

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 pfllegeleicht 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 mithilft, 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

es die Angst, daß sich die Verunsicherung der Seelsorger durch diese neue Sicht der pastoralen Beziehungen noch verstärkt? Was kann eine „Arbeitsgruppen-Beratung“ dazu beitragen, die Einsicht in den Wert von Supervision zu fördern und die Probleme einer Lösung näher zu bringen? Das sind Fragen, die im folgenden Beitrag beantwortet werden. red

„Ich werde nur in einem Seelsorgeteam arbeiten, das sich supervisionieren läßt“, sagt eine Theologin vor dem Eintritt in den pastoralen Dienst der Diözese Basel. Mit dem Ausruf „Ich bin doch nicht psychisch krank!“ reagiert ein Seelsorger auf die Empfehlung, sich beraten zu lassen.

Diese beiden Aussagen markieren in etwa die beiden Enden des Spektrums an Einstellungen gegenüber dem Instrument der Supervision und anderen neueren Beratungsformen.

Motivation

Seelsorgerinnen und Seelsorger, die im Zusammenhang mit der Berufseinführung Supervision positiv erfahren, entwickeln einen angstfreien, selbstverständlichen Zugang zu dieser Form der Beratung. Sie nehmen sie als selbstverständlichen Teil der beruflichen Ausbildung und Fortbildung wahr; selbst motiviert motivieren sie auch die anderen Mitglieder des Seelsorgeteams, sich beraten zu lassen.

Sofern Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in einem Seelsorgeteam mitwirken, bringen sie eine für sie schon längere Erfahrung mit Supervision ein. So findet oft auch über Vertreterinnen und Vertreter dieser Berufsgruppe dieses Beratungsinstrument Eingang in den Seelsorgeberuf.

Ohne auf entsprechende Statistiken oder gar Kontrollen zurückgreifen zu können, gehe ich davon aus, daß Seelsorgerinnen und Seelsorger größerer Pfarreien vor allem in der städtischen Agglomeration in höherem Maß Supervision in Anspruch nehmen als jene in kleineren Landpfarreien. In Gegenden, die von der evangelisch-reformierten Kirche geprägt sind, haben auch die katholischen Seelsorgerinnen und Seelsorger einen leichteren Zugang zu neueren Formen der Beratung. Die entsprechenden Kirchenbehörden sind über die Kontakte zur reformierten Kir-

che, wo Supervision bereits seit längerer Zeit fester Bestandteil der Aus- und Fortbildung ist, mit dieser Form der Beratung vertraut geworden; sie übernehmen denn auch mit einer gewissen Selbstverständlichkeit die entsprechenden Kosten mindestens für eine Teamsupervision.

Ähnlich verhält es sich mit der Gemeindeberatung, die übrigens auch auf evangelischem Boden ihre erste Entwicklung gefunden hat. Da Gemeindeberaterinnen und Gemeindeberater oft eine Zusatzqualifikation in Supervision mitbringen, werden über sie Organisationsberatung und Supervision als zwei verschiedene, aber sich ergänzende Formen der Beratung für die Gestaltung der Seelsorge im gesellschaftlichen Kontext einerseits und für die Seelsorgerinnen und Seelsorger in ihrem beruflichen Umfeld andererseits wahrgenommen. Dabei ist festzustellen, daß Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision häufiger beansprucht werden als Gemeindeberatung in der Form der Organisationsentwicklung. Die Organisationsberatung wird zur Zeit noch eher im Zusammenhang mit aktuellen Konflikten oder mit der Schaffung neuer Strukturen (z. B. Gründung von Seelsorgeverbänden) gerufen, denn als Instrument zur Überprüfung und Neuformulierung der Ziele und Wege, des Verhaltens und der Organisationsformen in der „Normalsituation“ einer Pfarrei eingesetzt.

Nicht nur die im pfarreilichen oder kategorialen Seelsorgedienst Stehenden und nicht nur die Pfarreiräte und kirchgemeindlichen Behörden rufen nach Organisationsberatung und Supervision. Auch auf den verschiedenen kirchlichen Führungsebenen wird der Sinn der Beratung und die Notwendigkeit, daß ein hilfreiches Angebot an Beratung zur Verfügung stehen muß, anerkannt. So hat sich denn auch die diözesane Dekanatenkonferenz mit dieser Thematik auseinandergesetzt und sich für die Erarbeitung entsprechender Hilfestellungen ausgesprochen.

Vereinzelt taucht auch schon das Phänomen auf, daß Beratung beinahe zum obersten Gebot wird, daß sie für alles, für jeden und jede in allen unterschiedlichen Tätigkeiten und Rollen gefordert wird. Und dies wiederum provoziert die Frage, wieviel Zeit für die pastorale Arbeit denn noch bleibe, wenn jemand gleichzeitig Einzel-, Gruppen- und

Teamsupervision in Anspruch nimmt und – allenfalls sogar in einem reduzierten Pensum – in einer Pfarrei im Einsatz steht, die zur selben Zeit eine Organisationsberatung durchmacht. Eine solche Überbewertung von professioneller Beratung, die meines Erachtens allerdings kein verbreitetes Phänomen in der Diözese Basel darstellt, trägt dem Umstand nicht Rechnung, daß es immer schon verschiedene Formen von Beratung gab und es auch heute unbedingt erforderlich ist, daß sich Seelsorgerinnen und Seelsorger und alle in der Kirche Engagierten gegenseitig Beratung geben und empfangen dürfen und müssen.

Widerstände

Bei aller Akzeptanz, die Supervision und Organisationsberatung im Laufe der letzten Jahre gefunden haben, gibt es auch viele Widerstände gegen diese Beratungsformen.

Jede Institution entwickelt immer auch Widerstände gegen Veränderung. Die Bereitschaft zur Beanspruchung von Beratung im Sinne von Supervision und Organisationsentwicklung setzt aber eine relativ hohe Veränderungsbereitschaft voraus. Eine Kirche, die aus der Vergangenheit auch noch monarchische Züge an sich trägt, hat begreiflicherweise Mühe, wenn durch eine Beratung bisherige Plausibilitäten hinterfragt, Machtverhältnisse aufgedeckt und Rollenunklarheiten formuliert werden. Dazu kommt, daß man hinter der kirchlichen Gemeindeberatung, die auf evangelischem Boden gewachsen ist, ein reformiertes Kirchenverständnis wittert, das im Zusammenhang mit der Lösung katholischer Kirchenprobleme als nicht geeignet erachtet wird.

In einer Zeit der Verunsicherung kann es zur Abwehr zusätzlicher Verunsicherung, die mit einer Supervision immer auch gegeben ist, kommen. Viele haben Angst, sich in einer Phase großer Strukturverluste (Instabilität der Familien-, Persönlichkeits- und Kulturstruktur) zusätzlicher Verunsicherung auszusetzen. Gerade Menschen mit einem relativ geringen Selbstwertgefühl, Menschen mit einer wenig entwickelten Konfliktfähigkeit weichen einer Beratung eher aus, zumal wir in der Kirche mit Formen der Konfliktbereinigung bisher nicht besonders gut vertraut sind.

Dazu kommt, daß Gemeindeberatung und

Supervision mit einem relativ hohen Zeit- und Geldaufwand verbunden ist. In einer Zeit, in der im pastoralen Alltag die Zeit immer schon fehlt und in der die finanziellen Mittel knapp geworden sind, werden denn auch diese Argumente gegen die Beanspruchung einer Beratung ins Feld geführt.

Grundsätzlich läßt sich übrigens feststellen, daß Männer im allgemeinen größere Widerstände gegen Beratung aufbringen als Frauen, was angesichts der gegenwärtigen Amtsstruktur der katholischen Kirche kaum als zufällig erachtet werden kann.

Arbeitsgruppe Beratung

Mit der Auseinandersetzung mit dem Problem der Widerstände hat die neue „Arbeitsgruppe Beratung“ ihre Arbeit vor kurzem begonnen. Gerade die Widerstände und die Form des Ausdruckes dieser Widerstände sind nämlich Indikatoren dafür, welche Probleme angegangen werden müßten. Darum sind die Widerstände ernstzunehmen. Wenn mit ihnen behutsam umgegangen wird, können gerade sie ein geeignetes Tor sein, Zutritt zu den Problemen und zu den Menschen mit Problemen zu erhalten.

Die „Arbeitsgruppe Beratung“ ist eine Subkommission der Fortbildungskommission der Diözese Basel. Sie setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Organisationsberatung, der Supervision, der Gemeindeberatung, der geistlichen Begleitung, der Psychotherapie und der Psychiatrie zusammen. Die Arbeitsgruppe hat folgenden Auftrag:

- a) Umschreibung der Profile der unterschiedlichen Beratungsformen. Dies ist als Hilfestellung gedacht, für ein bestimmtes Problem oder einen Problemkomplex die entsprechende Beratungsform zu finden.

- b) Erstellung eines BeraterIn-Anforderungsprofils. Dies drängt sich durch den Umstand auf, daß heute sehr viele mehr oder weniger qualifizierte Beraterinnen und Berater ihre Dienste gerade auch im kirchlichen Bereich anbieten. Die Diözese selbst stellt keine eigenen SupervisorInnen und GemeindeberaterInnen an und erteilt auch niemandem den Auftrag, Supervision oder Gemeindeberatung anzubieten. Wenn also Seelsorgerinnen und Seelsorger einerseits und Pfarreien und kirchliche Gremien andererseits „auf dem freien Markt“ Beraterinnen und Berater suchen müssen, muß es ein dringendes Anliegen

sein, daß die Beratungen durch Fachleute mit hoher Kompetenz wahrgenommen werden. c) Bereitstellungen von Informationen, auf welchem Weg Klientinnen und Klienten zu entsprechenden Fachleuten kommen.

Die Arbeitsgruppe entwickelt damit ein Instrumentarium für die kirchlichen Führungskräfte auf diözesaner und regionaler Ebene. Diese sind als Vorgesetzte gewiß auch – in einem allgemeinen Sinn – Berater. Als Berater im Sinne der Supervision und Gemeindeberatung können sie aber aufgrund ihrer Linienfunktion nicht zum Einsatz kommen. Umso wichtiger ist es, daß auch sie sich mit den Möglichkeiten und Grenzen neuerer Beratungsformen auseinandersetzen und damit der Beratung den notwendigen Raum geben können.

Verordnung von Supervision und Gemeindeberatung?

Auch wenn Supervision zur Ausbildung (Berufseinführung) gehört und damit von den allermeisten als sinnvolles und hilfreiches Instrument erlebt wird, so bleibt doch die Schwierigkeit, einzelne Seelsorgerinnen und Seelsorger, die aus irgendwelchen Umständen in eine schwierige berufliche Situation gekommen sind, und Seelsorgeteams oder Pfarreien zur Inanspruchnahme einer Beratung zu bewegen. Ja gerade dort, wo eine Beratung unbedingt angezeigt wäre, sind hin und wieder die Widerstände am größten. Eine Beratung setzt aber ein Minimum an Motivation und Bereitschaft von seiten der zu Beratenden voraus. So ist es nicht sinnvoll, jemandem eine Beratung aufzuzwingen. Doch ich denke, daß es in gewissen Fällen durchaus sinnvoll und notwendig sein kann, die Inanspruchnahme einer Beratung als Bedingung zu setzen (z. B. bei der Übertragung einer neuen Verantwortung).

Doch wenn die Gemeindeberatung da und dort einen Beitrag leistet, daß eine Pfarrei ihre Probleme und Aufgaben im gesellschaftlichen Kontext sehen und ihre eigenen Möglichkeiten zur Lösung von Problemen entdecken und so zielgerichtet auf den Weg gehen kann, spricht sich dies als positive Erfahrung herum und wirkt dadurch für andere motivierend. Und wenn die Supervision einen Beitrag leistet, daß Seelsorgerinnen und Seelsorger ihre im beruflichen Arbeitsfeld wichtigen Beziehungen klären, psycho-

logische Mechanismen besser durchschauen, mit auftretenden Konflikten konstruktiver umgehen können und damit befreite Menschen werden, können sie glaubwürdigere Zeuginnen und Zeugen der befreienden Botschaft des Auferstandenen werden.

Die Einsicht, daß wir dazu auch Beratung als Hilfe von außen in Anspruch nehmen dürfen und sollen, hat gerade im Seelsorgerberuf mit der „geistlichen Begleitung“ eine gute Tradition, die auch mit neuen Formen der Beratung alles andere als überholt ist.

Keine Konkurrenz – vielmehr Ergänzung

Damit ist auch zum Ausdruck gebracht, daß Supervision und Gemeindeberatung nicht in einer Konkurrenz zu anderen Formen der Beratung und Begleitung stehen dürfen, sondern – im Bewußtsein der eigenen Grenzen – sich als Ergänzung verstehen und auch motivierend auf andere Beratungswege oder gar therapeutische Wege hinweisen müssen.

Hildegard Teuschl

Supervision und Ordensleben

Erfahrungen mit einer „Intervisionsgruppe“

Supervision wird hier als besonders auch für Ordensleute wichtige Form einer regelmäßigen Reflexion des eigenen Verhaltens in den sozialen und pastoralen Beziehungen unterstrichen. Konkret wird dann eine besondere Form vorgestellt, in der sich Ordensfrauen, Ordensmänner und Laien in pastoralen und sozialen Diensten, die selbst Erfahrungen mit Beratung haben und zum Teil auch Leitungsaufgaben erfüllen, zu einer gegenseitigen Supervision ohne zusätzlichen Supervisor („Intervision“) zusammengetan haben. Der Bericht macht besonders deutlich, daß Supervision nicht primär ein Mittel der Krisenbewältigung ist, sondern auch bei längst im Beruf stehenden Personen helfen kann, neue persönliche Lernprozesse anzubahnen und die eigene Kompetenz weiterzuentwickeln.

red