

Peter Maurer

***Super-
vision***

pastoralen Berufe -

Geschichte, Erfahrungen und Auswirkungen
einer berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme
für (hauptamtliche) SeelsorgerInnen

in der Erzdiözese Wien

Inhaltsverzeichnis:

0. Vorbemerkung:.....	3
1. Geschichte der Supervision pastoraler Berufe in der ED Wien	5
1.1. Was ist Supervision und woher kommt sie?.....	5
1.2. Die Anfänge in der Diözese Wien	7
1.3. Supervision in der Diözese Wien heute	9
2. Was bewirkt Supervision?.....	10
2.1. Erfahrungen und Meinungen von SupervisorInnen dieses Feldes	10
2.1.1. Schmid: "Hilfe zur Selbsthilfe in der Seelsorge"	10
2.1.2. Wolf: "Supervision fördert Entwicklung und Wachstum, Professionalität und Öffnung des Systems Kirche"	11
2.2. Erfahrungen und Meinungen von SupervisandInnen.....	13
2.2.1. Zehn narrative Interviews mit SeelsorgerInnen	13
2.2.2. Zusammenfassung der Interviewergebnisse	14
2.2.3. Hypothesen	16
2.3. Ergebnisse aus der Supervisionsforschung	17
2.3.1. Die Untersuchung von Astrid Schreyögg.....	18
2.3.2. Die Untersuchung von Gasteiger-Klicpera und Klicpera	18
2.3.3. Die Untersuchung von Schigl und Petzold.....	19
2.4. Zusammenschau der Ergebnisse.....	20
3. Schlußbemerkung:.....	21
4. Anhang:	22
4.1. Literaturliste:	22
4.2. Wortlaut der narrativen Interviews:.....	23

0. Vorbemerkung:

Seit fast zehn Jahren arbeite ich als Pastoralassistent in einer Pfarre der Erzdiözese Wien. In meinem zweiten Dienstjahr kam ich in eine schwierige Situation: Der Pfarrer quittierte den Dienst, um seine langjährige Freundin zu heiraten. Der Priester, der als Moderator (interimistischer Leiter einer Pfarre) bestellt wurde, arbeitete aber als Betriebswirtschafter in der Caritas, wofür er ca. 60 Wochenstunden aufbringen mußte. Deswegen war er nur am Sonntag zum Feiern der Messe und Unterschreiben wichtiger Dokumente präsent. Von heute auf Morgen hatte ich praktisch, zusätzlich zu meiner intensiven pastoralen Arbeit, den Verwaltungsaufwand einer Pfarre mit 2 Pfarrangestellten, einem Kindergarten mit 4 Angestellten, mehreren Gebäuden, sowie die Koordinierung aller pfarrlichen Aktivitäten zu übernehmen. Außerdem versuchte ich die "emotionalen Wogen", die sich in der Gemeinde aufgeschaukelt hatten, zu beschwichtigen und so etwas wie Kontinuität in unserer Pfarre, auch nach Wegfall des zum Großteil sehr beliebten Pfarrers, zu ermöglichen.

Damit war ich natürlich heillos überfordert! Nach drei Wochen wollte ich nicht nur die Pfarre, sondern auch meinen Beruf wechseln. Nur zufällig kam ich gerade zu der Zeit in eine Supervisionsgruppe.

In den folgenden Jahren erlebte ich in dieser Supervisionsgruppe einen Prozeß, der mich nicht nur diese schwierige Situation "überleben" ließ: meine Kreativität, meine Problem- und Konfliktlösungsfähigkeit, meine fachliche und personale Kompetenz sowie die Freude an meiner Arbeit (auch wenn es immer wieder sehr mühsame und schwierige Zeiten gab) wurden in sehr großem Maße weiterentwickelt und entfaltet. Ich bin durch die Supervision erst richtig in meinen Beruf hineingewachsen. Ich erachte sie heute als ein "Stück Psychohygiene", die mir hilft, es erst gar nicht soweit kommen zu lassen, daß ich komplett erschöpft bin und nicht mehr weiter kann.

Ich habe die Erfahrung gemacht, daß es für die fundierte Ausübung des Pastoralassistentenberufes, neben einer stetigen spirituellen Vertiefung, auch eine Form von Begleitung braucht, in der die alltäglichen Anforderungen reflektiert werden können, die dieser Beruf, in dem es viel um "Beziehungsarbeit" geht, immer wieder an mich als Person stellt.

Diese Form der Begleitung, in anderen "sozialen Berufen" längst Standard, beginnt sich in der Kirche erst allmählich durchzusetzen. Zum einem ist sie bei den KollegInnen noch sehr unbekannt oder mit Vorbehalten versehen ("Ist nur etwas für Versager"). Zum anderen, denke ich, dauert es eben in der Kirche ein bißchen länger, bis wichtige humanwissenschaftliche Erkenntnisse aus Psychologie, Kommunikations-, Management- und Organisationstheorie für das professionelle Arbeiten mit Menschen rezipiert werden.

Nicht zuletzt auch deswegen habe ich mich vor einigen Jahren entschlossen, eine Supervisorenausbildung zu absolvieren. Den Abschluß meiner Ausbildung bildet die hier vorliegende Arbeit. Sie soll einen Überblick über Geschichte und Stand der Supervision hauptamtlicher SeelsorgerInnen in der Erzdiözese Wien geben und den Versuch wagen, aufzuzeigen, was Supervision alles bewirken kann.

Ich bringe zunächst einige Informationen über die Anfänge von Supervision und über deren heutigen Stand. Dann wage ich mich an die Frage: Was bewirkt Supervision? Dazu habe ich mehrere "narrative Interviews" von TeilnehmerInnen an Supervisionsgruppen gemacht, die über ihre Erfahrungen und ihre persönliche subjektive Sicht von Wirkung der Supervision berichten. Weiters referiere ich zwei Artikel von erfahrenen SupervisorInnen und gehe auf Ergebnisse jüngster Supervisionsforschung ein. Schließlich suche ich nach Leitlinien, wie sich Supervision in Zukunft in unserer Diözese weiterentwickeln könnte und sollte.

Ich bedanke mich bei allen, die mich beim Verfassen dieses Artikels unterstützt haben, insbesondere bei Berta Wolf, weiters bei Ernst Kühn, Peter Roschger, Peter F. Schmid und Dora Stepanek, die mir ihre Erfahrungen und Informationen zur Verfügung gestellt haben. Herzlichen Dank an die SeelsorgerInnen, die bereit waren, mir ein "narratives Interview" zu geben. Besonderer Dank gilt Frau Annemarie Katzensteiner, die die Transskription der "narrativen Interviews" übernommen hat.

Bad Vöslau, Juni 1998
Peter Maurer

1. Geschichte der Supervision pastoraler Berufe in der ED Wien

1.1. Was ist Supervision und woher kommt sie?

Supervision ist eine Beratungsform, die berufliche Zusammenhänge thematisiert.¹ Sie wurde während der letzten 40 Jahre zum einen im Feld der Psychotherapie, zum andern in der Sozialarbeit zu ihrer heute vorliegenden Form ausdifferenziert. In beiden Feldern wurde Supervision zunächst an einzelnen SupervisandInnen², später auch in Gruppen und im weiteren Verlauf auch in Teams praktiziert. Im Lauf der Zeit breitete sie sich auch auf andere Felder, außerhalb von Sozialarbeit und Psychotherapie, aus, sodaß sie heute eine eigene Beratungsform ist.

Der **Begriff "Supervision"** ist irreführend. Er stammt aus dem ökonomischen und administrativen Bereich, wo er eine Leitungsfunktion in Unternehmen, Behörden, Verbänden, etc. bezeichnet. Die "SupervisorIn" ist eine Vorgesetzte, die darauf achtet, daß ihre Untergebenen ihre Aufgaben sachgerecht erledigen, d.h. sie leitet die MitarbeiterInnen fachlich an und kontrolliert ihre Arbeit.

Schon in den 30er-Jahren machte die "Human-Relations-Bewegung"³ darauf aufmerksam, daß die Aufgabe der Vorgesetzten nicht nur in emotional distanzierter Kontrolle bestehen kann, sondern auch menschlich akzeptierende Unterstützung bei fachlichen Fragen erfordert.

Sehr komplex wird diese Führungsaufgabe aber, wenn das Ziel professioneller Aktivitäten in der Veränderung von Menschen besteht. *"In solchen Arbeitsfeldern, wie Sozialarbeit und Psychotherapie, erfolgt Supervision ja nicht einfach für eine sachliche Aufgabenerfüllung, sondern für menschliche Interaktionen."*⁴ Es geht hier in der Supervision nicht nur um die Beziehung zwischen SupervisorIn und SupervisandIn, sondern auch um die Beziehung zwischen SupervisandIn und KlientIn. So entwickelten sich gerade in sozialen Feldern differenziertere Vorstellungen von Supervision. In der amerikanischen Literatur wird daher heute zwischen "administrative supervision" und "clinical supervision" (von der hier die Rede ist) unterschieden.

In der Psychotherapie entwickelten sich Supervisionsformen aus der Ausbildung von PsychotherapeutInnen. Die AusbilderIn ist BeraterIn und KontrolleurIn der angehenden TherapeutInnen. Erst später wurde diese Beratung auch auf fertige TherapeutInnen ausgedehnt. Weil Psychotherapiekonzepte bis in die 60er Jahre durch das klassische "Arzt-Patient-Modell" geprägt waren, wurde in dieser Form der Supervision ausschließlich die Beziehung zwischen TherapeutIn und KlientIn thematisiert. In den 60er Jahren etablierten sich in der Psychotherapie aber Gruppenverfahren, insbesondere das "Balint-Gruppen-Modell" und die "Themenzentrierte interaktionale Methode" nach Ruth Cohn. Beide Verfahren finden in der aktuellen Supervisionsmethodik breite Anwendung.

¹ vgl. zur Geschichte der Supervision SCHREYÖGG 1991 und BELARDI 1992

²SupervisandIn ist jemand, der bei einer SupervisorIn Supervision in Anspruch nimmt

³ Human-Realtions: Begriff aus industriesoziologischen Untersuchungen von E.Mayo & F.J.Roethlisberger, die die Existenz informeller Gruppen und ihre Bedeutung für Betriebsklima und Arbeitseinsatz nachwiesen, der die Gesamtheit der "menschlichen", nicht von der Betriebsorganisation vorgeschriebenen Beziehungen meint. (vgl. Lexikon zur Soziologie)

⁴SCHREYÖGG, Astrid: Supervision - ein integratives Modell / Lehrbuch zu Theorie und Praxis, Junfermann 1991, S 13

In der Sozialarbeit wurde zunächst Supervision als administrative Funktion verstanden: die vorgesetzte SozialarbeiterIn fungierte der unterstellten SozialarbeiterIn gegenüber als SupervisorIn. Diese leitete die BerufsanfängerIn fachlich an, bis sie selber ausreichend in ihre Berufsrolle hineingewachsen war und selbstständig arbeiten konnte. In den 50er Jahren vollzog sich eine Psychologisierung von Supervision, d.h. es rückte immer mehr die Persönlichkeit der SupervisandIn in den Mittelpunkt der Supervision. Dies erfolgte entweder mehr an die Psychoanalyse angelehnt defizitorientiert oder mehr an humanistisch-psychologische Modelle angelehnt eher potentialerweiternd. Da es jetzt nicht mehr nur um Training fachlicher Fähigkeiten ging, sondern um eine Veränderung der Person der SozialarbeiterIn, wurde in Frage gestellt, ob ein Vorgesetzter solche Funktionen überhaupt noch übernehmen kann und soll. Zunehmend wurden deswegen SupervisorInnen eigens nur für Supervision angestellt oder freiberuflich bzw. nebenberuflich arbeitende SupervisorInnen in die Institutionen hereingeholt. In den 70er Jahren erfolgte eine Soziologisierung von Supervision: es wurde zunehmend Augenmerk auf den institutionellen und organisatorischen Kontext und auf seine ev. nötige Veränderung gelegt, d.h. es sind Organisationsberatungsaufgaben dazugekommen .

In weiterer Folge hat sich Supervision von den AusbildungskandidatInnen und den unterstellten MitarbeiterInnen hin zu Berufstätigen verschiedener Berufsfelder bewegt. Sie wird als Fortbildungsmaßnahme oder als Schutz vor "Ausbrennen" gesehen. *"Wir finden zunehmend die Auffassung, daß Supervision, als generelle Beratungsform, kein Kontrollmoment enthalten, sondern eher in einem "rein freiwilligen" Rahmen erfolgen soll."*⁵

Erst langsam werden die vielen unterschiedlichen Ansätze zu einem "einheitlicheren Konzept" von Supervision zusammengeführt. Diese Entwicklung manifestiert sich sowohl in den aktuellen fachlichen Publikationen, als auch dadurch, daß es inzwischen in ganz Europa **Berufsverbände von "anerkannten" SupervisorInnen** gibt. Hierzulande vertritt die Österr. Vereinigung für Supervision (ÖVS) die berufspolitischen Anliegen dieser neu entstandenen Berufsgruppe und garantiert Qualitätsstandards in der Ausbildung von SupervisorInnen.

Die ÖVS gibt eine alljährlich aktualisierte Liste ihrer Mitglieder heraus. Es werden von ihr nur SupervisorInnen mit einschlägigen Ausbildungen anerkannt. Diese erfüllen bestimmte Standards, auf die sich die verschiedenen Ausbildungsträger (die unterschiedliche Ansätze wie z.B. analytische, systemische, integrative Verfahren repräsentieren) geeinigt haben.

Am Beginn ihrer aktuellen Liste definiert die ÖVS Supervision als *"eine arbeitsfeldbezogene und aufgabenorientierte Unterstützung für Mitarbeiter und Führungskräfte, die professionell oder in geregelter Ehrenamtlichkeit arbeiten.*

Supervision wird in Anspruch genommen von Fachkräften aus Sozialarbeit, Pädagogik, Erwachsenenbildung, Medizin, Psychologie, Seelsorge, Justiz, Verwaltung, Medien und Wirtschaft, Forschung und Technik.

Supervision ist eine Methode, die hilft, das berufliche Handeln zielgerichteter und zufriedener zu gestalten im Hinblick auf die jeweils gestellten Aufgaben.

⁵eben da S 21

Gegenstand der Supervision sind die Interaktionsfelder der SupervisandInnen:

- *die Interaktionen mit den Adressaten der Arbeit (Klienten, Schüler,...)*
- *die Interaktionen mit den KollegInnen und Vorgesetzten*
- *die Auseinandersetzung mit den Anforderungen der Organisation und ihrem gesellschaftlichen Kontext " 6*

1.2. Die Anfänge in der Diözese Wien

Die spezielle Geschichte von Supervision (im Sinne von "clinical supervision") pastoraler Berufe in der Erzdiözese Wien ist nicht leicht zu rekonstruieren. Nicht zuletzt deswegen, weil vieles auf "private Initiative" zurückgeht und ein beträchtlicher Teil von SupervisandInnen ihre Supervision privat, und nicht über die Vermittlung ihres Dienstgebers organisiert. In vielen Gesprächen mit SupervisandInnen, SupervisorInnen, Verantwortlichen und PionierInnen auf diesem Gebiet habe ich einzelne Mosaiksteine zusammengetragen, die sich zu einem Bild zusammenfügen lassen. Dieses ist sicher nicht in allen Details vollständig, aber ich denke, daß es doch deutlich die Entwicklungslinien von Supervision in der katholischen Kirche von Wien zeigt.

"Praxisbegleitung" hat es natürlich schon immer auch in diesem Feld gegeben: SeelsorgerInnen treffen sich, um miteinander ihre Erfahrungen und Probleme auszutauschen, Jüngere holen sich bei Älteren Ratschläge. Insbesondere in der "Geistlichen Begleitung" werden immerwieder auch "supervisorische" Themen und Fragen bearbeitet. Aber auch in der Kirche gab und gibt es eine Entwicklung von der Praxisbegleitung hin zu professioneller Supervision.

Diese Entwicklung ist eher von der Basis ausgegangen als daß sie von der Institution Kirche her initiiert und gefördert worden wäre. Begonnen hat es damit, daß vor etwa 15 Jahren einige wenige in der Diözese angestellte Einzelpersonen von sich aus eine Supervisionsausbildung gemacht haben, und diese Form der Berufsbegleitung angeboten haben. Dazu gehört z.B. Berta Wolf, die als pädagogische Mitarbeiterin im diözesanen Bildungshaus Neuwaldegg über das Programm des Bildungshauses Supervisionsgruppen für Pfarrcaritas-MitarbeiterInnen und PastoralassistentInnen angeboten hat. Außerdem wurde Supervision, die in anderen Berufsfeldern schon fix verankert war, in der Öffentlichkeit bekannter, und immer mehr SeelsorgerInnen suchten und forderten solche Angebote. Auch die positiven Erfahrungen der TeilnehmerInnen der ersten Gruppen haben sich herumgesprochen und mehr Interesse an Supervision geweckt.

Immer wieder haben von außen kommende SupervisorInnen kurzfristig in der Kirche gearbeitet, aber bald wieder ihre Tätigkeit aufgegeben. Nur einige wenige Personen, die als kirchliche Insider bezeichnet werden können, haben über längere Jahre kontinuierlich supervisorisch innerhalb der Diözese gearbeitet. Es scheint, daß es für Außenstehende, die sich

⁶Info-Heft des ÖVS: Supervision in Österreich 1998, S 2

nicht wenigstens bis zu einem gewissen Grad mit dem System Kirche identifizieren können, sehr schwer ist, in diesem Feld zu arbeiten.

Mit der Zeit wurde die Forderung nach qualifizierter Supervision in unterschiedlichen pastoralen Feldern immer lauter. Darauf reagierte die Diözese, und ermöglichte punktuell die Verankerung und Förderung von Supervision.

Als erstes verankerte sich Supervision in der **Telefonseelsorge**: hier gibt es nur 7 hauptamtliche MitarbeiterInnen, die sich 2,5 Anstellungen teilen und vor allem für die organisatorischen Aufgaben zuständig sind, und 160 ehrenamtliche MitarbeiterInnen. 1977 wurde in der seit 1967 tätigen Beratungsstelle ein neues Ausbildungskonzept, das sich stark am personenzentrierten Therapieansatz orientiert, eingeführt. Teil des Konzeptes ist Supervision für die neuen TelefonseelsorgerInnen. Nach Ende der Ausbildung wird die Supervision weiter organisiert. Deswegen sind fast alle Ehrenamtlichen (zumindest seit der Ausbildungsumstellung) in professioneller Supervision. Es sind ausschließlich externe SupervisorInnen eingesetzt, die verschiedene therapeutische Ansätze repräsentieren. Hier etablierte sich Supervision über einen "Professionalisierungsschub".

Ähnlich ist die Entwicklung in der **Krankenhauseelsorge**: seit 13 Jahren absolvieren fast alle hauptamtlichen KrankenhauseelsorgerInnen ihre Ausbildung am LKH Salzburg. Teil des Curriculums ist ein Praktikum "am Krankenbett" das mittels Supervision begleitet wird. Dabei haben die TeilnehmerInnen so gute Erfahrungen gemacht, daß sie auf Supervision in ihrem Berufsalltag nicht verzichten wollten und entsprechende Angebote bei der Diözesanleitung erreichen konnten. Zur Zeit ist etwa die Hälfte der KrankenhauseelsorgerInnen in professioneller Supervision.

1983 begann das **Katholische Bildungswerk** Ausbildungslehrgänge für SupervisorInnen im kirchlichen Dienst zu organisieren.⁷ Die dreijährigen Kurse wurden vom Fritz Perls Institut / Düsseldorf nach dem Ansatz der integrativen Gestalttherapie durchgeführt. Dieses Engagement des KBW förderte nicht nur qualifizierte Supervision innerhalb der Diözese, sondern es ermöglichte eine der ersten regulären Supervisionsausbildungen in Österreich überhaupt! Parallel dazu gab es lediglich einen Lehrgang der Gemeinde Wien und einen Hochschullehrgang an der Universität Salzburg für SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen und Angehörige anderer psychosozialer Berufe. Ende der 80er Jahre hatte sich das Angebot an Supervisionsausbildungen stark erweitert und konzeptionell differenziert. Daraufhin zog sich das KBW aus diesem Bereich wieder zurück.⁸

Seit 1991 hat die Diözese Peter F. Schmid als Leiter des **Referates für Psychotherapie und pastorale Beratung** mit der Förderung und Koordinierung von Supervisionsgruppen betraut. Damals gab es etwa 10 Supervisionsgruppen in der Diözese. Sie wurden teils von TherapeutInnen teils von SupervisorInnen ohne einschlägiger Ausbildung geleitet. Erst nach und nach kamen SupervisorInnen mit expliziten Supervisionsausbildungen zum Einsatz. Zu den Aufgaben von Schmid zählt es unter anderem, auf die fachliche und persönliche Qualifizierung der SupervisorInnen zu achten. Dabei ist es ihm wichtig, daß das Weltbild, das dem methodischen Ansatz der jeweiligen SupervisorInnen unterlegt ist, mit

⁷vgl. DEUTSCHER, Erna / JAMNIG Siegrid, Supervision als Profession, in: LUIF, Ingeborg (Hrsg.), Supervision - Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich, Orac 1997, S 105

⁸vgl. REICHEL, Rene: Supervision in Österreich, in: OSC-Organisationsberatung-Supervision-Clinical Management, Heft 2/1994, S 148-151

dem christlichen Weltbild vereinbar ist. Somit kommen alle an der humanistischen Psychologie ausgerichteten und alle analytisch und systemisch orientierten Ansätze von Supervision in Frage.

1.3. Supervision in der Diözese Wien heute

Zur Zeit gibt es ca. 30 Supervisionsgruppen. Dazu gehören Gruppen von **PastoralassistentInnen** und **akademischen PastoralassistentInnen** (zusammen dzt. 4 Gruppen) und **Priestern** (dzt. 2 Gruppen). Einige wenige dieser Gruppen sind gemischt (z.B. Krankenhauseelsorge-Teams), der Anteil der Priester ist am geringsten, aber er steigt kontinuierlich.

Zu diesen Gruppen gehört auch der Bereich der **Telefonseelsorge** (dzt. 9 Gruppen - allerdings sind hier alle Mitarbeiter ehrenamtlich!) und der **Pfarrlichen Angestellten** (PfarrsekretärInnen, Mesner, etc. - also keine SeelsorgerInnen im eigentlichen Sinn - dzt. 2 Gruppen), der **JugendleiterInnen** (dzt. ca. 4 Gruppen und einige in Einzelsupervision, insgesamt ca. 25 Personen, das sind ca. 75%!) sowie die **Krankenhauseelsorge** (dzt. 10 Gruppen für hauptamtliche und ehrenamtliche MitarbeiterInnen; von den 80 Hauptamtlichen - je 40 Priester und PastoralassistentInnen - ist knapp die Hälfte in Supervision)

Dazu kommen noch die Supervisionen, die sich etwa Pfarrteams und einzelne privat organisieren.

Das heißt schätzungsweise 150 hauptamtliche SeelsorgerInnen (die Gruppen der Telefonseelsorge müssen abgezogen werden, weil dort alle MitarbeiterInnen ehrenamtlich arbeiten) haben zur Zeit Gruppensupervision. Dem stehen **ca. 1.110 hauptamtliche diözesane SeelsorgerInnen** (487 Diözesanpriester, 303 Ordenspriester, 23 Diakone, ca. 125 akademischen PastoralassistentInnen, ca. 145 PastoralassistentInnen und 35 JugendleiterInnen) gegenüber.

Tab. 1: Verhältnis Hauptamtliche zu SupervisandInnen:

Seelsorge gesamt:	Pfarrseelsorge:	Jugendleiter und Krankenhauseelsorge
1.110 Hauptamtliche	995 Hauptamtliche	115 Hauptamtliche
davon 150 in Supervision, entspricht: 14 %	davon 85 in Supervision, entspricht 9 %	davon 65 in Supervision, entspricht 57 %

Stellt man wie in obiger Tabelle die Zahlenverhältnisse aufgesplittet nach JugendleiterInnen, KrankenhauseelsorgerInnen und in den Pfarren eingesetzten SeelsorgerInnen dar, sieht man, daß die Supervisionssituation im kategorialen Bereich wesentlich besser ist als im territorialem.

Als SupervisorInnen sind Vertreter des *analytischen, systemischen, personenzentrierten* und *integrativen Ansatzes* tätig. Viele SupervisorInnen haben eine therapeutische und einige eine ÖVS anerkannte Supervisionsausbildung. Zum Teil sind auch

"GemeindeberaterInnen"⁹ supervisorisch tätig, ein paar SupervisorInnen haben gar keine einschlägige Ausbildung.

Die **Jugendleiter** koordinieren ihre Supervision selbst, ebenso die **Krankenhaus-seelsorge**. Nach wie vor ist die Erzdiözese eher abwartend und reagiert nur auf massives Drängen seitens der Basis. Die Bemühungen einer Förderung von qualitativ hochwertigen Supervisionsangeboten durch das Referat für Psychotherapie und pastorale Beratung greifen nicht ausreichend: es ist für viele KollegInnen, die in der Pfarrseelsorge tätig sind, sehr schwer ein Supervisionsangebot zu finden, außer sie organisieren es sich selbst (vgl. dazu auch im Anhang Interview Nr. 4, 5, 6, 8). Das bedeutet aber oft, daß die Diözese die Finanzierung nicht übernimmt. Wer beispielsweise ein spirituelles Angebot, wie etwa Geistliche Begleitung sucht, wird viel leichter fündig.

2. Was bewirkt Supervision?

Die Frage nach dem Gewinn durch supervisorische Arbeit stellt sich zweimal: einerseits den potentiellen kirchlichen Auftraggebern, die qualifizierte supervisorische Angebote in der Diözese ermöglichen und finanzieren sollen, und andererseits den MitarbeiterInnen und SeelsorgerInnen die solche Berufsbegleitung in Anspruch nehmen sollen.

Ich habe auf drei verschiedenen Wegen nach Antworten auf diese Frage gesucht: in den Veröffentlichungen von zwei seit vielen Jahren in der Diözese Wien tätigen SupervisorInnen, in den Ergebnissen jüngster Supervisionsforschung und im Führen und Auswerten von "narrativen Interviews" mit hauptamtlichen SeelsorgerInnen. Letztere erzählten über ihre Erfahrungen mit Supervision und über das, was sich durch den supervisorischen Prozeß in ihrer Arbeit verändert hat.

2.1. Erfahrungen und Meinungen von SupervisorInnen dieses Feldes

Peter F.Schmid und **Berta Wolf** sind seit Jahren als SupervisorIn im kirchlichen Feld tätig. Beide können als "Pioniere" der Supervision in der Diözese Wien gelten und beide haben einen Artikel publiziert, indem Sie sich mit der Frage auseinandersetzen, was Supervision bewirken kann.

2.1.1. Schmid: "Hilfe zur Selbsthilfe in der Seelsorge"

1991 veröffentlichte Peter Schmid den Artikel: "Pastorale Beratung, Psychotherapie und Supervision - Hilfe zur Selbsthilfe in der Seelsorge"¹⁰. Darin bezeichnet er Supervision als

⁹ GemeindeberaterInnen haben eine auf den kirchlichen Bereich zugeschnittene Organisationsberaterausbildung, die sich stark am systemischen Ansatz orientiert

¹⁰ erschienen im Wiener Diözesanblatt, Dezember 1991

*"schlicht ... notwendigen Teil einer umfassenden beruflichen Fortbildung zur qualifizierten Ausübung jeder Art von Tätigkeit mit Menschen"*¹¹.

Schmid geht davon aus, daß zur seelsorglichen Tätigkeit ständige Fortbildung im Glauben, im fachlichen Bereich und in der Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit nötig ist. Supervision bietet seiner Meinung nach eine *"ausgezeichnete Möglichkeit zur Integration von Praxiserfahrung, Theorie und Persönlichkeitsentwicklung."*¹²

Supervision ermöglicht die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und erweitert die berufliche Kompetenz. Das beschreibt er im Detail so: *"Sie (die Supervision) hilft nicht nur gegen **Probleme** (etwa allerlei Abnützungerscheinungen, einseitige Einstellungen und dadurch Einschränkungen im eigenen Engagement zu vermeiden), sondern sie ist darüber hinaus ein wichtiger Beitrag zur Förderung der eigenen **Kreativität** (das heißt, die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten zu erweitern bzw. besser einsetzen und nutzen zu können). Es handelt sich also bei solcher Praxisbegleitung um einen ständigen persönlichen Lernprozeß. Er macht es möglich, die Erlebnisse in der Praxis der Seelsorge in **Zusammenhang mit der Person** des Seelsorgers genauer zu verstehen und für eine Verbesserung der zukünftigen Tätigkeit fruchtbar zu machen. Darüber hinaus weiß jeder kirchliche Mitarbeiter, daß auch die **Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern** Probleme mit sich bringt, da ja alle beteiligten Menschen mit Stärken und Schwächen sind. Die Supervision kann helfen, Probleme unter den Seelsorgern und Mitarbeitern besser zu verstehen und damit konstruktiver zu bewältigen. Supervision ist also fortwährendes Lernen aufgrund der eigenen Erfahrungen in den (beruflichen oder durch ehrenamtliche Tätigkeit entstandenen) **zwischenmenschlichen Situationen**"*¹³

2.1.2. Wolf: "Supervision fördert Entwicklung und Wachstum, Professionalität und Öffnung des Systems Kirche"

Berta Wolf veröffentlichte 1997 den Artikel: "Supervision im kirchlichen Bereich: Erfahrungen, Eindrücke, Reflexionen".¹⁴

Sie geht in ihrem Artikel davon aus, daß Supervision in den Kirchen genauso ihren Platz finden kann (und z.T. auch schon gefunden hat) wie in anderen Berufen und Institutionen auch: *"So ergeben sich im kirchlichen Bereich eine ganze Reihe von Themen, die wie in jedem anderen Feld einer kontinuierlichen, systematischen Auseinandersetzung bedürfen:*

- ➔ *persönliche Auseinandersetzungen, die mit dem Beruf zusammenhängen*
- ➔ *Interaktionen mit Menschen im Berufsfeld
(inklusive didaktisch-methodischer Fragestellungen)*
- ➔ *Auseinandersetzung mit institutionellen Rahmenbedingungen*

¹¹ eben da S 16

¹² eben da S 17

¹³ eben da S 17

¹⁴ WOLF, Berta, Supervision im kirchlichen Bereich. Erfahrungen, Eindrücke, Reflexionen, in: LUIF Ingeborg (Hrsg.), Supervision - Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich, Orac 1997

Dieses hochkomplexe Zusammenspiel von persönlichen, interaktionellen und institutionellen Faktoren läßt keinen Zweifel daran, daß es eines kontinuierlichen Lehr- und Lernprozesses und professioneller Pflege bedarf."¹⁵

Als besondere Facette des kirchlichen Feldes bezeichnet Wolf, daß die Arbeit vom religiösen Hintergrund (mit)geprägt ist. *"Motive, Ziele, Arbeitsweisen sind in die Wirklichkeit von Transzendenz, Spiritualität eingebettet."*¹⁶ Das wirkt sich sehr konkret in der supervisorischen Arbeit aus und zwar bisweilen hemmend, bisweilen fördernd:

"Hemmend, weil allzuleicht Notwendigkeit und Sinn von Supervision unter dem Hinweis auf 'ureigene' Kraftquellen in Abrede gestellt wird. Wer ein lebendiges geistliches Leben führt, meditiert und betet, Fragen und Probleme mit dem geistlichen Begleiter bespricht, wer die eigene Motivation lebendig erhält und sich der Nächstenliebe verpflichtet weiß, hat Supervision nicht nötig... So wird leicht auf die Ebene persönlichen Versagens abgeschoben, was durchaus auf der Ebene des institutionellen Kontextes seine Erklärung finden kann. So besteht die Gefahr der Tabuisierung durchaus fragwürdiger Themen.

*Förderlich, weil dieser religiös-spirituelle Hintergrund insgesamt ein Hoffnungspotential, einen Reichtum darstellen kann, der heilend und entwicklungsfördernd ist und Raum schafft für motivierende Kräfte, Kreativität und Sinngebung."*¹⁷

Wolf postuliert: **"Supervision kann zur Professionalisierung kirchlicher Arbeit beitragen, zur Entwicklung und zum Wachstum von Menschen und zur Vernetzung des "Systems Kirche" mit der modernen Welt."**¹⁸

In der Entfaltung dieser These bringt sie vieles für unsere Frage nach der Funktion von Supervision auf den Punkt. Deswegen möchte ich noch einiges wortwörtlich aus ihrer Arbeit zitieren:

➔Professionalisierung kirchlicher Arbeit:

*"Supervision kann dazu beitragen, daß die Kirche ihre (Organisations-)Ziele besser erreichen kann. Wenn Ziele nicht nur theologisch begründet, sondern auch "geerdet" und operationalisiert werden, wenn Planung, Durchführung und Evaluation von Projekten und Tätigkeiten zeitgemäßen Möglichkeiten und Standards entsprechen, kann sich das Image der Kirche und damit auch ihre Wirksamkeit verbessern."*¹⁹

"Wenn Sitzungen zielstrebig vorbereitet, effizient durchgeführt werden, steigt die Zufriedenheit der Mitwirkenden, deren Motivation und Ausstrahlungskraft.

Wenn in der Arbeit mit Erwachsenen, Kindern und Jugendlichen, mit Kranken, Familien, etc. die Regeln der Kunst der Gesprächsführung oder der Didaktik beachtet werden, ist die Aussicht größer, daß die vorhandenen Motivationen und Ziele besser zum Tragen kommen.

¹⁵ eben da S 294

¹⁶eben da S 291

¹⁷ eben da 291-292

¹⁸eben da S 299

¹⁹ eben da S 298

Wenn die Repräsentanten kirchlichen Tuns professionell arbeiten, wirken sie überzeugend".²⁰

Wolf betont, daß viele dieser Themen Gegenstand der Aus- und Weiterbildung sind, aber in der Supervision der Fokus auf aktuelle Fragestellungen gerichtet werden kann. Das verschafft Überblick, geht über das Erwerben von "Vorratswissen" hinaus, und **ermöglicht einen kontinuierlichen "maßgeschneiderten" Lernprozeß**. Die Inhalte werden dabei nicht, wie sonst üblich, durch Hören transportiert, sondern das Tun im supervisorischen Prozeß steht im Mittelpunkt.

→ Förderung von Entwicklung und Wachstum:

Supervision eröffnet einen geschützten Raum, in dem sich die kirchlichen MitarbeiterInnen mit ihren Zielen und Ressourcen auseinandersetzen können wodurch *"ihre Zufriedenheit, ihre Authentizität, ihre Anpassungs- wie auch Konfliktfähigkeit"*²¹ wächst.

*"Wenn Konflikte und Schwierigkeiten nicht unreflektiert dem Bereich Schuld oder Versagen zugeordnet, sondern ehrlich bearbeitet werden, können Menschen ihre Fähigkeiten entfalten, können klare Arbeitsbeziehungen und -verträge (auch mit Ehrenamtlichen!) entstehen, die vor Überforderung, innerer oder äußerer Kündigung oder Abwanderung schützen."*²²

→ Öffnung des "Systems Kirche":

"Kirchliche Abwehrmechanismen, kirchliche Tabuthemen, aber auch vorhandene Ressourcen und Kräfte legen ein gutes Stück aufdeckender Arbeit nahe: Wahrnehmen der vorhandenen Dynamik und der Strukturen, gegebenenfalls Konfrontation mit möglichen Alternativen. So kann Ghettoisierung, Resignation und Müdigkeit innerhalb des Systems, Desinteresse und Distanz außerhalb des Systems - ansatzweise - entgegengewirkt werden.

Wenn es gelingt, Feldkompetenz mit der "Sicht von außen" zu verbinden, kann Supervision einen wichtigen Beitrag dazu leisten, das Interesse und die Freude an der Kirche und ihren Anliegen zu verstärken."²³

2.2. Erfahrungen und Meinungen von SupervisandInnen

2.2.1. Zehn narrative Interviews mit SeelsorgerInnen

²⁰ eben da S 298-299

²¹ eben da S 299

²² eben da S 299

²³ eben da S 299

Ein Vorteil von qualitativen Verfahren, wie dem narrativen Interview²⁴, besteht darin, daß die Antworten sehr nahe beim wirklichen Erleben der Versuchspersonen sind. So können auch Informationen gesammelt werden, die bei vorgegebenen standardisierten Fragen nicht erfaßt werden können. Durch das Erzählen im narrativen Interview deuten und interpretieren die Befragten außerdem rückblickend die Erfahrungen, von denen sie berichten.

Diese Verfahren schien mir sehr geeignet, um nach dem subjektiven Supervisionserfahrungen von SeelsorgerInnen zu forschen: Wie erleben Sie Supervision? Welchen Nutzen meinen sie daraus ziehen zu können?

Ich habe insgesamt **zehn hauptamtliche SeelsorgerInnen ausgewählt** und mit ihnen narrative Interviews durchgeführt. Dabei habe ich versucht, möglichst alle hauptamtlichen pastoralen Berufe (Priester, PastoralassistentInnenen, JugendleiterInnen, KrankenhausseelsorgerInnen - genaue Aufschlüsselung siehe Tabelle 2) zu erfassen. Die Auswahl war dadurch bestimmt, daß mir bekannt sein mußte, daß die betreffenden Personen nach eigenen Angaben seit mehreren Jahren in Supervision sind. Da es bei dieser Methode nicht darauf ankommt, eine möglichst repräsentative Stichprobe zu untersuchen, sondern einige Beispiele exemplarisch herauszugreifen, genügt diese Auswahl für unsere Fragestellung völlig. Der Großteil der Versuchspersonen nimmt Supervision nach dem Integrativen Ansatz in Anspruch. Das liegt vor allem daran, daß dieser Ansatz in der Diözese sehr verbreitet ist. Bei einigen konnte der methodische Ansatz der SupervisorIn nicht eruiert werden (detaillierte Aufstellung siehe Tabelle 3). Teilweise haben sie Supervisionserfahrung mit unterschiedlichen SupervisorInnen.

Der genaue **Wortlaut der Interviews** ist **im Anhang** zu finden. Wenn ich die Personen mit Du angeredet habe, dann deswegen, weil es im kollegialen Umgang dieser Berufe so üblich ist.

Tab. 2: Übersicht über Beruf, Geschlecht und Einsatzart der Versuchspersonen:

1 Weltpriester	Pfarrer
1 Ordenspriester	Pfarrer
1 Weltpriester	Krankenhausseelsorge
2 Pastoralassistentinnen	Pfarre
1 Pastoralassistent	Pfarre, später Jugendzentrum
1 akademische Pastoralassistentin	Krankenhausseelsorge
1 akademischer Pastoralassistent	Pfarre
1 Jugendleiterin	Dekanat
1 Jugendleiter	Dekanat, später in Pfarre

2.2.2. Zusammenfassung der Interviewergebnisse

Alle der zehn Befragten berichteten von **positiven Supervisionserfahrungen**, wobei zwei auch teilweise negative Erfahrungen gemacht haben, die sie auf unqualifizierte SupervisorInnen zurückführen.. Vier würden von sich aus allen BerufskollegInnen empfehlen,

²⁴ ad "narrativem Interview ": vgl. LAMNEK, Siegfried: Qualitative Sozialforschung - Bd 2 Methoden und Techniken, Psychologie Veralgs Union

Supervision zu nehmen. Sie merken aber kritisch an, daß "**Zwangssupervision**" keinen Sinn macht, weil die SupervisandInnen von sich aus motiviert sein und mit der SupervisorIn und den Gruppenmitgliedern gut zusammenarbeiten können müssen (vgl. Interview Nr. 2, 5, 6).

Einige UntersuchungsteilnehmerInnen forderten **gute Rahmenbedingungen** ein, damit Supervision (in Zukunft besser) gelingen kann: kleine überschaubare Gruppen, ein Angebot an qualifizierten SupervisorInnen aus dem selber ausgewählt werden kann, ausreichende Anzahl und Dauer der Sitzungen. Vier SupervisandInnen äußerten **Kritik an der diözesanen Koordinierung** und Vermittlung von Supervisionsgruppen (vgl. Interview Nr. 4, 5, 6, 8).

Zwei TeilnehmerInnen haben im Berufseinführungsjahr erfahren, daß es Supervision gibt, und sich auch von diözesanen Vorgesetzten ermutigt gefühlt, so ein Angebot zu nützen (vgl. Nr. 2 und 3). Drei Personen haben über das Curriculum von Ausbildungen Supervision kennengelernt (Leiten in der Kirche, Krankenhausseelsorgeausbildung, 2. Bildungsweg für PastoralassistentInnen).

Die subjektiv empfundenen **Wirkungen und Effekte**, von denen die Interviewten erzählten, habe ich zu Bündeln zusammengefaßt, um Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit zu ermöglichen. In Tabelle 3 findet sich eine Übersicht dieser "Wirkungsbündel". Sie gibt auch über die methodischen Ansätze der SupervisorInnen Aufschluß.

Tabelle 3: Wirkungen und Effekte, SV-Ansätze:

Interview - Nr. :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Integrativer SV-Ansatz		X	X	X	X			X	X	
Gemeindeberatung / System. Ansatz										X
Geistliche Begleitung	X									
method. Ansatz unbekannt					X	X	X			
emotionale Entlastung		X	X	X	X	X	X		X	X
Klärung von Problemen	X	X		X	X			X	X	X
Mehrperspektivität	X	X	X	X			X	X		X
hilfreich bei Findung von Lösungen		X	X	X			X		X	X
Mitlernen an Beiträgen der anderen		X	X	X					X	
Gruppe wirkt unterstützend		X	X	X						
Steigerung der Motivation		X	X	X				X		X
Kompetenz wird größer		X		X		X	X			
kreative Medien sind hilfreich		X				X	X		X	
Jeder PAss. sollte SV nehmen		X		X			X		X	

Ein wichtiger Effekt von Supervision ist offensichtlich **emotionale Entlastung**, von der 80% der Befragten berichteten ("*Erstens einmal gründlich abladen!*"²⁵). Wobei es auch zahlreiche Hinweise auf **Vermeidung von Burnout** gibt. Zum Beispiel:

*"Ich glaube, ich hätte nicht so lange durchgehalten [ohne Supervision]. ... Geteiltes Leid ist halbes Leid; [zu sehen,] daß es anderen genauso geht und ich kein Einzelkämpfer bin und vor allem nicht sein will."*²⁶, oder: *"Also nicht an dem zu leiden ständig und zu kämpfen, was sowieso nicht möglich ist, sondern zu schauen, was ist in diesen Beschränkungen, begrenzten Möglichkeiten trotzdem noch möglich, ohne die anderen vor den Kopf zu stoßen"*

²⁵ siehe Anhang Interview Nr. 5

²⁶ siehe Anhang Interview Nr. 2

oder was kaputt zu machen oder daß man selber daran scheitert, weil man auf Biegen und Brechen was machen will."²⁷.

Die Hälfte der Befragten fühlte sich durch die Supervision positiv bestärkt und in ihrer **Motivation** gesteigert. (*"Ich bin immer hochmotiviert weggegangen"²⁸ oder "Also wenn du das Gefühl gehabt hast, eigentlich jetzt bist du schon recht müde [was die Arbeit betrifft], und dann nach so einem Vormittag habe ich aber eigentlich wieder eine gewisse Motivation gehabt. ... Und das ist dann vielleicht auch im Laufe so eines Vormittages für mich dann deutlich geworden. Da gibt es ja etwas, was dir sozusagen in dem Ganzen eine Freude macht auch in dieser Arbeit. Und wenn du dann diese Freude wieder siehst, dann ist auch diese Motivation wieder da."²⁹).*

Weitere genannte Supervisionswirkungen waren: **Klärung von Problemen** (von 70% der Befragten angegeben), **Mehrperspektiviät**, also das Dazugewinnen von neuen und anderen Sichtweisen (ebenfalls 70%), Unterstützung beim **Finden von Lösungen** (60%), das **Mitlernen**, wenn andere TeilnehmerInnen an einem Thema in der Gruppe gearbeitet haben (40%). Drei der zehn UntersuchungsteilnehmerInnen erlebten die **Gruppe und ihre Atmosphäre** als wichtiges Element der Supervision. Vier SupervisandInnen stellten bei sich einen deutlichen **Kompetenzzuwachs** durch die Teilnahme an der Gruppe fest. Ebensoviele finden den Einsatz von **kreativen Medien** als sehr hilfreich für den supervisorischen Prozeß.

Als **Themen**, die in den Sitzungen behandelt wurden, gaben die Befragten an: **Interaktionen und Konflikte mit anderen Personen** (mit dem Pfarrer, anderen haupt- oder ehrenamtlichen MitarbeiterInnen), das eigene **Berufsbild**, eigene und fremde **Rollenerwartungen**, **Abgrenzung**, **die Balance zwischen Arbeitszeit und Freizeit**, das **System Kirche**, sowie Probleme aus der **Sakramentenpastoral**.

Tabelle 4: genannte Themen:

Thema:	von wievielen der 10 Befragten angegeben:
Interaktionen mit einzelnen	8
Konflikt mit Pfarrer / Priester	5
Konflikt mit anderen Hauptamtlichen	5
Konflikt mit Ehrenamtlichen	1
Konflikt mit PGR	2
System Kirche	3
Berufsbild / Rolle	2
Abgrenzung	3
persönliche Arbeitsorganisation	1
Balance zw. Arbeitszeit und Freizeit	2

²⁷ siehe Anhang Interview Nr. 4

²⁸ siehe Anhang Interview Nr. 8

²⁹ siehe Anhang Interview Nr. 3

2.2.3. Hypothesen

Im Gegensatz zu quantitativen Untersuchungen dienen qualitative Methoden nicht zur Testung von Hypothesen, sondern zum Sammeln von Material um Hypothesen aufstellen und formulieren zu können. Im folgenden stelle ich zwei Hypothesen auf, die natürlich in einer eingehenden empirischen Untersuchung gesondert getestet werden müßten.

In den Interviews berichten die SupervisandInnen hauptsächlich von Erfahrungen mit **Gruppensupervision**. Mehrere TeilnehmerInnen aus ähnlichen Berufs- und Arbeitsfeldern, die aber miteinander in keinem unmittelbaren arbeitsorganisatorischen Zusammenhang stehen, nehmen daran teil. Hier scheint emotionale Entlastung bei allen Themen sehr gut möglich zu sein, auch bei Problemen mit MitarbeiterInnen am Einsatzort, die ja sehr oft als Thema genannt worden sind.

Anders in den **Teamsupervisionen**, also Supervisionsgruppen wo die MitarbeiterInnen, die miteinander in einem Team arbeiten, in Supervision sind. Obwohl hier fast ausschließlich Teamkonflikte angesprochen werden, scheint hier emotionale Entlastung und Klärung des Teiles, der an der jeweiligen Person liegt, nicht gut zu gelingen. Auch das Bearbeiten von "schwierigen Fällen" geht in der Teamsupervision nicht so gut, wie in einer Supervisiongruppe (vgl. Interview Nr. 6 und 7). Schreyögg kommt zu einem ähnlichen Befund.³⁰

Das veranlaßt mich zur Formulierung der **Hypothese 1, daß Gruppensupervision für emotionale Entlastung und Burnout-Prophylaxe besser geeignet ist als Teamsupervision.**

Beim Interview Nr.1 stellte sich heraus, daß die als Supervision bezeichnete Begleitung, eine sogenannte Geistliche Begleitung, und keine Supervision im eigentlichen Sinn ist. Trotzdem werden hier "typische Supervisionsthemen" zur Sprache gebracht. Es werden von der Versuchsperson auch für Supervisionen typische Effekte, wie Klärung und Mehrperspektivität genannt. Allerdings nennen die Teilnehmer von Supervisionen im herkömmlichen Sinn wesentlich mehr Wirkungsarten (vgl. Tabelle 2).

Geistliche Begleitung ist wesentlich stärker verbreitet als Supervision, insbesondere bei Priestern. Natürlich und sinnvoller Weise werden hier auch "supervisorische Themen" angesprochen und bearbeitet. Auf der anderen Seite berichten mehrere SupervisandInnen, daß in der Supervision sehr wohl "geistliche Themen" zur Sprache kommen und sie immer wieder bei der Reflexion der pastoralen Arbeit im Kern ihrer Spitiualität angesprochen und gefordert werden (vgl. Interview Nr. 2, 4, 6, 9 sowie den Artikel von WOLF 1997).

Darum formuliere ich die **Hypothese 2: Geistliche Begleitung ragt immer wieder in supervisorische Themen und Fragestellungen hinein und umgekehrt. Qualifizierte Geistliche Begleitung erzielt teilweise auch für Supervisionen typische Effekte. In qualifizierten Supervisionen sind aber bei solchen Fragestellungen noch andere, weitergehende Wirkungen möglich, die die professionellen Kompetenzen der SupervisandInnen vergrößern können.**

Ich denke, die beiden Begleitungsformen sollten sich keinesfalls konkurrieren, sondern sich ergänzen. Dasselbe gilt für andere Angebote, wie die Gemeindeberatung oder das

³⁰SCHREYÖGG 1991, S 480 f.

Pastoralseminar³¹. Wünschenswert wäre die Unterscheidung, wann die jeweilige Begleitungsform angebracht und sinnvoll ist.

2.3. Ergebnisse aus der Supervisionsforschung

Es gibt wenige Untersuchungen, die sich mit der Auswirkung von Supervision und der Evaluation von Supervisionsausbildungen beschäftigen. Das gleiche gilt für den Bereich der Psychotherapie, d.h. es kann auch nicht auf Untersuchungen aus diesem der Supervision verwandten Bereich zurückgegriffen werden. Das liegt sicher auch daran, daß die relevanten Fragestellungen (z.B. ob bestimmte Fertigkeiten, Einstellungen, Sichtweisen, etc. sich verändert haben) nicht leicht mit quantitativen Methoden untersucht werden können.

Die wenigen Untersuchungen, die ich finden konnte, beschäftigen sich mit der Evaluation von Supervisionsausbildungen. **Astrid Schreyögg** sowie **Hilarion Petzold** und **Irene Schigl** evaluierten "integrative Supervisionsausbildungen", **Barbara Gasteiger-Klicpera** und **Christian Klicpera** eine "systemische Ausbildungsgruppe". Da einige der in der Diözese Wien tätigen SupervisorInnen nach dem systemischen und sehr viele nach dem integrativen Ansatz arbeiten, sind die Ergebnisse der Untersuchungen für unsere Fragestellung durchaus relevant.

2.3.1. Die Untersuchung von Astrid Schreyögg

Schreyögg veröffentlichte 1994 eine Evaluation der Didaktik mehrerer Ausbildungsgruppen in Integrativer Supervision.³² Dabei untersuchte sie die Veränderung von Deutungsmustern und -haltungen der AusbildungskandidatInnen anhand deren Selbsteinschätzung und durch Fremdeinschätzungen (ausbildungskonzept-naher und -ferner) ExpertInnen. Sie legte das Augenmerk unter anderem auf die Zunahme und Systematisierung von Deutungsmustern, die Zunahme der "Mehrperspektivität", die Reduzierung grober Kategorisierungen und dem Abnehmen "alltagstheoretischer Erklärungen". Weiters prüfte sie die Hypothese, daß KandidatInnen mit therapeutischer Vorbildung auch im Verlauf eines Supervisions-Ausbildungsprozesses deutlicher an individualisierenden Hypothesenbildungen verharren als solche ohne therapeutische Vorbildung.

Die Evaluierungsergebnisse zeigen, daß sich im Ausbildungsverlauf bei den TeilnehmerInnen *"in mehr oder weniger gravierender Weise ihre Deutungshaltungen und -muster verändern"*³³ und bestätigt die Wirksamkeit des Ausbildungscurriculum dieses Supervisionsansatzes.

"Die Befunde lassen aber insgesamt die Vermutung zu, daß Psychotherapeuten humanistisch-psychologischer Verfahren ohne spezielle supervisorische Beschulung spontan

³¹ Das Pastoralseminar ist eine vom Pastoralamt vermittelte einjährige intensive Begleitung von Pfarrgemeinden zur spirituellen Vertiefung und pastoralen Positionierung.

³²SCHREYÖGG, Astrid: Supervision - Didaktik & Evaluation / Integrative Supervision in der Praxis, Junfermann 1994

³³eben da S 187

kaum systemische Hypothesen bilden und auch relativ wenig theoretische Muster verwenden."³⁴

Bei TherapeutInnen, ohne supervisorische Zusatzausbildung ist offenbar die Gefahr groß, daß sie bei ihren Deutungen "beim Individuum" stehen bleiben und die Ebene der Interaktionen und des Systems unbeachtet lassen.

Werden diese Ebenen nicht erfaßt, besteht die Gefahr, daß die Ursache für Probleme, die sich auf der interaktionalen und systemischen Ebene durchaus klären und lösen lassen, immer nur bei der Person, die dieses Problem einbringt, gesucht wird.

2.3.2. Die Untersuchung von Gasteiger-Klicpera und Klicpera

Barbara Gasteiger-Klicpera und Christian Klicpera haben 1992-95 eine Ausbildung von LehrerInnen zu systemischen SupervisorInnen an der "Lehranstalt für systemische Familientherapie der Erzdiözese Wien für Berufstätige" evaluiert.³⁵ Primäre Ziele ihrer Untersuchung waren die Frage, ob die AusbildungskandidatInnen ihre Ziele erreicht haben, und die Untersuchung der konkreten Effekte dieser Form der Supervisionsarbeit bei den SupervisandInnen. Sie entschlossen sich die subjektiven Einschätzungen der TeilnehmerInnen zur Grundlage der Untersuchung zu machen und als externe Validierung dieser Ergebnisse eine Stichprobe von LehrerInnen, die von diesen supervidiert wurden, zu befragen.

Die Studie zeigt, daß sich für einen Großteil der AusbildungsteilnehmerInnen die **Beziehungen zu KollegInnen und SchülerInnen** deutlich verändert haben. Sie führen das besonders auf eine **neue "ganzheitliche Sicht"** der Situation, auf **Veränderungen ihrer Beziehungsmuster**, ihr **verändertes Selbstbild** sowie ihr neues **Rollenverständnis** zurück.

Besonders deutlich zeigt die Arbeit die Zufriedenheit der SupervisandInnen mit der Supervision: *"Alle 131 von uns befragten Supervisanden sind der der Meinung, ihren Kollegen / innen Supervision empfehlen zu können (82% sagen, dies trifft völlig zu, 18% überwiegend). Ebenso sind alle zumindest überwiegend froh, sich zum Besuch der Supervision entschlossen zu haben (79,5% sagen, dies trifft völlig zu, 29,5% überwiegend). Die Effekte der Supervision zeigen sich in emotionaler Entlastung und persönlicher Weiterentwicklung, aber auch in einem besserem Verständnis der eigenen Situation, sowie der Situation der Schüler. Ein Großteil der Supervisanden (etwa drei Viertel) konnte die Kommunikation mit Kollegen, Eltern und Vorgesetzten zumindest teilweise verbessern."*³⁶

D.h. die AusbildungsteilnehmerInnen konnten durch ihre neu gewonnen Kompetenzen auch bei ihren eigenen SupervisandInnen einiges bewirken. Es läßt sich annehmen, daß "systemische Supervision" im Allgemeinen die eben beschriebenen Effekte erzielt.

2.3.3. Die Untersuchung von Schigl und Petzold

Brigitte Schigl und Hilarion Petzold haben im Auftrag des Österreichischen Bundesministeriums für Wissenschaft und Kunst von Herbst 1991 bis Sommer 1996 ein Forschungsprojekt durchgeführt, in dem eine Ausbildung in Integrativer Supervision evaluiert

³⁴eben da S 187

³⁵ Gasteiger-Klicpera, Baraba; Klicpera, Christian: Evaluation einer Ausbildung in systemischer Supervision für Lehrer, in: *Integrative Therapie 1-2/97*

³⁶ *Integrative Therapie 1-2/ 97 S 162*

wird.³⁷ Die Autoren verbinden in ihrem aufwendigen Forschungsdesign qualitative und quantitative Methoden, mit denen sie untersuchen, wie das Ausbildungscurriculum und die LehrsupervisorInnen/DozentInnen die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Ausbildungskonzeptes der Integrativen Supervision transportieren, und wie sich Verhalten, Kompetenz und Performanz im Alltag und Praxisfeld bei den TeilnehmerInnen ändern. Dabei wurden sowohl Instrumente der Selbsteinschätzung, als auch Methoden der Fremdbeobachtung durch Außenstehende eingesetzt.

Hintergrund der Vergabe waren unter anderem die schrecklichen Ereignisse im Pflegeheim Lainz (überforderte Pflegerinnen hatten Tötungsversuche und Tötungen an geriatrischen PatientInnen vorgenommen), die sehr stark die Forderung nach mehr Supervision, als Möglichkeit solche Tragödien vermeiden zu können, in der Öffentlichkeit aufkommen ließen. Der gesellschaftspolitische Sinn der Studie liegt daher auch im Bereich der Schadensprävention und der Burnout-Prophylaxe.

Das integrative Verfahren zielt auf die Erweiterung von Kompetenz und Performanz der SupervisandInnen durch Problemlösung, Ressourcenaktivierung und Erschließung von Potentialen. Wenn es gelingt, das Erreichen dieser Zielsetzung nachzuweisen, kann das Verfahren als geeignet erachtet werden. Nachdem Supervision als Ansatz darauf gerichtet ist, die "Methode durch die Methode zu lehren" sind Wirkungen und Veränderungen, die bei den TeilnehmerInnen dieser evaluierten Ausbildung festgestellt werden können, auch bei SupervisandInnen, die Supervision nach dem integrativen Verfahren erhalten, zu erwarten.

Die Auswertung der Studie zeigte, daß bei den TeilnehmerInnen die **Arbeitszufriedenheit** (in ihrem Grundberuf) signifikant angestiegen war.

Weiters war durch zahlreiche Prozesse der Gruppenbeobachtung eine Stärkung der "Souveränität" der AbsolventInnen, d.h. eine größere **Autonomie, Sicherheit und Festigkeit ihrer Persönlichkeit** erkennbar. Das Erfahren (an sich selbst oder im Beobachten der anderen) in den Selbsterfahrungs- und Supervisionssitzungen von *"Ermutigung, Entscheidungen zu treffen, positive Rückmeldungen über ihr Handeln und ihre Entwicklung, Bestärkung im Hinblick auf schon getroffene Entscheidungen, in der Analyse der selbsterfahrungsorientierten Sequenzen erleben, dass Kränkungen oft den Narben alter, unaufgearbeiteter Verletzungen, oder einer missverständlichen Kommunikation etc. zuzuschreiben sind und nicht dem persönlichen Versagen"*³⁸ führte dazu, daß die TeilnehmerInnen sich auch selbst souveräner einschätzten: sie fühlten sich mit Fortschreiten des Curriculums leistungsfähiger, kompetenter, die Probleme des Alltags zu regeln, sicherer in der persönlichen Bewertung ihres eigenen Verhaltens, entscheidungssicherer, sie schätzten sich selbst mehr und stellten sich im Test als weniger verletzbar und fröhlicher dar.

Außerdem zeigte im "Streß-Verarbeitungs-Fragebogen" die Skala für Schuldabwehr eine signifikante Steigerung und die Skala für Resignation und Selbstbeschuldigung eine signifikante Verminderung, was es den AbsolventInnen ermöglichte, **auch in schwierigen Situationen weiterzuarbeiten anstatt sich zu lähmen** und sich in Selbstbeschuldigungen über die eigene Unfähigkeit zu ergehen.

³⁷ SCHIGL, Brigitte; PETOLD, Hilarion: Evaluation einer Ausbildung in Integrativer Supervision mit Vertiefungsschwerpunkt für den klinisch geriatrischen Bereich. Ein begleitendes Forschungsprojekt.- in IT 1-2/97, S 85-145

³⁸ eben da S 116

Die Studie zeigt allenfalls deutlich, daß (integrative) Supervision Bourn-Out-Phänomenen vorbeugt: "(...) so kann auch bei vorsichtiger Interpretation doch eine Bestätigung der These erfolgen, die besagt, dass Weiterbildung (Pötter 1989; Plaumann/Rommeswinkel 1988) und Supervision dazu beitragen, **Burnout-Phänomene zu verhindern**. Haben doch die TeilnehmerInnen der untersuchten Ausbildung diesbezüglich beides erhalten: Fachliche Weiterbildung, Selbsterfahrung und Supervision, die Kontrollgruppe allerdings bis auf wenige eintägige Weiterbildungen in Form von Fachinformation nicht. Die Arbeit im Umgang mit sich selbst und anderen, sowie die intensive Beschäftigung mit den eigenen Arbeitsbedingungen und der eigenen Praxis in exemplarischen oder übenden Supervisionssitzungen haben mitgewirkt, Burnout-Symptome bei der untersuchten Gruppe nicht entstehen zu lassen bzw. zu mildern und zu bewältigen."³⁹

Die Studie belegt, daß die im Ausbildungscurriculum angestrebten Lern- und Lehrerfahrungen von den TeilnehmerInnen im Wesentlichen erreicht werden konnten und sie das Neuerworbene gut in ihrem Berufsalltag integrieren konnten.

2.4. Zusammenschau der Ergebnisse

Die Beiträge aus der Supervisionsforschung konnten zeigen, daß Supervision etwas im Sinne ihrer Intention bewirkt und einige Effekte belegen - zumindest für den integrativen und systemischen Supervisionsansatz. Nachdem diese beiden Ansätze die in unserer Diözese in der Supervision am häufigsten verwendeten sind, sind die Ergebnisse für unsere Frage, nach der Wirkung von Supervision, relevant. Sie decken sich auch weitgehend mit den subjektiven Empfindungen und Meinungen der zitierten erfahrenen SupervisorInnen sowie den SeelsorgerInnen, die ein narratives Interview gegeben haben:

Die Erfahrung, die die meisten SupervisandInnen in den narrativen Interviews berichteten, daß Supervision sehr gut **emotional entlastet** sowie **positiv motiviert** deckt sich mit dem Ergebnis der Studie von PETZOLD & SCHIGL, daß Supervision **Burnout-Phänomenen vorbeugt** sowie befähigt, **auch in schwierigen Situationen weiterarbeiten zu können und die Zufriedenheit mit der Arbeit zu erhalten**. Auch KLICPERA & KLICPERA stellen emotionale Entlastung als deutlichen Effekt von Supervision bei ihren Versuchspersonen fest.

Die in den Interviews weiters genannten Effekte, wie **Klärung, Mehrperspektivität, besseres Verständnis von Interaktionen** sowie **persönliche Weiterentwicklung**, etc. stimmen weitgehend mit dem Forschungsergebnis von KLICPERA & KLICPERA sowie den Thesen von SCHMID und WOLF überein.

³⁹ eben da S 137

3. Schlußbemerkung:

Qualifizierte Supervision wirkt - das zeigen die dargestellten Untersuchungsergebnisse deutlich. Sie steigert nicht nur das subjektive Wohlbefinden der MitarbeiterInnen, sondern auch ihre Belastbarkeit und die Effizienz ihrer Arbeit. Sie ist eine brauchbare Möglichkeit, Qualität in der Pastoral zu halten und zu steigern.

Die Nachfrage nach Supervision steigt innerhalb der pastoralen Berufe. Von einem ausreichenden Angebot seitens der Diözese kann allerdings derzeit noch nicht gesprochen werden. Wünschenswert wäre ein ausreichendes Angebot an qualifizierten SupervisorInnen (ÖVS anerkannte SupervisorInnen oder TherapeutInnen mit entsprechender supervisorischer Zusatzausbildung), über das intensiv informiert wird. Die SupervisorInnen sollten von den Interessenten frei gewählt werden können. "Zwangssupervision" scheint nicht sinnvoll zu sein, allerdings sollten alle, die sich supervidieren lassen wollen, dazu auch die Möglichkeit erhalten.

4. Anhang:

4.1. Literaturliste:

BELARDI, Nando, Supervision - von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung, Junfermann 1992

DEUTSCHER, Erna / JAMNIG, Siegrid, Supervision als Profession, in: LUIF, Ingeborg (Hrsg.), Supervision - Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich, Orac 1997

GASTEIGER-KLICPERA, Barbara; KLICPERA, Christian, Evaluation der Ausbildung in systemischer Supervision für Lehrer, in: *Integrative Therapie 1-2/97*

LAMNEK Siegfried, Qualitative Sozialforschung, Bd. 2 - Methoden und Techniken, Beltz - Psychologie Verlags Union

Lexikon zur Soziologie. Hrsg. FUCHS-HEINRITZ, Werner - LAUTMANN, Rüdiger - RAMMSTEDT, Otthein - WIENOLD, Hanns; Westdeutscher Verlag 1994

Österr. Vereinigung für Supervision, Supervision in Österreich 1998 (Liste der anerkannten SupervisorInnen, sowie Definition von Supervision und Beschreibung ihrer Einsatzfelder), ÖVS-Sekretariat, Heinrichsgasse 4/2, 1010 WIEN

REICHEL, Rene, Supervision in Österreich, in: OSC-Organisationsberatung, Supervision, Clinical Management, Heft 2/1994

SCHIGL, Brigitte; PETZOLD, Hilarion, Evaluation einer Ausbildung in Integrativer Supervision mit Vertiefungsschwerpunkt für den klinisch-geriatrischen Bereich, ein begleitendes Forschungsprojekt, in: *Integrative Therapie 1-2/97*

SCHMID, Peter F., Pastorale Beratung, Psychotherapie und Supervision, Hilfe zur Selbsthilfe in der Seelsorge, in: *Wiener Diözesanblatt*, Dezember 1991

SCHREYÖGG, Astrid, Supervision - ein integratives Modell: Lehrbuch zu Theorie & Praxis, Junfermann 1991

SCHREYÖGG, Astrid, Supervision - Didaktik & Evaluation, Integrative Supervision in der Praxis, Junfermann 1992

WOLF, Berta, Supervision im kirchlichen Bereich: Erfahrungen, Eindrücke, Reflexionen in: *LUIF Ingeborg* (Hrsg.), Supervision - Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich, Orac 1997