diözese Innsbruck ein Element neben anderen geworden, das mit Hilft, eine weitläufige Organisation mit dem Auftrag von Kirche und im Umfeld diverser Lebens- und Sinnentwürfe zu gestalten. Die Diözese nützt damit ein qualifiziertes Angebot für sich, stellt zugleich aber auch den Anspruch an Qualität und Weiterentwicklung der supervisorischen Tätigkeit.

Alois Reinhard-Hitz

Der Beratung Raum geben

Warum legen die Diözesanleitung und die pastoralen Mitarbeiter der Diözese Basel so großen Wert auf solide Beratung? Kann das Guten auch zuviel getan werden? Woher kommen bei manchen die Widerstände? Ist