

Regina Rhode
Evangelische Hochschule Freiburg
Masterstudiengang Supervision

Masterthesis

Supervision und Ehrenamt – Welche Rahmenbedingungen, Fort- und Weiterbildung brauchen Ehrenamtliche für ihre Arbeit und was kann die Supervision dazu beitragen?

Am Beispiel der Ehrenamtlichen Evangelischen Klinikseelsorge der Universitätsklinik Freiburg

Ralf Dantscher
(Erstprüfer)

Prof. Dr. Klaus Schneider
(Zweitprüfer)

Juni 2009



Gutachten zur Masterthesis „Supervision und Ehrenamt“ von Frau Regina Rhode

Sie haben sich einem sehr interessanten und aktuellen Thema zugewandt mit einer klaren und einsichtigen Abgrenzung. Ich bin der Überzeugung, dass Ihre Arbeit auch eine Bestätigung und Vertiefung Ihrer bisherigen Arbeit und ein Gewinn für die Evangelische Klinikseelsorge der Universitätsklinik Freiburg ist.

Die Masterthesis ist verständlich und sehr gut zu lesen, in einer guten, klaren und dichten Sprache, aufs Wesentliche konzentriert. Ich habe die Arbeit sehr gerne gelesen. Sie hat mich sehr überzeugt.

Sie haben sich mit der entscheidenden Literatur auseinandergesetzt und die einschlägigen Theorien und Konzepte aufgegriffen. Der „rote Faden“ ist immer sichtbar. Die sehr differenzierte und qualitativ hochwertige Befragung der ehrenamtlichen Mitarbeiter der Klinikseelsorge ist sehr instruktiv und vorbildlich.

Im folgenden kommen einige Ideen zu inhaltlichen Aspekten der Arbeit, die nach meiner Meinung die Qualität der Arbeit nicht entscheidend infrage stellen, weil es gar nicht möglich ist, in so einer Masterarbeit alle wichtigen Aspekte zu bearbeiten und selbstverständlich jeder von uns eigene und neue Aspekte für wichtig hält (siehe Konstruktivismus). So soll das Folgende dem wissenschaftlichen Diskurs dienen und nicht der Besserwisserei.

Die Spannung zwischen Haupt- und Ehrenamt wird meiner Meinung nach auch durch teilweise unbewusste Ängste und Unsicherheiten bestimmt. So erwarten Ehrenamtlich von Hauptamtlichen immer wieder unausgesprochen auch einen ehrenamtlich Einsatz über die normale Arbeitszeit hinaus, wirken im Untergrund Fragen wie: wer bringt hier eigentlich mehr? Es besteht die Gefahr einer latenten „Vergleichskultur“, die es schwer macht, zum Eigenen zu stehen und die individuellen Unterschiedlichkeiten als Bereicherung zu sehen. Die Professionalität der Hauptamtlichen kann einschüchternd wirken genauso wie das Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements für die Hauptamtlichen provozieren kann.

Die Kapitel 3.1. Was ist Supervision und 3.2.2 Formen der Supervision sind mir zu umfanglich und weniger dicht.

Ausgezeichnet sind 2..3. Bausteine einer systematischen Ehrenamtsarbeit, 3.4. und 3.5. Supervision mit Ehrenamtlichen. Das Besondere des modifizierten Balint-Gruppenmodells

oder des Niederländischen Supervisionsverständnisses ist mir aus den Ausführungen nicht wirklich verständlich geworden. Das Modell der TZI und ihr Supervisionskonzept wäre auch eine mögliche Ergänzung gewesen, weil sich hier eine sehr stimmige Verbindung von supervisorischen Elementen und Fortbildungsanteilen kombinieren lässt. Der abschließende Teil der Evaluation ist hervorragend gerade auch durch Vergleiche mit anderen Untersuchungen wie von Schneider/Müller, Beer und der Caritas-Studie mit der Allensbacher Repräsentativbefragung. Die Vergleichsmöglichkeiten geben einer Reihe von Aussagen noch einmal ein eigenes Gewicht.

Freiburg, 6. Juli 2009

Ich empfehle die Note ~~1 oder 1,3~~

Ralf Dantscher



Regina Rhode, Supervision und Ehrenamt – Welche Rahmenbedingungen, Fort- und Weiterbildung brauchen Ehrenamtliche für ihre Arbeit und was kann die Supervision dazu beitragen? Am Beispiel der Ehrenamtlichen Evangelischen Klinikseelsorge der Universitätsklinik Freiburg.

Beurteilung: Verf. interessieren „die Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote der Evangelischen Landeskirche für ihre ehrenamtlich Tätigen in der Klinikseelsorge, sowie ... die Wirksamkeit von Supervision als Qualitätssicherungs- und Weiterbildungsinstrument ...“ (S.VI). Um hier zu fundierten Erkenntnissen zu kommen, stellt Verf. zunächst in Grundzügen das Ehrenamt als Institution kenntnisreich und erhellend vor. Sie erläutert auf dem Hintergrund einer breiten Literaturrecherche, was unter Supervision zu verstehen ist und knüpft dann Verbindungen und Anschlüsse zur supervisorischen Arbeit mit Ehrenamtlichen. Bei den erwähnten und treffend beschriebenen „3.6.2. Methoden der Supervision“ (S.IV) fehlt der systemische Ansatz. Verf. setzt sich transparent und gut nachvollziehbar mit den verschiedenen Möglichkeiten einer empirischen Untersuchung ihres Themenkomplexes auseinander. Sie entscheidet sich schlüssig begründet für ein quantitatives Verfahren und entwickelt dafür ein überzeugendes und solide entwickeltes Instrumentarium. Sie diskutiert die Ergebnisse wohl abgewogen und zieht Ergebnisse anderer Studien verdeutlichend mit ein. Die technische und sprachliche Ausführung erleichtert die Rezeption erheblich. Positiv hervorzuheben ist auch die beeindruckende Literaturrecherche und deren passender Einbezug in die Ausführungen.

Benotung: 1,0

Freiburg, den 10. 07. 09

Klaus Schneider

Prof. Dr. Klaus D. Schneider
(Zweitkorrektor)

Nebenamt! Tut die Augen auf und suchet, wo ein Mensch ein bisschen Zeit, ein bisschen Teilnahme, ein bisschen Gesellschaft, ein bisschen Fürsorge braucht. Vielleicht ist es ein Einsamer, ein Verbitterter, ein Kranker, ein Ungeschickter, dem du etwas sein kannst. Vielleicht ist's ein Greis, vielleicht ein Kind. Wer kann die Verwendungen alle aufzählen, die das kostbare Betriebskapital, Mensch genannt, haben kann! An ihm fehlt es an allen Ecken und Enden. Darum suche, ob sich nicht eine Anlage für dein Menschentum finde. Lass dich nicht abschrecken, wenn du warten oder experimentieren musst. Auch auf Enttäuschungen sei gefasst.

Albert Schweizer

.....	Seite
Inhaltsverzeichnis.....	II
Vorwort.....	VI
1. Einleitung.....	1
2. Das Ehrenamt.....	3
2.1. Grundzüge des Ehrenamtes.....	4
2.1.1. Das Ehrenamt als Umsetzung des Gebotes der christlichen Nächstenliebe.....	4
2.1.2. Ehrenamtliches Engagement.....	5
2.1.3. „Das Ehrenamt ist weiblich und mindestens 60 Jahre alt“.....	6
2.1.4. Hauptamt - Ehrenamt.....	8
2.2. Freiwilligen-Management, Entwicklung eines Ehrenamtkonzeptes.....	9
2.3. Bausteine einer systematischen Ehrenamtsarbeit – ein Vergleich.....	14
2.3.1. Dreizehn Schritte zu einer Kultur des Ehrenamtes.....	14
2.3.1.1. Am Anfang steht das Konzept.....	14
2.3.1.2. Bedarfseinschätzung/Planung.....	16
2.3.1.3. Aufgabenentwicklung/Aufgabenbeschreibung.....	18
2.3.1.4. Rahmenbedingungen schaffen.....	19
2.3.1.5. Ehrenamtliche gewinnen.....	20
2.3.1.6. Ansprechpartnerin, Ehrenamt koordinieren.....	21
2.3.1.7. Erstgespräch.....	22
2.3.1.8. Orientierungsphase/Einarbeitung.....	24
2.3.1.9. Begleiten, Unterstützen, Motivieren, Beraten, Informieren.....	24
2.3.1.10. Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung.....	26
2.3.1.11. Anerkennung geben.....	28
2.3.1.12. Abschied nehmen.....	30
2.3.1.13 Evaluation, reflektieren und auswerten.....	30
2.3.2. Fazit.....	31
3. Supervision mit Ehrenamtlichen.....	32
3.1. Was ist Supervision?.....	32

3.1.1. Begriffsbestimmung.....	32
3.1.2. Geschichtliches	33
3.1.2.1. Supervisorische Maieutik.....	33
3.1.2.2. Qualitätssicherung und Selbstkontrolle der selbstständigen Berufe .	34
3.1.2.3. Sozialarbeit und Psychoanalyse.....	35
3.2. Die Supervision als „historisches Geschwisterkind“ der Ehrenamtlichkeit ..	35
3.2.1. Am Anfang stand das Ehrenamt: „Social casework“ als Grundstein der modernen Supervision.....	35
3.2.2. Die Verschiedenen Formen von Supervision in Deutschland.....	37
3.2.2.1. Ziele der Supervision	37
3.2.2.2. Die Ausbildungssupervision	39
3.2.2.2.1 Das Modell der „Administrativen-Supervision“	40
3.2.2.2.2. Das Modell der Beziehungsreflexion durch die Psychoanalyse,	
die Kontrollanalyse	41
3.2.2.3. Die Supervision als Beratungsform für Menschen in ihrer	
(Berufs-)Tätigkeit - die Fortbildungssupervision.....	42
3.2.2.3.1. Die Balint Gruppe	43
3.2.2.3.2. Die Organisationsentwicklung.....	45
3.2.2.3.3. Eine Ausnahme: Das „methodische Repertoire sozialen Handelns“ am Beispiel der Niederlande – ebenfalls eine Fortbildungssupervision.....	46
3.3. Theoretische und Methodische Vielfalt in der Supervision.....	47
3.4. Supervision mit Ehrenamtlichen.....	49
3.4.1. Feldspezifische Bedingungen und Charakteristika von	
Ehrenamtsgruppen	50
3.4.1.1. Gesprächsstrukturen und Rituale	50
3.4.1.2. Umgang mit Spiritualität.....	51
3.4.1.3. Entlastung und Psychohygiene (contra) Selbsterfahrung	52
3.4.1.4. Balance zwischen Geben und Nehmen.....	53
3.4.1.5. Motivation des Helfens	54
3.4.2. Die Supervision als Bestandteil der Qualifizierung und	
Qualitätssicherung für EA-Seelsorger an der Uniklinik Freiburg	56
3.5. Grundsätzliches: Unterschiedliche Settings.....	60
3.5.1. Die Einzelsupervision	60

3.5.2. Die Gruppensupervision	61
3.5.3. Die Teamsupervision	64
3.6. Supervisorisches Handeln im Kontext ehrenamtlicher Tätigkeit.....	65
3.6.1. Inhalte der Supervision	65
3.6.2. Methoden der Supervision	67
3.6.2.1. Die Klientenzentrierte Supervision, Entlastung und Unterstützung .	67
3.6.2.2. Psychodramatische Aspekte in der Arbeit mit Ehrenamtlichen.....	70
3.6.2.3. Arbeit mit Symbolen und Metaphern.....	72
3.6.2.4. Arbeit mit stark strukturierenden Gesprächsformen	73
3.6.2.5. Die (institutionelle) Balint-Gruppe	74
3.6.2.6. Das Lernen durch Erfahrung (Nach dem Niederländischen Supervisionsverständnis)	76
4. Evaluation	79
4.1. Wirkungen und Wirksamkeit von Supervision (geschichtlicher Überblick) ..	79
4.2. Zum Empirischen Teil	81
4.2.1. Anwendbare Modelle	81
4.2.2. Grundsätzliches zum Fragebogen	82
4.3. Der Fragebogen.....	83
4.3.1. Umfang.....	83
4.3.2. Anschreiben und Rücklauf.....	84
4.3.3. Der Aufbau der Fragen	85
4.3.4. Die Fragebatterien.....	87
4.4. Die Auswertung	88
4.4.1. Empirische Stichprobenbeschreibung.....	88
4.4.2. Darstellung der Ergebnisse	89
4.4.2.1. Demographische Daten:	89
4.4.2.1.1. Geschlechterverteilung.....	89
4.4.2.1.2. Die Altersverteilung.....	89
4.4.2.1.3. Berufstätigkeit	91
4.4.2.2. Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit	91
4.4.2.2.1. Befürchtungen vor und nach dem Supervisionsprozess.....	92
4.4.2.2.2. Wirkung und Wirksamkeit von Supervision.....	93
4.4.2.3. Zur Operationalisierung von „Supervisionserfolg“	94
4.4.3. Ziele der Supervision	98

Vorwort

„Da sich Supervision nach den Zielen und den Vorstellungen der Supervisor/innen, dem Tätigkeitsfeld, den Auftraggeber/innen und den Angeboten der Supervisor/innen unterscheiden, kann der Nutzen von Supervision weder einheitlich beforscht, noch können allgemein gültige Effekte abgeleitet werden. Dennoch lassen sich aus den Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten einige gemeinsame Dimensionen in Bezug auf den Nutzen von Supervision generieren.“¹ In der vorliegenden Arbeit habe ich mich daher auf einen eng eingegrenzten Forschungsbereich nämlich die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg beschränkt.

Anhand dieser Gruppe möchte ich mir die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit, die Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote der Evangelischen Landeskirche für ihre ehrenamtlich Tätigen in der Klinikseelsorge, sowie im Besonderen die Wirksamkeit von Supervision als Qualitätssicherungs- und Weiterbildungsinstrument anschauen und mit gängigen Meinungen aus der Literatur vergleichen. Um die dazu benötigten Daten zu generieren, habe ich eine quantitative Befragung der ehrenamtlichen Klinikseelsorger/innen durchgeführt. Einige Ergebnisse daraus sind zum direkten Vergleich innerhalb der Texte in Klammern () eingefügt. Eine ausführlichere Auswertung, sowie die Erstellungen des Fragebogens sind im Kapitel „Evaluation“ zu finden, der Fragebogen mit Datensatz ist im Anhang beigefügt.

Meine Motivation zu der hier vorliegenden Arbeit begründet sich auf dem persönlichen Interesse an der ehrenamtlichen Arbeit in der Evangelischen Klinikseelsorge, in der ich selber seit einigen Jahren ehrenamtlich – und seit 9/08 auch als Supervisorin – tätig bin.

Ich möchte aufzeigen welchen Stellenwert das Ehrenamt für die Arbeit der Klinikseelsorge hat, welche Anforderungen sie an ihre ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen stellt, mit welchen Maßnahmen man ihrer Arbeit unterstützen kann und welche Rolle dabei insbesondere die Supervision einnimmt bzw. einnehmen kann.

Letztendlich glaube ich dadurch darlegen zu können, dass Supervision auch weiterhin als unverzichtbarer Bestandteil der Qualitätssicherung und Weiterbildung

¹ Hausinger, 2008, S. 5

für ehrenamtliche Mitarbeiter seine Berechtigung hat und sich die Investition in eine systematische Ehrenamtskonzeption auch in anderen Bereichen der Ehrenamtlichen-Tätigkeit lohnen würde.

Da der Bedarf an ehrenamtlicher Arbeit in Zeiten „leerer Kassen“ auch weiterhin eher zunehmen wird und die Aufgabengebieten immer anspruchsvoller werden, ist das Erteilen von Supervision für ehrenamtliche Mitarbeiter ein wachsendes Arbeitsfeld für Supervisor/innen – sofern die „Geldgeber“ vom Nutzen der Supervision überzeugt sind.

In der vorliegenden Arbeit habe ich mich in der Formulierung – der besseren Lesbarkeit halber – für einen willkürlichen Wechsel zwischen männlicher und weiblicher Form entschieden, gemeint sind immer beide Geschlechter.

Auch habe ich häufig für die Begriffe „Ehrenamtliche“ und „Hauptamtliche“ der Einfachheit halber die Kürzel „EA“ und „HA“ benutzt.

Zitate habe ich in der derzeit gültigen Rechtschreibregelung wiedergegeben.

Teilweise fehlen bei Zitaten die Seitenangaben – in diesem Fall handelt es sich um Internetauftritte der Autoren, Institutionen. Den entsprechenden Link habe ich im Literaturverzeichnis hinterlegt.

1. Einleitung

12 Millionen Menschen in Deutschland wenden jährlich fast drei Milliarden Stunden in ihrer Freizeit auf, um sich in Vereinen, Kirchen, Organisationen, Verbänden, Schulen oder Parteien zu engagieren. Diese Wertschöpfung würde das Bruttoinlandprodukt umgerechnet um etwa 1,5 Prozent steigern. Ein Engagement, das unmöglich zu entlohnen wäre, aber ohne welches viele kulturelle und soziale Aufgaben nicht zu verwirklichen sind.²

Gerade in den Kirchen hat das ehrenamtliche Engagement eine lange Tradition. Viele Mitglieder haben sich in deren Diensten und Einrichtungen engagiert und dabei neue soziale Initiativen entwickelt. Die caritative Arbeit der Kirchen wäre beispielsweise ohne dieses Engagement nicht denkbar.³ Aufgrund finanzieller Einsparungen bei der Finanzierung von sozialer Arbeit insbesondere im „Non - Profit Bereich“ und den schwierigen arbeitsmarktpolitischen Gegebenheiten rückt das Ehrenamt immer mehr in den Mittelpunkt. Heute wird der Begriff „Ehrenamt“ zunehmend gleichbedeutend mit Begriffen wie „Freiwilligen Tätigkeit“, „Freiwilligenarbeit“ und „Bürgerliches Engagement“ verwendet. „Das Ehrenamt“ hat sich gewandelt. Ehrenamtliche Arbeit soll heute:

- bestimmte von den Professionellen aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr angemessen versorgte Felder kostengünstig betreuen.
- für den zunehmenden Mangel an ausreichender, sinnstiftender Erwerbsarbeit im Sinne von „Bürgerarbeit“ eine Kompensation anbieten
- Innovationen tragen, die von den bestehenden Organisationen (noch) nicht geleistet werden.⁴

Aber auch die Erwartungen und Grundhaltungen der Ehrenamtlichen haben sich gewandelt. Das „neue Ehrenamt“ stellt nicht mehr altruistische Motive in den Vordergrund seiner Tätigkeit. Auch eine langfristige ehrenamtliche Anbindung an eine Institution etc. ist eher seltener anzutreffen. Zeitgemäßer ist das zeitlich begrenzte Engagement, oder einer ausschließlich projektbezogenen Mitarbeit.

Das Ehrenamt“ ist selbstbewusster und anspruchsvoller geworden und stellt eher die Frage nach dem persönlichen Gewinn. Es hat durchaus eigennützige Motive an

² Rhein-Neckar-Zeitung vom 4.12.2003

³ vgl. Prälat Dr. Neher in: Baldas u.a. 2008, S. 10

⁴ vgl. Rothenberg, 2005

der ehrenamtlichen Tätigkeit wie dem Interesse nach persönlicher Weiterentwicklung, Fortbildung und sozialem Austausch.

Da zudem das Potential an Menschen, die bereit sind einen Teil ihrer freien Zeit für die Allgemeinheit einzusetzen begrenzt und die Fluktuation hoch ist, wird es zunehmend wichtig Konzepte zu entwickeln, um neue Ehrenamtliche zu gewinnen und die Motivation der bereits im Ehrenamt Tätiger zu erhalten.

Das gilt insbesondere für Tätigkeiten, die in Handlungsfeldern geleistet werden, die eine hohe personale Intensität und eine hohe Belastungsqualität haben. Dazu gehört neben dem Bereich der freiwilligen Tätigkeit im Hospizbereich und der Telefonseelsorge sicherlich auch die ehrenamtliche Klinikseelsorge. Ein gut durchdachtes Ehrenamtkonzept mit guten Rahmenbedingungen, regelmäßiger Fortbildung und kontinuierliche Unterstützung durch Supervision als etablierte Form der Reflexion und Qualifikation beruflichen Handelns⁵, sehe ich als geeignete Mittel dafür.

⁵ vgl. Rothenberg, 2005

2. Das Ehrenamt

„Verantwortung für einander tragen – das geht uns alle an. Eine soziale Bürgergesellschaft muss in der Lage sein, gemeinschaftliche Fürsorge aktiv wahrzunehmen. Nicht nur unsere Demokratie, auch unsere Wirtschaft, unsere soziale Sicherung und unser kulturelles Leben beruhen auf der Bereitschaft zum bürgerschaftlichen Engagement. Diese Bereitschaft ist nicht selbstverständlich, sondern muss sorgsam gepflegt werden. Staat, Wirtschaft und Gesellschaft sind gefordert, die Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement stetig zu verbessern, und zwar auf der individuellen wie auf der institutionellen Ebene.“⁶

Freiwillige/Ehrenamtliche Tätigkeit ist in ihrer Vielfalt nicht nur in sozial-caritativen Feldern tief verwurzelt, sie umfasst wesentlich auch andere Bereiche der Gesellschaft und des Staates, vor allem Politik, Justiz, Sport, Kultur, Religion, Gesundheit und Rettungswesen. So haben sich 2004 in Deutschland rund 36% aller Bürgerinnen und Bürger im Alter ab 14 Jahren ehrenamtlich engagiert „und zwar in dem Sinne, dass man in Vereinen, Initiativen, Projekten, Selbsthilfegruppen oder Einrichtungen aktiv mitmacht und dort unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung freiwillig übernommene Aufgaben oder Arbeiten ausübt.“⁷ Damit ist die Zahl der sich engagierenden Mitbürgern größer, als man bisher angenommen hatte und steigt weiter an (1999 waren „nur“ 32% der Bevölkerung ehrenamtlich engagiert).⁸ Man kann also sicher davon ausgehen, dass „unentgeltlich tätige Menschen (...) wesentliche Leistungen für den Erhalt und die Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft erbringen.“⁹

In der gesamten abendländischen Tradition, sei es aus der Sicht der klassischen Antike oder der des Christentums, gehört der individuelle Beitrag zum allgemeinen Wohl unverzichtbar zu einem sinnerfüllten Leben. Schon in den Stadtgesellschaften der Antike Griechenlands war es Sache jedes männlichen Bürgers sich für das Gemeinwesen zu interessieren, für dessen Wohl zu engagieren und in den Versammlungen über die Belange der Stadt zu diskutieren. Wer an solchen Versammlungen nicht teilnahm und sich auch den Angelegenheiten des Gemeinwesens verweigerte, war ein „*idiótes*“, also ein Privatmensch.¹⁰

⁶ Ursula von der Leyen, 2006, S.6

⁷ Gensicke/Picot, 2006, S. 13

⁸ Gensicke/Picot, 2006, S. 13

⁹ Burmeister, 1999, S.12

¹⁰ vgl. Wikipedia „Ehrenamt“

2.1. Grundzüge des Ehrenamtes

2.1.1. Das Ehrenamt als Umsetzung des Gebotes der christlichen Nächstenliebe

Eine andere Wurzel des sozialen Engagements findet sich in der christlichen Tradition im Liebesgebot der Bibel. Ehrenamtliches Engagement ist hier die Umsetzung des Gebotes der Nächstenliebe. So ist es nicht verwunderlich, dass gerade in der Kirche das ehrenamtliche Engagement eine lange Tradition hat. Viele aktive Gemeindemitglieder engagieren sich durch aktives Handeln und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung für ihre Gemeinde. Sei es als Mitglied des Ältestenrats, als ehrenamtlicher Leiter in der Gremienarbeit, oder durch die Übernahme vielfältiger Aufgaben in der Kirche und der Gemeinde als „Dienstleister“ für die anderen Gemeindemitglieder – eine Vielzahl der in den kirchlichen Gemeinden geleistete Arbeit wird i.d.R. unentgeltlich von Ehrenamtlichen bestritten. Da die Kirchen ihre Leistungen aber auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung stellt, die dafür keine Beiträge geleistet haben und die sich nicht ehrenamtlich in der Gemeinde engagieren, wird die Aufrechterhaltung der kirchlichen Leistungen für die Gesellschaft in Zeiten immer knapper werdender Finanzmittel – bis 2020 rechnet die Katholische Kirche mit einem Rückgang der Kirchensteuer um 20 Prozent¹¹ - zu einem großen Problem. Schwarz sprach schon 1992 vom „Problem der Trittbrettfahrer“.¹² So werden auf Dauer nicht mehr alle als erforderlich angesehene Projekte finanziert werden können. Umso mehr wird in Zukunft das Funktionieren der kirchlichen Gemeindearbeit auch weiterhin von Menschen abhängen, die diese Aufgaben unentgeltlich übernehmen. Die von ihnen geleistete Arbeit erbringt, bzw. erspart den Kirchen jährlich Millionenbeträge und die Kirchen tun gut daran, ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter sorgsam zu behandeln, gut auszubilden und während ihrer Tätigkeit ausreichend zu begleiten. „Ehrenamt gelingend zu fördern, bedarf einiger Mühen, aber es lohnt sich. Denn: Das Engagement stellt einen großen Reichtum dar sowohl für die Nutzer/innen, als auch für die Träger und die Engagierten selbst.“¹³

¹¹ vgl. BZ vom 16.04.09

¹² Schwarz 1992, S.25

¹³ Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, Stand 2009

2.1.2. Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement ist bei uns weiter verbreitet, als man zunächst annehmen könnte. Die Zahl der ehrenamtlich engagierten Menschen in Deutschland war noch nie so hoch wie derzeit. Sie beträgt aktuell über 20 Millionen. Und noch einmal genauso viele Bundesbürger würden sich gerne ehrenamtlich engagieren, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet wären.¹⁴ Gleichzeitig wünschen sich die Träger sozialer Dienstleistungen – nicht zuletzt aus finanziellen Gründen – eine verstärkte Einbindung und Beteiligung ehrenamtlicher Helfer.¹⁵ Ehrenamtliches Engagement findet sich in den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern wieder. In manchen Bereichen, z.B. Hospizarbeit, Telefonseelsorge etc., wird die Arbeit fast vollständig von Ehrenamtlichen erbracht, in anderen Bereichen sind es die Ehrenamtlichen, die bestimmte Projekte überhaupt erst initiieren und durch ihr Engagement eine Vorreiterrolle einnehmen. Die Professionalisierung erfolgt erst später, häufig wenn die erste Aufbauphase abgeschlossen ist und die Organisation nicht mehr allein durch ehrenamtliches Engagement „gestemmt“ werden kann. Häufig findet sich ehrenamtliches Engagement auch auf „höherer“ Ebene wieder, als Vorstände oder Funktionäre in Gremien und Ausschüssen.

Organisatorisch lassen sich 3 Formen von Ehrenamtlichen unterscheiden:

- Reine „Laiengruppen“ in Selbstverwaltung, hier wird Supervision eher selten angefragt
- Initiativen, die allmählich eine professionelle Struktur gewinnen: Supervision und Organisationsberatung werden vor allem dann einbezogen, wenn es nach diesem Übergang von einer „familiären“ zu einer professionellen Organisationsform zu Problemen kommt.
- Gemischt Gruppen aus Ehren- und Hauptamtlichen, in denen bezahlte Mitarbeiter die Ehrenamtlichen akquirieren, betreuen, ausbilden und führen. Supervision gilt als Service und Qualitätssicherung für die Ehrenamtlichen und wird als Form der Anerkennung und des Motivationserhalt eingesetzt.¹⁶ Die EA-Seelsorge der Evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg entspricht dieser Form.

¹⁴ vgl. Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, Stand 2009

¹⁵ vgl. Deutscher Caritasverband, 1997

¹⁶ vgl. Schmidbauer, 2000

Für die Supervision sind vor allem jene sozialen Bereiche interessant, wo Ehrenamtliche in direktem Kontakt zu den Klientinnen komplexen und oft belastenden Begegnungen ausgesetzt sind, wie z.B. in der Klinikseelsorge.

„Schließlich kommt m.E. auch der supervisorischen Arbeit mit Ehrenamtlichen eine wachsende Bedeutung zu. Die Zahl der ehrenamtlich Tätigen in Seelsorge (und Beratung) wird und muss steigen (...) und es müssen Konzepte entwickelt und umgesetzt werden, qualifizierte Ehrenamtliche für diese Arbeit zu gewinnen, auszubilden und eben auch zu supervidieren.“¹⁷

2.1.3. „Das Ehrenamt ist weiblich und mindestens 60 Jahre alt“¹⁸

Eine Umfrage in der Gemeindecaritas im Bereich des Bistums Speyer hat ergeben, dass 90% der freiwillig engagierten Frauen sind¹⁹ – was nahezu identisch mit den Ergebnissen meiner Befragung unter den EA-Klinikseelsorgerinnen ist (91% weibliche EA-Mitarbeiterinnen).

Das Ehrenamt spiegelt auch heute noch vielfach die klassische Arbeitsteilung und Rollenzuschreibung wider, auch wenn es Zeichen für Veränderungen gibt.

Männer besetzen die machtnahen und prestigeträchtigen Positionen, den Frauen wird eher die Schattenarbeit zugewiesen.²⁰ Frauen werden in ihrem ehrenamtlichen Engagement oft zeitlich überfordert und von ihren Kompetenzen her unterfordert. Sie nehmen i.d.R. meistens Aufgaben im pflegerischen, pädagogischen und kommunikativ orientierten Aufgabenbereichen wahr, während Männer eher organisatorische und politische Aufgaben übernehmen, häufig ehrenamtlich in Gremien und (Kirchen-) Gemeinderäten sitzen und häufig ein Mitbestimmungsrecht haben und auch über die Verteilung von Geldern entscheiden können.²¹

Um die Jahrhundertwende gab es für die ehrenamtlich Tätigen noch eine Begriffswahl, die dieses Gefälle sehr deutlich macht: Männer wurden als „Ehrenbeamte“, Frauen als „Ehrendienerinnen“ bezeichnet.²²

Ehrenamtliches Engagement wird durch Modelllernen in der Familie, durch den frühen Beginn ehrenamtlicher Tätigkeit in Kindheit und Jugendzeit und durch eine

¹⁷ Sohn, 2007, S. 4

¹⁸ Warsberg, 2008, S. 205

¹⁹ vgl. Warsberg, 2008, S. 205

²⁰ vgl. Schmidt/Berg, 1995

²¹ vgl. Schmidt, 1992

²² Gäde, 1995, S. 116

humanistische Ethik gefördert. Menschen, die in der frühen Jugend und im frühen Erwachsenenalter bereits ehrenamtlich tätig waren, werden auch später relativ häufig wieder ehrenamtlich tätig sein, wogegen der Anteil der über 50-jährigen, die ihr erstes Ehrenamt übernehmen, verschwindend gering ist.²³ Die Bereitschaft und die Möglichkeit zum ehrenamtlichen Engagement hängen in hohem Maße von biographischen Bedingungen ab. Lebensalter, zeitliche Beanspruchung im Beruf bzw. in Haushalt und Kindererziehung und eine ehrenamtliche Tätigkeit gerade im sozialen Bereich stehen in engem Zusammenhang.²⁴

So engagieren sich Frauen am meisten in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren und dann besonders ausgeprägt, wenn sie nur geringfügig oder teilzeitbeschäftigt sind und Kinder im Alter von 4 – 15 Jahren zu versorgen haben. Dem entsprechen die Angaben in meiner Umfrage. Die Gruppe der 30 – 50-jährigen Ehrenamtlichen ist mit einem Anteil von 43% am stärksten ausgeprägt, gefolgt von der Altersgruppe der über 65-jährigen, die mit 32% den „2. Platz“ belegen. Sind die Kinder jedoch noch jünger oder im fortgeschrittenen Jugendalter (was meist mit einer Wiederaufnahme einer umfangreicheren beruflichen Beschäftigung einhergeht), fällt die Engagementquote der Frauen drastisch ab.

Im späteren Lebensalter fallen Frauen dann zusätzlich oft auch durch die Pflege von Angehörigen aus, die nahezu ausschließlich von Frauen geleistet wird und ihnen nur noch wenig Raum für ein Engagement außer Haus lässt. Das bekommen besonders die Kirchengemeinden zu spüren, deren Ehrenamtliche zum überwiegenden Teil Frauen sind.²⁵

Männer dagegen engagieren sich kontinuierlicher, ohne jahrelange Unterbrechung und sind auch im höheren Lebensalter häufig noch ehrenamtlich tätig (s.o.).

Es ist daher sinnvoll, neben Angeboten zum Einstieg in ehrenamtliche Tätigkeit für Jugendliche und junge Erwachsene auch die Lebenssituation von Frauen bei der Gestaltung ehrenamtlicher Arbeitsfelder stärker zu berücksichtigen. Damit wird es für Frauen einfacher, sich trotz eines engen Zeitbudgets ehrenamtlich zu engagieren. Z.B. durch Angebote im Ehrenamt die familienfreundliche Arbeitsstrukturen aufweisen, die nur einen geringen Zeitaufwand erfordern, oder flexibel gehandhabt werden können etc.

²³ vgl. Fischer, 2008

²⁴ vgl. Baldas/Bangert (Hrsg.), 2008

²⁵ vgl. Fischer, 2008

2.1.4. Hauptamt - Ehrenamt

„Immer schon war ehrenamtliche Arbeit gefährdet durch Ambivalenzen und Widersprüche: von hoher Wertschätzung, gut begründeter Notwendigkeit und offizieller Beauftragung droht sie immer wieder abzugleiten in Hilfsdienste für Hauptamtliche, in Ausbeutung von Hilfsbereitschaft und in einflusslose Mitwirkung“²⁶

Das Grundverhältnis zwischen ehrenamtlicher Hilfe und professioneller Arbeit ist häufig ungeklärt. So wie sich Ehrenamtliche von den Hauptamtlichen oft in Frage gestellt fühlen, fühlen viele Hauptamtliche sich durch die ehrenamtliche soziale Arbeit in der eigenen Qualifikation bedroht. Sie „befürchten den Verlust von Klienten-Bestätigungen (...), bilden Vorstellungen davon aus, dass freiwillig Tätige zuviel Selbstständigkeit ohne langjährig ausgebildete Kompetenzen haben, (...) haben Angst vor überhöhter Unterstützungserwartung, (...) tendieren dazu den Ehrenamtlichen anfallende Tätigkeiten ohne Prüfung zu übergeben, ob sie angemessen sind.“²⁷ Mangelhafte Formulierung von Rollen, Aufgaben und Anforderungen, sowie unzureichende Wege und Formen der Anerkennung bzw. Wertschätzung von ehrenamtlichem Engagement sind häufige Ursachen dafür. „Als Kernproblem zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich in der sozialen Arbeit Tätigen ist offensichtlich mangelnde Partnerschaftlichkeit auszumachen, an der die Professionellen den vermutlich größeren Anteil haben. Gewollt oder ungewollt können neben möglichen fachlichen Differenzen insbesondere Machtkonstellationen und Organisationshierarchien die Erwerbstätigen dazu bringen, die mit ihnen zusammenarbeitenden Ehrenamtlichen als unbezahlte Abhängige oder als „Klienten“ anzusehen, die vermeintlich nur darauf warten, mit Arbeit vollgeladen zu werden.“²⁸ Da es im sozialen Bereich (und nicht nur dort!) aber unvermeidlich - und auch sinnvoll - ist, dass ausgebildete, professionell tätige Mitarbeiter meist eng und dauerhaft mit ehrenamtlich Tätigen zusammenarbeiten, ist Fortbildung und Reflexion für die HA-Mitarbeiter dringend notwendig, wenn sie das ehrenamtliche Engagement initiieren und fördern wollen. Die Stadt Esslingen hat 1996 ein Qualifikationsprofil für ihre HA-Beschäftigten erstellt, das der Unterstützung und der Zusammenarbeit mit EA-Mitarbeitern gerecht werden soll. Demnach brauchen HA-Mitarbeiter:

- ein klar ausgewiesenes Zeit-Budget für Einführung und Begleitung.

²⁶ Schmidt/Berg, 1995, S. 213

²⁷ Paulwitz, 1988, S. 153

²⁸ Burmeister, 1999, S. 34

- müssen die Weitergabe von Informationen für die jeweilige Aufgabe sicherstellen und Zuarbeiten gewährleisten.
- die Fähigkeit für partnerschaftliche Zusammenarbeit und die Bereitschaft, Ehrenamtliche als Persönlichkeit anzuerkennen und sich selbst als Person einzubringen.
- müssen Fähigkeiten erkennen und Kompetenzen fördern können.
- eine offene Grundeinstellung, die motiviert und Raum schafft.²⁹

Viele größere Organisationen beschäftigen inzwischen gut ausgebildete hauptamtliche Koordinatoren für die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und der „restlichen Institution“. Das Ehrenamt wird so zu einem klar abgegrenzten Bereich, geleitet von einem hauptamtlichen Ansprechpartner, der für die Anwerbung und Anbindung der Ehrenamtlichen an die Organisation zuständig ist, die Ehrenamtlichen für ihre Aufgaben qualifiziert und geeignete Rahmenbedingungen für deren ehrenamtliches Engagement schafft. Er oder sie soll also einerseits „für ein Maß an Struktur, Qualitätsstandards und Kontinuität sorgen, (...) zugleich dabei kein motivationshemmendes Korsett durch allzu enge Vorgaben und Vorschriften aufbauen.“³⁰

„Einzig über persönliche Aspekte wie individuelle Anerkennung, persönliche Bindung sowie Vorbildwirkung durch Expertenwissen können Hauptamtliche ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter zu einer dauerhaften, konstruktiven Arbeit motivieren. Der Wegfall der formalen Möglichkeit von Machtausübung verlangt in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen von den hauptamtlichen Führungskräften besondere menschliche Qualitäten. Nicht zuletzt heißt Führung von Ehrenamtlichen vor allem immer wieder auch Motivierung durch Sinngebung.“³¹

2.2. Freiwilligen-Management, Entwicklung eines Ehrenamtkonzeptes

Das Ehrenamt hat sich im Laufe der Zeit gewandelt. Neue Formen ehrenamtlichen Engagements sind neben die traditionellen getreten. Erfolgte der Einstieg ins Ehrenamt früher über die Pfarrer, langjährige Mitarbeiter oder über die Familie, so geht ihm heute oft ein längerer und sehr bewusster Entscheidungsprozess voraus. Auch die Zeitspanne, die für das ehrenamtliche Engagement zur Verfügung ge-

²⁹ vgl. Landkreis Esslingen, 1996

³⁰ Rothenberg, 2005, S.140

³¹ Händel-Burckhardt, 2000, S. 340

stellt wird tendiert heute eher dazu sich zeitlich begrenzt oder an bestimmte Projekte zu binden, statt sich wie früher über eine lange Zeit zu binden.³²

Durch diese Erfahrungen mit der Ehrenamtlichkeit, und andererseits durch die in den vergangenen Jahren intensiviertere sozialpolitische Diskussion um das bürgerschaftliche Engagement, beschäftigen sich Träger und Einrichtungen verstärkt damit, wie neue ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen und möglichst gut an die Institution anzubinden sind. Trotzdem erleben viele Vereine und Institutionen, dass neue Ehrenamtliche fast immer nur mühsam, und manchmal überhaupt nicht zu finden sind. Denn in dem Maße, wie die Anzahl der Ehrenamtlichen angestiegen ist, ist auch die Anzahl der Vereine, Selbsthilfegruppen etc. angestiegen, die dringend die Mitarbeit von ehrenamtlichen Helfern benötigen. So ist auf dem „Markt der Ehrenamtlichkeit“ ein regelrechter Konkurrenzkampf ausgebrochen und an ehrenamtlicher Tätigkeit interessierte Menschen können unter einer Vielzahl von Möglichkeiten ihr neues Betätigungsfeld wählen.³³

Um Ehrenamtliche zu gewinnen wird es also immer wichtiger, günstige Voraussetzungen anzubieten und ein Konzept für ehrenamtliche Mitarbeit zu entwickeln. Einsatzmöglichkeiten, Chancen und Grenzen ehrenamtlicher Mitarbeit müssen im Vorfeld bedacht werden, um die Möglichkeiten der Hauptamtlichen, die Bedürfnisse der Ehrenamtlichen und nicht zuletzt die Anforderungen der Klienten zu berücksichtigen und so eine befriedigende Zusammenarbeit aller Parteien zu gewährleisten.

„Das Freiwilligen-Management ist ein prozessorientiertes Vorgehen, bei dem sich Organisationen den Motivationen, Erwartungen, Bedürfnissen und Kompetenzen von Freiwilligen öffnen. Dabei soll das Zusammenpassen der Interessen der Freiwilligen und der Organisation entwickelt werden. Für das Gelingen eines Freiwilligen-Managements ist es erforderlich, dass alle Mitarbeitenden (bereits ehrenamtlich Tätige, Hauptamtliche, Vorstand etc.) in den Prozess einbezogen werden. Besonders die Hauptamtlichen sind anzusprechen, um ihre Ängste und Bedenken ernst zu nehmen. Die Leitung muss grundsätzlich die Arbeit mit Freiwilligen befürworten und ein Budget bereitstellen.“³⁴

Ein Beispiel dafür, wie ein modernes Ehrenamtskonzept aussehen kann, bietet die Evangelische Landeskirche in Baden.

³² vgl. Evangelische Kirche Essen, Stand 4/2009

³³ vgl. Fischer, 2008

³⁴ Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, Stand 2009

Am Beispiel der Evangelische Landeskirche Baden (EKIBA)

„Mitarbeit in Kirche und Diakonie ist ehren-, neben- oder hauptamtlich möglich. Ehrenamtliches Engagement ist eine der tragenden Säulen kirchlicher Arbeit. Ohne dieses Engagement könnten viele Aufgaben nicht wahrgenommen werden. (...) Der Kirche Jesu Christi und ihren Gemeinden ist der Auftrag gegeben, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Auf Grund der Taufe ist jeder Christ zu Zeugnis und Dienst in der Gemeinde und in der Welt bevollmächtigt und verpflichtet.“³⁵

Fast 54.000 Menschen engagieren sich derzeit ehrenamtlich in den unterschiedlichsten Arbeitsfeldern innerhalb der badischen Landeskirche, wobei die Zahl der EA-Mitarbeiter in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.³⁶

Die EKIBA hat eigene Richtlinien und Konzepte erstellt, um das Ehrenamt in ihren Reihen zu fördern. Dazu gehört auch die persönliche Begleitung durch hauptamtliche und bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote, „die inhaltlich und strukturell den Bedingungen und Möglichkeiten eines freiwilligen, unentgeltlichen Dienstes entsprechen müssen.“³⁷ Diese Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Landeskirche Baden legen verbindliche Grundsätze für ehrenamtliche Arbeit in der badischen Landeskirche fest. Sie beschreiben notwendige Rahmenbedingungen und Bereiche, die der Absprache der Beteiligten bedürfen. Sie gelten für alle ehrenamtlichen Mitarbeiter und ebenso für alle neben- und hauptamtlichen Mitarbeiter, die mit ihnen zusammenarbeiten – sie gelten also für alle Mitarbeiter gleichermaßen.³⁸

Dazu gehört, dass Ziele des ehrenamtlichen Engagements, sowie die sich daraus ergebenden Aufgaben und Zuständigkeiten sowie der Umfang der Finanzierung „klar abzusprechen und verbindlich zu regeln“ ist.³⁹ Zeitlicher Umfang und Dauer des Engagements müssen abgesprochen sein, die Ehrenamtliche kann ihr Engagement aber jederzeit beenden. Die Anerkennung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements hat in der EKIBA einen besonders hohen Stellenwert. „Ehrenamtli-

³⁵ Richtlinien der EKIBA, vom 22.02.2000

³⁶ vgl. Dr. U. Fischer, 2009

³⁷ EKIBA, Stand 2009

³⁸ EKIBA, Leit- und Richtlinien, 2000

³⁹ EKIBA, Leit- und Richtlinien, 2000

che Arbeit ist nicht selbstverständlich. Sie verdient Anerkennung und Wertschätzung.“⁴⁰ Das geschieht vor allem durch:

- partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen
- Weitergabe der für die Tätigkeit notwendigen Informationen
- Einbezug und Beteiligung an Entscheidungsprozessen innerhalb des Tätigkeitsbereiches
- Anspruch auf Aufwandsentschädigung
- Abschluss einer Unfall- und Haftpflichtversicherung für die EA-Mitarbeiterinnen
- Zugang zu Einrichtungen und Geräten die für die Tätigkeit benötigt werden (z.B. Schlüssel, Telefon, Räumlichkeiten etc.)
- Öffentliche Einführung in ihre Aufgaben: „Es ist dafür zu sorgen, dass die Arbeit der Ehrenamtlichen regelmäßig öffentlich wahrgenommen werden kann.“⁴¹

Aber auch auf Begleitung und Fortbildung wird großen Wert gelegt. Ausgehend davon dass EA-Mitarbeiter ein hohes Maß an Kompetenz aus ihrem Privat- und Berufsleben bereits mitbringen, bietet die EKIBA für einige Bereiche, für die eine besondere Kompetenz notwendig ist auch spezielle Bildungsmaßnahmen, wie z.B. den Qualifizierungslehrgang in der Ausbildung zur EA-Klinikseelsorgerin an. Die EKIBA hat für ihr Fortbildungsprogramm einen Personalförderungskatalog für die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter in Kirche und Diakonie erstellt, der dazu beitragen soll, dass die Mitarbeiterinnen „ihren Auftrag, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen, sachkundig und glaubwürdig wahrnehmen können.“⁴²:

- Fortbildung ist Beratung, Begleitung und Förderung der Mitarbeiterinnen in ihren Arbeitsfeldern. Es wird ausdrücklich begrüßt, wenn HA- und EA-Mitarbeiterinnen gemeinsam an den Fortbildungen teilnehmen, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu stärken.
- Balance zwischen individuellen und institutionellem Interesse, d.h. neben kontinuierlicher beruflicher und institutioneller Qualifizierung muss auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter in Orientierung am biblischen Menschenbild gefördert werden

⁴⁰ EKIBA, Leit –und Richtlinien, 2000

⁴¹ EKIBA, Leit- und Richtlinien, 2000

⁴² EKIBA, Fort- und Weiterbildung, Stand 2009

- Ein an den in der Ausbildung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen aufbauendes Fortbildungsprogramm zur Verwirklichung der strategischen Ziele kirchlicher Arbeit. (Darunter ist auch eine Fortbildungsreihe zum Thema Hauptamt – Ehrenamt: „Ehrenamtliche und Hauptamtliche arbeiten in gemeinsamer Verantwortung und im Wissen über ihre Zuständigkeiten vertrauensvoll zusammen: zielgerichtet, wertschätzend, effektiv. Konflikte werden als Chance gesehen.“)⁴³

Gleichzeitig verpflichtet sich die Evangelische Landeskirche in Baden auch weiterhin die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in der eigenen Institution zu verbessern sowie sich auch in der Öffentlichkeit und gegenüber politischen Verantwortungsträgern für die Verbesserung „der gesellschaftlichen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit nachdrücklich einzusetzen.“⁴⁴ Und auch die einfachste und persönlichste Form der Wertschätzung für die EA-Mitarbeiterinnen – ein Dankeschön -wird nicht vergessen: „An dieser Stelle möchte ich allen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unserer Landeskirche einmal recht herzlich danken. Sie alle sind „Spenderinnen und Spender von Zeit, Kraft und Ideen (...) und dies bringt, wie ich meine, die Vielfalt ehrenamtlichen Engagements in unserer Kirche gut auf den Punkt. (...) Die Botschaft von Jesus Christus den Menschen so nahe zu bringen, dass alle persönlichen Gewinn davon tragen. Dies wünsche ich Ihnen allen, die Sie ehrenamtlich in unserer Kirche tätig sind und ihre Begabung, die Gott Ihnen geschenkt hat, einbringen. Herzlichen Dank für Ihr Engagement und für alles, was Sie in Kirche und Gesellschaft durch Ihr Ehrenamt bewirken. Sie als Ehrenamtliche sind der Schatz der Kirche. Das weiß ich zu schätzen.“ (Landesbischof Dr. Ulrich Fischer)⁴⁵

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat sich ernsthaft bemüht, ein tragfähiges Konzept für die Mitarbeit mit EA- Mitarbeitern zu entwickeln und dazu Richtlinien zur Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiter ausgegeben. Um zu sehen, wie die Umsetzung dieses Konzeptes für das ehrenamtliche Engagement in der Praxis gelingt und wo noch Handlungsbedarf besteht, habe ich die Ehrenamtsarbeit der Evangelischen Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg anhand des Prozesses einer systematischen Ehrenamtsarbeit evaluiert.

⁴³ EKIBA, Fort und Weiterbildung, Stand 2009

⁴⁴ EKIBA, Leit- und Richtlinien, 2000

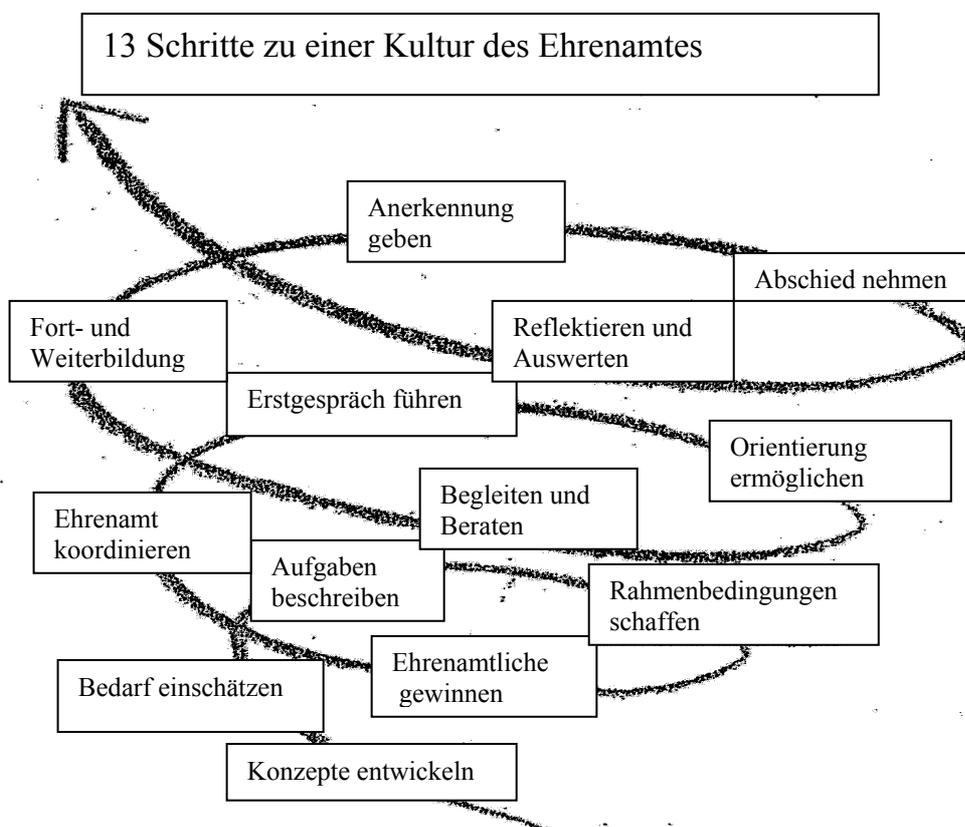
⁴⁵ Dr. U. Fischer, Stand 2009

2.3. Bausteine einer systematischen Ehrenamtsarbeit – ein Vergleich

2.3.1. Dreizehn Schritte zu einer Kultur des Ehrenamtes

Die Ehrenamtsspirale von Frantzmann, Sommer-Loeffen und Wolter⁴⁶ zeigt anschaulich die Bausteine auf, wie eine systematische Ehrenamtsarbeit aussehen kann.

Die Form der Spirale stellt die Lebendigkeit eines solchen Prozesses dar. Der Prozess einer systematischen Ehrenamtsarbeit ist nie abgeschlossen, sondern verändert sich, bewegt und entwickelt sich.



Frantzmann u.a. 2007

2.3.1.1. Am Anfang steht das Konzept

Die systematische Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen zu gestalten ist wichtig. Ehrenamtliche Mitarbeit bedeutet nicht nur Entlastung, sondern auch Belastung, die von den Hauptamtlichen getragen werden muss.

⁴⁶ vgl. Frantzmann u.a., 2007, S. 9

Deshalb ist am Anfang abzuklären, welche Voraussetzungen und strukturellen Bedingungen in Bezug auf personelle, räumliche und finanzielle Ressourcen zur Unterstützung ehrenamtlichen Engagements die Einrichtung aufbringen muss. Im Anschluss daran sind zwei generelle Fragen zu beantworten:

- Wollen wir mit Ehrenamtlichen arbeiten?
- Warum wollen wir mit Ehrenamtlichen arbeiten?

Hier müssen sich die Hauptamtlichen klar entscheiden, ob der Nutzen aus der ehrenamtlichen Arbeit die „Kosten“ aufwiegt und ob sie das „Mehr“ an Arbeit leisten können und auch wollen, was die Einbindung von Ehrenamtlichen mit sich bringt. Nur wenn eine Willenserklärung aller Beteiligten zur systematischen Zusammenarbeit vorliegt, kann diese auch gelingen.

Evangelische Klinikseelsorge

Die Kirche löst in der Krankenhausseelsorge ihre Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern ein und bietet ihnen in der Lebenswelt Krankenhaus seelsorgerliche Gespräche, Gottesdienste, Abendmahlfeiern und Krankensalbungen an und spricht ihnen Gottes Segen zu. „Wer mit Gott rechnet, hat Hoffnung und kann besser mit Gelingen und Scheitern umgehen.“⁴⁷

So beschreibt die Evangelische Landeskirche in Baden in ihren Leitsätzen eine grundlegende Wirkung des Glaubens.

Gerade für die Zeit eines Krankenhausaufenthaltes stehen Patientinnen und ihre Angehörigen vor neuen (An-) Fragen, die ihr Leben betreffen. Und dafür suchen sie Menschen, die sich Zeit für Begegnung, fürs Zuhören und Dasein nehmen.

Durch die Einbeziehung von EA-Seelsorgerinnen in die Arbeit der Krankenhausseelsorge wird die kirchliche Präsenz in den Einrichtungen erhöht und „viele Patienten erfahren Anteilnahme und Ermutigung.“⁴⁸

2003 haben die HA-Klinikseelsorger in Zusammenarbeit mit Prof. Schneider-Harpprecht von der EFH Freiburg ein Konzept für die Seelsorge an der Uniklinik Freiburg entwickelt, in dem auch die Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter berücksichtigt wurde, die die „unverbindliche“ kirchliche Präsenz auf den Stationen erhöhen soll und die HA-Seelsorger damit entlastet und freistellt für angeforderte Seelsorgegespräche, zeitaufwändige Begleitungen, z.B.

⁴⁷ EKIBA, Leitsätze der Klinikseelsorge, Stand 2007

⁴⁸ OKR vom 2.8.2007

mit Sterbenden und besonders intensive seelsorgerische Begleitungen, wie beispielsweise auf den Intensivstationen etc. Das Konzept trägt die Eckdaten des Qualifizierungsangebots „Seelsorge als Begleitung“ der EKIBA, ist aber speziell auf die Bedürfnisse der Klinikseelsorge zugeschnitten, um damit zielgerichtet für die Uniklinik Freiburg ehrenamtliche Seelsorgerinnen zu qualifizieren. Die HA-Klinikseelsorger haben sich damit aktiv für die Einbeziehung Ehrenamtlicher in ihr Tätigkeitsfeld entschieden und sind bereit, die Qualifizierungsmaßnahme und die Fortbildung nach den modifizierten Richtlinien des Oberkirchenrates vom 02.08.2007 selber durchzuführen. Die Kosten für die gesamte Maßnahme wurden bisher von der Evangelischen Landeskirche in Baden und deren Stiftung „Kranke begleiten“, dem Freundeskreis der Evangelischen Krankenhauseelsorge im Kirchenbezirk Freiburg, der Uniklinik Freiburg und mit einem sehr geringen Eigenanteil (bei auswärtigen Fortbildungsveranstaltungen) von den Ehrenamtlichen selbst finanziert. Einsatzort ist die gesamte Universitätsklinik Freiburg, sowie im Einzelfall das Loretokrankenhaus und das Josefskrankenhaus in Freiburg.

2.3.1.2. Bedarfseinschätzung/Planung

Wird die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen grundsätzlich als sinnvoll erachtet, sollte eine Analyse der Einrichtung stattfinden und eine Bedarfseinschätzung für alle bereits bestehenden oder eventuell noch benötigten Arbeitsfelder vorgenommen werden. Geklärt werden sollten folgende Fragestellungen:

- Sollen neue Felder entwickelt werden
- Für welche Felder können überhaupt Ehrenamtliche eingesetzt werden
- Welche Tätigkeiten können nur von Hauptamtlichen übernommen werden
- Wo brauchen Hauptamtliche Unterstützung
- Wo können ergänzende Angebote entwickelt werden
- Welche Bedürfnisse haben die Nutzer der Angebote
- Wie viele Ehrenamtliche sind schon tätig
- Wie zufrieden sind diese Ehrenamtlichen

Und letztendlich:

- Wie viele neue Ehrenamtliche konnten tatsächlich geworben werden und stehen daher überhaupt zur Verfügung

Die Bedarfsanalyse bestimmt die weitere Programmplanung.⁴⁹

Evangelische Klinikseelsorge

Klinikseelsorger arbeiten in einem Bereich, in dem die Fragen nach Hoffnung für das Leben, nach seinem Scheitern und Gelingen allen Beteiligten besonders deutlich werden. Patientinnen, deren Angehörige und Freunde, aber auch jeder einzelne Mensch, der im medizinischen und pflegerischen Bereich arbeitet, sind in unterschiedlicher Weise herausgefordert, mit Gelingen und Scheitern umzugehen.⁵⁰ Das Freiburger Universitätsklinikum ist ein Krankenhaus der Maximalversorgung. Sämtliche Fachrichtungen der Medizin sind hier durch eigene Fachkliniken und Institute vertreten. Es ist eine der größten medizinischen Einrichtungen in Europa. Über 8.000 Beschäftigte betreuen etwa 1800 Patienten an drei verschiedenen, in der Stadt verteilten Standorten. Die Klinikseelsorge will für alle diese Menschen – und für die Angehörigen der Patienten – Ansprechpartner sein. Dass das mit 3 Diakonen/Diakoninnen und 3 Pfarrern/Pfarrerinnen, die dazu überwiegend in Teilzeit arbeiten, kaum möglich ist, liegt auf der Hand. Die 18 zurzeit aktiven ehrenamtlichen Klinikseelsorgerinnen tragen viel dazu bei, dass der seelsorgerische Auftrag in der Uniklinik Freiburg erfüllt werden kann.

I.d.R. alle 2 – 3 Jahre bieten die HA-Klinikseelsorger neue Qualifizierungskurse für die ehrenamtliche Mitarbeit in der Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg an. Die theoretischen Anteile werden von den HA-Mitarbeitern (sie sind dafür von der Landeskirche qualifiziert worden) selbst vermittelt. Hospitationen und Begleitung in der Arbeitspraxis wird für jeden EA-Mitarbeiter von einem der HA-Seelsorger – einem persönlichen Mentor - übernommen.

Unterschiedliche persönliche Gründe führen jedoch dazu, dass immer wieder EA-Klinikseelsorger von ihrem Ehrenamt zurücktreten. Außerdem nutzen manche der Teilnehmerinnen, trotz eines sorgfältigen Auswahlverfahrens, die Qualifizierungsmaßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung oder als Therapieersatz und treten nach der Theoriephase nie in den aktiven Dienst ein. So sind von den 15 Personen, die alle 2 – 3 Jahre qualifiziert werden können ca. 2/3 für eine Zeit lang in der EA-Klinikseelsorge tätig – vom ersten Ausbildungskurs 2003 sind z.Zt. noch 2 Ehrenamtliche aktiv. Mehr als 15 Qualifizierungsplätze werden aber nicht ausge-

⁴⁹ vgl. Sommer-Loeffen, 2009

⁵⁰ EKIBA, Leitsätze der Klinikseelsorge, Stand 2009

schrieben, weil die Kapazitäten der Pfarrerinnen und Diakone mit den Fortbildungsveranstaltungen und dem „Mentorendasein“ erschöpft sind. Gleiches gilt für die Verteilung auf den Stationen, die möglichst nur mit einem EA-Seelsorger besetzt werden sollen. Damit stößt die Möglichkeit Ehrenamtliche zu qualifizieren und einzusetzen an ihre vom HA-Team vorgegebenen Grenzen – die von den HA-Mitarbeitern erkannt und eingehalten werden.

2.3.1.3. Aufgabenentwicklung/Aufgabenbeschreibung

„Für eine gelingende Freiwilligenarbeit ist es sinnvoll, die Aufgaben möglichst konkret zu beschreiben.“⁵¹

Bei der Aufgabenbeschreibung sollte beachtet werden, dass sie nicht zu einer Über- oder Unterforderung führen, einen zu hohen Zeitaufwand erfordern oder zu eintönig sind. Einzelne Ehrenamtliche dürfen nicht überlastet werden, damit sie genügend Zeit und Kraft haben, ihre Kompetenzen auch wirksam werden zu lassen. „Wer mit Arbeit zugeschüttet wird, erstickt schließlich.“⁵² Sinnvoll ist es, die Aufgaben an konkrete, überprüfbare Ziele zu knüpfen. Zur Aufgabenentwicklung gehört es auch, die Voraussetzungen für ein partnerschaftliches Miteinander zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen zu schaffen. Dass Hauptamtliche mit der von den Ehrenamtlichen zur Verfügung gestellten Zeit fahrlässig umgehen, z.B. durch Überlängen bei Sitzungen, das Nichteinhalten von Terminen, oder nicht abgesprochene zusätzliche Aufgabenübertragung, ist nicht förderlich für die Zusammenarbeit. Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche sind voneinander abzugrenzen und die Rollen beider klar zu beschreiben. Welches Mitspracherecht wird den Ehrenamtlichen eingeräumt und wie viel Eigeninitiative ist möglich? Die Hauptamtlichen sind unbedingt in die Aufgabenentwicklung mit einzubeziehen und sollten den Ehrenamtlichen bei Fragen, Problemen etc. beratend zur Seite stehen.

Evangelische Klinikseelsorge

Bei der Aufgabenteilung zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen fanden 89% der Befragten in meiner Umfrage unter den EA-Klinikseelsorgerinnen der

⁵¹ Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, 2009

⁵² Gäde, 1995, S. 118

Uniklinik Freiburg, dass „die Verantwortungsbereiche von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen klar abgesteckt sind.“⁵³

Jeder EA-Mitarbeiter hat eine „eigene“ Station zugeteilt bekommen, auf der er regelmäßig (i.d.R. einmal pro Woche) für eine selbst festgelegte Anzahl von Stunden (erwartet werden i.d.R. mindestens 2 Stunden/Woche) selbstständig präsent sein sollte. Für alle EA-Seelsorgerinnen (100% lt. Umfrage) ist die Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung und die individuelle geregelte Anwesenheitszeit eine wichtige Rahmenbedingung für ihr ehrenamtliches Engagement = Frauen- und Familienfreundlich !

Eine klare Aufgabenbeschreibung ist jedoch nicht möglich, denn was in den Kontakten mit Patienten, Klinikmitarbeitern und Angehörigen „passiert“ ist nicht regelbar. Und dass nicht alle Kontakte den „Ansprüchen“ gerecht werden, mit denen einige der EA-Klinikseelsorger in ihrem Arbeitsgebiet tätig sind, zeigt die häufig in der Supervision thematisierte „fehlende seelsorgerliche Tiefe“ der Kontakte. „Für Smalltalk ist mir meine Zeit zu schade.“⁵⁴ Hier ist die Fortbildung und die Weiterbildung in der Supervision gefragt, um neue Sichtweisen, mehr Sicherheit im Umgang mit Klienten und mehr Zufriedenheit bei den EA-Mitarbeiterinnen zu schaffen.

2.3.1.4. Rahmenbedingungen schaffen

Bevor Ehrenamtliche mit ihrer Arbeit beginnen können, müssen eine Reihe von Rahmenbedingungen geklärt sein, beispielsweise:

- Wo ist der Arbeitsplatz
- Wird eine Büroausstattung benötigt
- Wird eine Möglichkeit zum Umziehen gebraucht oder ein Platz um Kleidung und Wertsachen zu deponieren
- Braucht der Ehrenamtliche einen Schlüssel
- Welche anfallenden Kosten werden übernommen (z.B. Fahrtkosten, Parkplatzgebühren, Fortbildungskosten etc.)
- Sind die Ehrenamtlichen versichert? Art und Umfang des Versicherungsschutzes

⁵³ Fragebogenumfrage 5/09

⁵⁴ EA-Seelsorger in der Supervision

Evangelische Klinikseelsorge

Einige dieser Rahmenbedingungen hat die EKIBA bereits in ihren Leit- und Richtlinien für ehrenamtliche Mitarbeiter festgelegt, so z.B. den Versicherungsschutz, die Kosten für die Qualifizierungskurse, die Zertifizierung etc.⁵⁵ Die anderen Rahmenbedingungen haben die HA-Seelsorger vor Ort organisiert. Die Aufteilung auf die Stationen, Zuteilung zu einem Mentor u.ä. wurde schon erwähnt, aber auch der Zugang zu den Personalparkplätzen per Chipkarte, der verbilligte Kaffee im Casino (auf Personalkarte), die Übernahme der Supervisionskosten durch die Klinikleitung (was im übrigen 86% der Befragten als eine Form der Wertschätzung wichtig war), eine Aufwandsentschädigung (ganz neu, seit 2008) seitens der Klinikleitung für Fahrtkosten, die Übernahme der Fortbildungskosten (bis auf einen kleinen Eigenanteil) durch den Freundeskreis der Evangelischen Krankenhausesseelsorge, bis hin zur Möglichkeit seine Sachen während der Tätigkeit auf der Station zu hinterlegen, ist hier geregelt.

2.3.1.5. Ehrenamtliche gewinnen

Erst wenn diese notwendigen internen Voraussetzungen geklärt sind, kann gezielt geworben werden. Ziel sollte es sein, kompetente und selbstbewusste ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen, die eventuell auch bereit sind, sich bei der Planung und Konzeption in den unterschiedlichen Gremien einzubringen.⁵⁶

Die Werbung sollte aus einer überzeugenden Botschaft bestehen, die gezielt motiviert, Wichtigkeit, Anforderungen und Nutzen des Engagements aufzeigt, Schwellenangst abbaut und konkrete Ansprechpartner benennt.

Die besten Werbeträger scheinen dabei bereits tätige, begeisterte Ehrenamtliche, persönliche Kontakte und ein gutes Arbeitsklima zu sein.

Ebenso werbewirksam ist auch ein attraktives Ehrenamtlichenkonzept mit Anteilen an Fort- und Weiterbildung, familienfreundlichen Arbeitsstrukturen und Unterstützung durch die Hauptamtlichen. Überlegt platzierte Öffentlichkeitsarbeit mit Ständen, Flyern, Anzeigen, etc. wird ebenfalls wahrgenommen, wenn auch in einem geringeren Maße.⁵⁷

⁵⁵ EKIBA, Leit- und Richtlinien, 2000

⁵⁶ vgl. Gäde, 1995

⁵⁷ vgl. Sommer-Loeffen, 2009

Evangelische Klinikseelsorge

Die Werbung für die Teilnahme an den neuen Qualifizierungskursen erfolgt durch Inserate in der örtlichen Presse und in Kleinanzeigen. Hier spielt der finanzielle Aspekt eine Rolle, da für solche Werbemaßnahmen kaum finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, d.h. die Annoncen in der Tagespresse fallen eher unscheinbar aus. Ein größerer Erfolg ist durch die Abkündigung in den Gemeinden und das gleichzeitige Auslegen von Infomaterial in den Kirchen oder Gemeindezentren zu erwarten. Ein relativ hoher Prozentsatz der EA-Mitarbeiterinnen kommt auch aus dem Pflegebereich und hat die Seelsorge dort selbst beispielhaft miterlebt. Die persönliche Ansprache scheint keine großen Auswirkungen für ein ehrenamtliches Engagement in der Klinikseelsorge zu haben, nur 19% gaben in meiner Umfrage an, durch persönliche Kontakte zur Klinikseelsorge gekommen zu sein.

Sicherlich ein gutes Argument für die Bereitschaft, sich in der EA-Klinikseelsorge zu engagieren, ist das attraktive Ehrenamtlichenkonzept der Klinikseelsorge mit einer zertifizierten Qualifizierungsmaßnahme (was immerhin 50% der EA-Mitarbeiter in der Umfrage als wichtig/eher wichtig empfanden), dem Angebot an Fort- und Weiterbildung, frauen- und familienfreundlichen Arbeitsstrukturen und Unterstützung durch die Hauptamtlichen.

2.3.1.6. Ansprechpartnerin, Ehrenamt koordinieren

Wichtig ist es, eine feste Ansprechpartnerin zu benennen, die die ehrenamtliche Tätigkeit koordiniert und auch die Planung und Konzeptentwicklung neuer Projekte und Formen des ehrenamtlichen Engagements unterstützt.⁵⁸

Sie ist Anlaufstelle für interessierte Bürger, gibt Auskunft über Einsatzmöglichkeiten, Bedingungen und Voraussetzungen des Ehrenamtes und steht den Ehrenamtlichen begleitend zur Seite. Denn trotz Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildung gibt es zahlreiche Einzelfragen bei den ehrenamtlich Tätigen, die in der Praxisbegleitung und Reflexion nicht immer zeitnah beantwortet werden können.

Evangelische Klinikseelsorge

In der Klinikseelsorge ist das durch die Bereitschaft aller HA-Seelsorger, an der Ausbildung und Begleitung der EA-Mitarbeiterinnen mitzuwirken, und dadurch,

⁵⁸ vgl. Evangel. Fachverband für Gefährdetenhilfe, 2009

dass die HA-Mitarbeiter selbst die Konzeption für die Ausbildung der EA-Mitarbeiter entwickelt haben, gut geregelt.

Ansprechpartner und kompetenter „Auskunftgeber“ ist somit jeder der HA-Seelsorger. Die Verteilung der EA-Seelsorgerinnen auf die HA-Mentoren garantiert einen persönlichen, bei Bedarf rasch erreichbaren Ansprechpartner. Mehr oder weniger regelmäßige Anleitergespräche halten die HA-Seelsorge „auf dem Laufenden“, geben Möglichkeiten zum Austausch und zeigen das Interesse der HA-Seelsorger an der Arbeit der EA-Mitarbeiter. 86% der von mir befragten EA-Mitarbeiter gaben an, dass sie das Gefühl haben, dass die eigene Tätigkeit von den HA-Mitarbeitern sehr geschätzt wird.

2.3.1.7. Erstgespräch

Hier können Engagementmöglichkeiten und Profile des Arbeitsgebietes mit den Motivationen, Erwartungen und Bedürfnissen und dem Profil der Ehrenamtlichen abgeglichen werden. Das künftige Zusammenarbeiten, das Leitbild und die Ziele der Organisation, aber auch das Zueinanderpassen sollte hier besprochen werden. Ferner sollten die „angehenden Ehrenamtlichen“ darüber informiert werden, welche Räumlichkeiten (z.B. Umkleideraum, Besprechungszimmer, etc.), Finanzmittel und Materialien (Fachliteratur, Grußkarten etc.) zu Verfügung stehen und welche Fortbildungsmöglichkeiten es gibt, aber auch welche Erwartung bezüglich der Bereitschaft zur Fortbildung bestehen. Auch die Bedingungen bzw. Möglichkeiten des „Ausstieges“ sollten besprochen werden. Es ist die erste Möglichkeit sich für, aber auch gegen die Arbeit/Zusammenarbeit auszusprechen.

Evangelische Klinikseelsorge

In der Evangelischen Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg gibt es ein aufwändiges „Screening“ vor der Platzvergabe in den Qualifizierungskursen. Bereits im Werbematerial, in den Annoncen wird darauf hingewiesen, dass Kompetenzen und Fähigkeiten im Umgang mit Menschen erwartet werden. In einer öffentlichen Informationsveranstaltung (mit bis zu 60 Teilnehmern), stellen dann noch einmal alle Hauptamtlichen und ein Ehrenamtlicher den EA-Seelsorgedienst und das Konzept für die EA-Seelsorge ausführlich vor und stehen für Fragen zur Verfügung. Auf die verpflichtenden Anteile wie Teilnahme an Fortbildungsveranstal-

tungen, an den Einheiten des Qualifizierungskurses und später an der Supervision wird ausdrücklich hingewiesen. Interessenten können daraufhin eine ausführliche schriftliche Bewerbung verfassen, in der sie sich auch detailliert zu ihren Motiven, Fähigkeiten und ihres Glaubenshintergrund äußern müssen. Eine Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche wird übrigens nicht erwartet. Die HA-Mitarbeiter werten die Bewerbungen aus und laden geeignet erscheinende Bewerber zu Gruppeninterviews ein. Je 2 HA-Seelsorger treffen dort mit jeweils 5 Teilnehmerinnen zusammen und versuchen im Gespräch noch einmal die Motivationen und Hintergründe des Engagements, sowie die Erwartungen und Grenzen der Bewerberinnen zu hinterfragen sowie Unklarheiten aus den Bewerbungen nachzugehen. Im Anschluss daran werden in einer gemeinsamen Beratung aller HA-Seelsorger die geeigneten Kandidaten für den Qualifizierungskurs bestimmt. Bei Unstimmigkeiten bezüglich der Eignung eines Bewerbers finden noch einmal Einzelinterviews statt. Dieses ausführliche Bewerbungsverfahren ist zum einen notwendig, damit die Bewerberinnen sich ein möglichst realistisches Bild ihrer zukünftigen Aufgaben machen können, aber auch um Menschen, die sich aufgrund einer persönlichen Problematik wie z.B. unverarbeiteter Trauer, eigener schwerer Betroffenheit durch Krankheitserfahrung, Helfersyndrom, Hoffnung auf eine bezahlte Anstellung etc. beworben haben aufzuzeigen, dass Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung, sowie die Mitarbeit in der ehrenamtlichen Klinikseelsorge kein Ersatz für eine Therapie oder andere geeignete Maßnahmen zur Lösung persönlicher Konflikte sein kann. Nach Auswahl der Bewerber bekommen abgelehnte Bewerber eine schriftliche Ablehnung (auch das ist eine Form der Wertschätzung), aufgenommene Bewerber werden zu einem „Einstiegswochenende“ in einer Fortbildungseinrichtung der evangel. Kirche, außerhalb von Freiburg eingeladen. Die Teilnahme an der Veranstaltung (FR – SO) ist verpflichtend und wurde im Vorfeld der Bewerbungen auch schon angekündigt.

Erst mit der Anmeldung zum Einstiegswochenende wird die Anmeldung zur Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme verbindlich, wobei ein Ausstieg für die Bewerber jedoch jederzeit möglich ist.⁵⁹ Auch seitens der HA-Seelsorger ist eine Empfehlung zum Ausstieg aus der Qualifizierung oder der praktischen Arbeit möglich.

⁵⁹ EKIBA, Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement, 22.2.2000

2.3.1.8. Orientierungsphase/Einarbeitung

Orientierung bieten heißt: Einführungsprogramme entwickeln, in denen die Ehrenamtlichen willkommen geheißen werden, erste Kontakte knüpfen können und über Arbeitsabläufe, räumliche Gegebenheiten etc. informiert werden. Vorgeschaltete Qualifizierungsmaßnahmen tragen dazu bei, die Fach- und Handlungskompetenz der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu stärken. Eine Hospitation oder „Schnupperphase“ kann vereinbart werden, an deren Ende ein Reflexionsgespräch stattfinden sollte.

Evangelische Klinikseelsorge

Die Evangelische Klinikseelsorge bietet ihren EA-Mitarbeitern eine umfassende Einarbeitung in das neue Tätigkeitsfeld an. Durch eine ausführliche Qualifizierungsmaßnahme, in der auch in einem Themenbereich die Organisation und der Pflegealltag in der Uniklinik behandelt wird, werden die EA-Seelsorger sorgfältig auf ihre Aufgabe vorbereitet. Eine Hospitationsphase und die Unterstützung durch den Mentor, der die EA-Mitarbeiter auf einer „seiner“ Stationen beim Pflegepersonal einführt und bei dem man – wenn man sich noch unsicher fühlt - i.d.R. zu Beginn der praktischen Arbeit auch noch einmal hospitieren kann, erleichtern den Einstieg in die Seelsorgetätigkeit. Die persönliche Begleitung durch die Mentorin empfinden 73% der Befragten in meiner Umfrage als wichtig/eher wichtig für ihre ehrenamtliche Tätigkeit.

2.3.1.9. Begleiten, Unterstützen, Motivieren, Beraten, Informieren

Die Ehrenamtlichen sollten informiert werden über die Verflechtung „ihrer“ Einrichtung mit anderen Organisationen u.ä., um ihre Einrichtung besser kennen zu lernen und Zusammenhänge zu verstehen.

Wichtig ist es auch, Informationen über vorhandene Gremien und Arbeitsgruppen weiterzugeben, um so jedem Ehrenamtlichen - und nicht nur einem „erlauchten“ Kreis - die Möglichkeit zu geben, sich daran zu beteiligen. In den internen Informationsfluss sollten die Ehrenamtlichen ebenfalls einbezogen werden. Hier werden sie über Veränderungen informiert, die sie und ihre Arbeit betreffen, z.B. Veränderung in der Supervisionsgruppe.

Nachzufragen, welche zusätzlichen Informationen noch benötigt werden, hilft Missverständnissen vorzubeugen.

Wichtig ist auch der regelmäßige „inoffizielle“ Austausch mit den anderen ehrenamtlichen Mitarbeitern und den Hauptamtlichen, z.B. vor/nach der Supervision, an Wochenendseminaren und Fortbildungsveranstaltungen oder einem gemeinsamen Essen. Er ist wichtig zur Identifikation mit der Institution und ihren Mitarbeitern sowie dem Gefühl der Zugehörigkeit zu den anderen Ehrenamtlichen. Diese Treffen sind „Momente motivierender Begleitung“.⁶⁰ Hier ist Raum für Anregungen, Kritik, Unzufriedenheit etc.

Regelmäßige „offizielle“ Austauschtreffen, bei denen die eigene Arbeit reflektiert werden kann, in denen Wissen vermittelt oder Anregungen ausgetauscht werden können (z.B. durch Supervision und Fortbildungsveranstaltungen), fördern ebenfalls die Integration und Identifikation mit der Einrichtung und stärken die Fach- und Handlungskompetenz.

Evangelische Klinikseelsorge

Der Austausch unter den EA- Mitarbeitern findet i.d.R. ausschließlich im Rahmen der Supervision (nach der Supervision, auf dem Parkplatz), sowie an den Fortbildungsveranstaltungen statt – und wird dort gerne und reichlich genutzt.

In der Gruppe der EA-Klinikseelsorger herrscht ein starkes Gemeinschaftsgefühl und ein respektvoller, achtsamer Umgang miteinander. Regelmäßige Supervision (86%) und regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen (91%) sind den EA-Seelsorgerinnen wichtig/eher wichtig für ihr ehrenamtliches Engagement. Daneben ist auch der fachliche Austausch mit den Kolleginnen innerhalb der Supervision eines der wichtigsten und am häufigsten genannten Ziele, die die Ehrenamtlichen in meiner Umfrage benannt haben – und welches auch am häufigsten erreicht werden konnte. 91% der Befragten fanden, es trifft zu/trifft eher zu, dass „Kritische Rückfragen meiner Kollegen in Ordnung sind und konstruktiv zur Problemlösung beitragen.“⁶¹

Auch zu den HA-Seelsorgern bestehen gute, fast freundschaftliche Kontakte an den Fortbildungsveranstaltungen, die immer von mehreren HA-Seelsorgern geleitet werden, bei mehrtägigen Veranstaltungen auch manchmal im Wechsel, so dass zu allen HA-Mitarbeitern wieder Kontakt aufgenommen werden kann. Sonst bietet sich – außer mit der Mentorin – leider kaum Gelegenheit zum gemeinsamen Aus-

⁶⁰ Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe, 2009, S. 3

⁶¹ Fragebogenaktion 5/09

tausch. Zum „Hauptamtlichen Geschehen“ in der Uniklinik haben die EA-Seelsorger nahezu keinen Zugang, Informationen werden daher nur weitergegeben, wenn sie die EA-Seelsorger direkt betreffen: per „Abkündigung“ in der Supervision, per e-mail, schriftlich oder im persönlichen Gespräch. Dabei gehen Informationen manchmal für einige Mitglieder verloren – bsw. waren diese in der Supervision nicht da, haben keine e-mail-Adresse, wurden nicht persönlich angefragt.

Hier sehe ich noch Bedarf an einer verbesserungswürdigen Kommunikation.

Grundsätzlich sollte sichergestellt sein, dass alle EA-Mitarbeiter rechtzeitig über gemeinsame Aktionen informiert werden, um allen die Möglichkeit zur Beteiligung zu geben. Interne Entscheidungsprozesse, die die Arbeit der Ehrenamtlichen tangieren – personelle Veränderungen, Zusammenlegung der Supervisionsgruppen, o.ä. sollten den EA-Seelsorgern schon im Vorfeld transparent gemacht werden. So wünschen beispielsweise 82% der befragten Ehrenamtlichen, sich zukünftig ihren Supervisor selber aussuchen zu können.

2.3.1.10. Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung

Wer sich ehrenamtlich engagiert, macht das nicht zuletzt aus Interesse für die eigene Person, was nicht heißt möglichst viele Vorteile für sich durch die ehrenamtliche Tätigkeit „herauszuholen“, sondern durch die Aufgaben die sich einem stellen die eigene Person weiter zu entwickeln. Aus- und Weiterbildungsangebote seitens der Träger sowie Maßnahmen zur Qualitätssicherung bieten neben der Erhöhung der Fachkompetenz auch die Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentwicklung und steigern damit die Attraktivität, sich ehrenamtlich zu engagieren. „Für viele Arbeitsfelder sind Methoden-, Fach- und Sachkompetenz wichtig. Für manche Arbeitsfelder sind als Vorbereitung Qualifizierungen notwendig.“⁶² Die Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen. Die Themen reichen von A wie „Abschied“, bis zu Z wie „zusammen beten“, berücksichtigen aber auch die Besonderheiten des Klinikbetriebes und den Umgang mit besonders schwierigen Situationen. Sie sollten neben der Wissensvermittlung praktisch orientiert sein und ein Trainingsfeld für die zukünftige Handlungsebene der Ehrenamtlichen sein. Zentrale Themen wie „Nähe und Dis-

⁶² Sommer-Loeffen, 2009, S. 3

tanz“, „Gesprächsführung“ und „Konfliktsituationen“ sollten in den Fortbildungsveranstaltungen immer wieder angeboten werden.

Außerdem ist es wichtig den Ehrenamtlichen in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit zu geben, die psychischen Belastungen, gerade in stark belastenden Arbeitsgebieten - wie das auch bei den Ehrenamtlichen der Klinikseelsorge der Fall ist - zu verarbeiten. Bei diesen Treffen können die Ehrenamtlichen unterstützt werden Konflikte zu bearbeiten, Strukturen zu erkennen, Erlebtes zu reflektieren, um dadurch effektiver und zufriedener arbeiten zu können.⁶³

Solche Instrumente der Praxisbegleitung und Reflexion sind beispielsweise Supervision, Austauschtreffen, gezielte dem Arbeitsfeld entsprechende Angebote wie Schulungen, Vorträge, Seminare, Referate, etc.

Teilnehmerinnen an den Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sollen ein Zertifikat über den Abschluss der Qualifizierung, bzw. die Teilnahme an der Fortbildungsveranstaltung erhalten, das die durch die Tätigkeit im Arbeitsbereich und in der Fortbildung erworbenen Fähigkeiten bescheinigt.

Evangelische Klinikseelsorge

Das Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungsprogramm der Evangelischen Klinikseelsorge orientiert sich im Wesentlichen an dem Konzept der EKIBA „Seelsorge als Begleitung“. Der Wunsch nach ehrenamtlicher Mitarbeit in der Seelsorge setzt jedoch eine besondere Qualifikation voraus, nämlich die Bereitschaft, die persönlichen Hintergründen und Erfahrungen zu reflektieren und sich mit religiösen Fragen, insbesondere den eigenen Glaubens- und Seelsorgeerfahrungen auseinander zu setzen.⁶⁴ Wichtige Eckdaten der Ausbildung sind:

- konfessionelle Offenheit gegenüber den Bewerbern
- keine Verpflichtung, am Ende in die Praxis gehen zu müssen
- Praxiseinsatz verpflichtet zur Teilnahme an der Supervision

Die Qualifikation umfasst mindestens 100 Unterrichtseinheiten mit Theorie- und Praxisanteilen. Wesentliche Bestandteile dieser Kurse sind „die Vermittlung von Kompetenzen hinsichtlich der Selbst- und Fremdwahrnehmung, sowie der Gesprächsführung und die Gewinnung eines verantworteten Verständnisses des

⁶³ vgl. Evangel. Fachverband für Gefährdetenhilfe, 2009

⁶⁴ vgl. EKIBA, Qualifikation von Ehrenamtlichen, Stand 2009

kirchlichen Seelsorgeauftrages.“⁶⁵ Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme werden die Ehrenamtlichen, die in den aktiven Dienst gehen möchten von den Verantwortlichen der Ausbildung zur Beauftragung vorgeschlagen und erhalten ein Zertifikat, das sie als ehrenamtliche Seelsorgerinnen der Badischen Landeskirche ausweist.

„Die Mitarbeiter im ehrenamtlichen Seelsorgedienst sind nicht alleine tätig, sondern werden einer Pfarrstelle zugeordnet und machen während der Zeit ihrer Beauftragung von Angeboten zur Sicherung der erreichten Qualifikation Gebrauch.“⁶⁶ Als Angebote zur Sicherung der erreichten Qualifikation sind Supervision und regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen vorgesehen, die von den EA-Klinikseelsorgern gerne angenommen werden (s.o.) und in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden – 95% der EA-Klinikseelsorger finden das Fortbildungsangebot ausreichend. Nur eine Nennung würde einen zweiten Fachtag im Jahr befürworten.

2.3.1.11. Anerkennung geben

„Ehrenamtler fühlen sich vor allem dann unterstützt und motiviert, wenn sie bei den von ihnen betreuten Menschen „gut ankommen“, dadurch persönliche Erfolge wahrnehmen, und außerdem fachliche und emotionale Unterstützung erleben.“⁶⁷

Die Anerkennung der Leistung Freiwilliger ist ein zentraler Bestandteil für die Motivation und die Bindung Freiwilliger. Anerkennung bedeutet tatsächlich wahrzunehmen, welches Engagement jeder Ehrenamtliche erbringt. Sie erfolgt einerseits durch den Nutzer - die Klientinnen - der ehrenamtlichen Leistung, muss aber auf alle Fälle auch von den Hauptamtlichen bzw. der Leitung der Einrichtung erfolgen. Es gibt eine Vielzahl von Zeichen der Anerkennung:

- „Danke-Schön-Veranstaltungen“ in Form einer Feier, öffentlichen Ehrungen für langjährige Mitarbeiter, eine Einladung zum Essen, einen Ausflug etc.
- Das Einbeziehen in Entscheidungen durch Partizipation
- Die vertrauensvolle Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen
- Das Ausstellen von Zertifikaten und Zeugnissen
- Die Möglichkeit selbstständig arbeiten zu können

⁶⁵ OKR vom 2.8.2007

⁶⁶ OKR vom 2.8.2007

⁶⁷ Fischer, Dr. U., 2001

- Die Möglichkeit sich einbringen zu können
- Angebote zur Fortbildung und Reflexion der ehrenamtlichen Tätigkeit

Jede Einrichtung sollte sich überlegen, welche Form von Anerkennungskultur zu ihr passt und sie bereits beim Erstellen der Konzeption festschreiben, damit sie nicht Gefahr läuft, diesen wichtigen Punkt zu vernachlässigen.

Evangelische Klinikseelsorge

Die EA-Mitarbeiter der Klinikseelsorge erfahren Wertschätzung von unterschiedlicher Seite. Durch die Klientinnen – „man erfährt viel Dankbarkeit“ (seitens der Klienten gaben 86% der EA-Mitarbeiter in der Befragung an), durch die EKIBA in Form der Aus- und Fortbildung, deren Kosten übernommen werden und der feierlichen öffentlichen Entsendung in die ehrenamtliche Tätigkeit⁶⁸. Obwohl in der Umfrage nur 45% die Entsendung als persönlich wichtig empfanden (der neue EA-Kurs hatte zum Zeitpunkt der Befragung die Entsendung noch vor sich), war es ein bewegender Augenblick, der sicher viel an Wertschätzung ausgedrückt hat. „Ich habe noch immer eine Gänsehaut von dem Moment, als Frau O. (Pfarrerin) mir den Segen zugesprochen hat.“⁶⁹ Anerkennung und Wertschätzung erfahren die EA-Seelsorgerinnen auch durch die HA-Seelsorgerinnen, die die Arbeit der EA-Mitarbeiter offensichtlich schätzen, was 86% der Befragten zu spüren glauben und ihnen ein hohes Maß an selbstständigen Arbeiten zugestehen/zutrauen, die sich als Mentoren um „ihre“ EA-Mitarbeiter kümmern, zu Auswertungstreffen einladen, um sich immer wieder über die Arbeit und Probleme des Einzelnen zu informieren. Anerkennung wird nicht zuletzt auch durch einen persönlichen Gruß, ein kleines Geschenk zu Weihnachten oder das gemeinsame Feiern von Gottesdiensten während der Fortbildungen und zu besonderen Anlässen ausgedrückt. 73% der befragten EA-Seelsorgerinnen war es persönlich wichtig/eher wichtig mit den HA-Seelsorgerinnen gemeinsame Gottesdienste zu feiern. Als Anerkennung wird auch die Übernahme der Kosten für die Supervision und (jetzt neu) eine geringe Aufwandsentschädigung für Fahrtkosten etc. angesehen, die das Uniklinikum übernimmt – und das in Zeiten leerer Kassen! 86% der Befragten war das wichtig/eher wichtig.

⁶⁸ EKIBA, Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement, 22.2.2000

⁶⁹ Eine Teilnehmerin des neuen Qualifizierungskurses beim Zertifizierungsgottesdienst am 17.5.09

2.3.1.12. Abschied nehmen

Für die Begleitung von Ehrenamtlichen ist es ebenfalls wichtig, eine Abschiedskultur zu entwickeln. Viele Ehrenamtliche sind „Ehrenamtliche auf Zeit“. Veränderte Lebensumstände, ein neuer Job, Wohnortwechsel oder mangelnde Befriedigung in der derzeit ausgeführten ehrenamtlichen Tätigkeit sind häufig genannte Gründe zur Aufgabe. Ein bewusster Abschied, ein Ritual (z.B. Abschiedsgespräch, Abschiedsfest etc.) soll die geleistete Arbeit würdigen und dem Ehrenamtlichen den erneuten Zugang zu einem späteren Zeitpunkt oder in einem anderen Aufgabengebiet erleichtern.

Evangelische Klinikseelsorge

Es wird immer versucht EA- und HA-Seelsorgerinnen in die Verabschiedung der „scheidenden EA-Mitarbeiterinnen“ mit einzubeziehen, was aber nicht immer möglich ist. Steht der Entschluss nach Ende der theoretischen Ausbildung fest, so wird „die Scheidende“ zusammen mit ihren Kolleginnen für ihren weiteren Weg gesegnet, aber nicht in den Dienst entsendet (jetzt bei den Entsendungsfeierlichkeiten im Mai geschehen), oder der Abschied und eine Segnung finden im Rahmen eines Gottesdienstes an den Fortbildungstagen statt. Gibt es gerade keine andere Möglichkeit, wird der Abschied in der (Supervisions-)Gruppe zelebriert, mit ein paar persönlichen Worten, einem kleinen Abschiedsgeschenk etc. Immer findet jedoch vor einem Abschied ein Auswertungsgespräch mit dem Mentor statt. Klar geregelt ist auf jeden Fall, dass ein Ausstieg der EA-Seelsorgerinnen jederzeit möglich ist. „Als freiwilliges Engagement kann es jederzeit beendet werden.“⁷⁰

2.3.1.13 Evaluation, reflektieren und auswerten

Die Evaluation sollte integrierter Bestandteil des Prozesses sein und dazu dienen qualitative (z.B. sind die Erwartungen erfüllt worden) und quantitative Aussagen (z.B. Zahl der Ehrenamtlichen, Anzahl der Klienten, der Arbeitsgebiete, Gremien etc.) auszuwerten. Dem entsprechend sollte das Konzept in regelmäßigen Abständen den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden, um der Bewegung und Ent-

⁷⁰ EKIBA, Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement, 22.2.2000

wicklung, die – nicht nur – in der Arbeit mit Ehrenamtlichen steckt, gerecht zu werden.⁷¹

Evangelische Klinikseelsorge

Bisher ist eine Evaluation des 2003 modifizierten Qualifikations-, Fort- und Weiterbildungskonzept „Seelsorge als Begleitung“ meines Wissens nach nicht erfolgt. Die vorliegende Arbeit könnte einen Beitrag dazu leisten.

2.3.2. Fazit

Das von der Evangelischen Landeskirche in Baden entworfene Konzept für die Arbeit mit Ehrenamtlichen, dass sie in ihren Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement vom 22.02.2000 festgeschrieben hat, wurde von der Evangelische Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg sorgfältig umgesetzt und eindrucksvoll „mit Leben erfüllt“. Durch das Erarbeiten eines modifizierten, eigenen Konzeptes der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlich haben die HA-Klinikseelsorger das Modell der Landeskirche („Seelsorge als Begleitung“) sogar noch weiter auf die eigenen Bedürfnisse „zugeschnitten“. Dieses Konzept der Arbeit mit EA-Klinikseelsorgern steht für ein Modell der qualifizierten Seelsorgearbeit durch Ehrenamtliche, das zukunftsweisend ist, wie der Abgleich mit den Bausteinen einer systematischen Ehrenamtsarbeit zeigt. Alle Bereiche der systematischen Ehrenamtsarbeit wurden beachtet und von den Hauptamtlichen in die Arbeit mit „ihren“ Ehrenamtlichen implementiert. Lediglich die Kommunikation zwischen HA- und EA-Seelsorgern ist – was den Austausch von organisationsbezogenen Informationen anbelangt – noch verbesserungswürdig. Das aufwendige „Screening“ als Auswahlverfahren vor Beginn der Qualifizierungsphase dagegen hat sich sehr bewährt. Einzelfälle, in denen dieses Verfahren durch „Quereinsteiger“ unterlaufen wurde, haben das eindrücklich gezeigt. Nicht zuletzt ist dieses Konzept aber auch so erfolgreich, weil die HA-Seelsorger es mit entwickelt haben und voll und ganz dahinter stehen. Das wirkt sich positiv auf die Arbeit der EA-Mitarbeiterinnen aus und vermeidet Reibungsverluste.

⁷¹ vgl. Sommer-Loeffen, 2009

3. Supervision mit Ehrenamtlichen

3.1. Was ist Supervision?

3.1.1. Begriffsbestimmung

„Unter dem Oberbegriff Supervision versteht man Weiterbildungs-, Beratungs- und Reflexionsverfahren für berufliche Zusammenhänge. Das allgemeine Ziel der Supervision ist es, die Arbeit der Ratsuchenden (Supervisanden) zu verbessern. Damit sind sowohl die Arbeitsergebnisse als auch die Arbeitsbeziehungen zu den Kollegen und Kunden wie auch organisatorische Zusammenhänge gemeint.“⁷²

Das Wort „Supervision“ wird abgeleitet von den lateinischen Wörtern „super“ und „visio“, was man mit „über“, „von oben“, oder auch „darüber“, bzw. „Sehen“, „Anblick“ oder „Erscheinung“ übersetzen kann.⁷³

Demnach bedeutet „Supervision“ in etwa Übersicht, Überblick oder Kontrolle. Dem entspricht auch das Verständnis von Supervision im nord- und südamerikanischen Raum. Dort steht der Begriff „Supervisor“, vor allem in Wirtschaftskreisen, für den unmittelbar Vorgesetzten, für jemand, der die Aufsicht über die Supervisanden führt und sie anleitet.

In Europa dagegen wird Supervision eher mit Bezeichnungen wie Hilfestellung, Wissensvermittlung oder Anpassung an die vorgegebenen Arbeitsbedingungen verbunden. Hier steht eher der psychosoziale und pädagogische Bereich im Vordergrund. Aufsicht, Kontrolle oder fachspezifisches Know-How des jeweiligen Arbeitsgebietes der Supervisanden spielen eine untergeordnete Rolle.

Die Supervision, bzw. der Supervisor ermöglicht es den Teilnehmern auf ihr Verhalten wie „von oben“ zu schauen. Es ist so, als ob der Supervisand sich selbst in Aktion mit dem Klienten beobachtet. „Alles was bei dieser Beobachtung an Denken, Fühlen und Handeln mitschwingt wird zum Inhalt der Reflexion und der Entwicklung zukünftigen Handelns“.⁷⁴

⁷² Belardi, 2005, S. 15

⁷³ vgl. Huppertz, 1975

⁷⁴ Kafka, 2004, S. 22

3.1.2. Geschichtliches

Die Vorgeschichte der Supervision beginnt mit dem Zeitpunkt, als die Menschen erstmals über ihre sozialen Beziehungen nachdachten und miteinander über die Arbeit kommunizieren mussten⁷⁵.

3.1.2.1. Supervisorische Maieutik

Bereits aus der Antike ist uns der „Sokratische Dialog“ bekannt. „Manche sagen, Sokrates sei der erste Supervisor gewesen, was für mich in spezifischer Hinsicht auch plausibel ist. (...) Sokrates hat sinngemäß gesagt, dass ein Leben, ohne sich selbst zu erkennen, ein dumpfes vor sich hindümpeln ist“⁷⁶. Der sokratische Dialog – in der Literatur manchmal auch als „Maieutik“ bezeichnet – soll den Lernenden durch geschicktes Fragen seine Antworten und Einsichten selber finden lassen. Das Schlüsselwort für den Beginn neuer Erkenntnis lautet dabei zunächst „Verunsicherung“. Sokrates drückte das treffend durch die auch heute noch geläufige Aussage „Ich weiß, dass ich nichts weiß“ aus. Er prüft durch ständiges Hinterfragen die moralischen Normen und das behauptete Wissen seiner Gesprächspartner und verwickelt sie immer mehr in Widersprüche. Das hat zur Folge, dass regelmäßig keine Definition aufrecht erhalten werden kann, bis sie (die Diskussionspartner) schließlich angesichts der Demontage ihrer Ansichten, die sie irrtümlich für die objektive Wahrheit halten „... ihr Nicht-Wissen um die diskutierte Sache eingestehen müssen und in den von ihm angestrebten Zustand der inneren Verwirrung geraten“⁷⁷. Die Einsicht in das eigene „Nicht – Wissen“ und die durch den „Zustand der inneren Verwirrung“ hervorgerufene, massive Verunsicherung ist eine wichtige Voraussetzung für Veränderungsprozesse. Sie bringen den Gesprächspartner leichter „... zur Innenschau, zum Innendialog und letztendlich zur Selbsterkenntnis und so zur geistigen Neuorientierung, die zu einem selbstbestimmten Leben verhilft“⁷⁸.

Vieles von dem, was den „Sokratischen Dialog“ kennzeichnet, ist auch heute noch in der Supervisionspraxis umsetzbar. Die von Lippenmeier beschriebenen 18 Schritte des „Sokratischen Dialog“ spiegeln die Vorgehensweisen einer „modernen“ Fall-Supervision wieder.⁷⁹ (Abbildung 1)

⁷⁵ Belardi, 2005, S. 17

⁷⁶ Lippenmeier im Interview mit der Sokratischen Gesellschaft

⁷⁷ Stavemann, 2002, S. 17

⁷⁸ Stavemann, 2002, S. 17

⁷⁹ vgl. Lippenmeier, 1994



„Die „Sokratischen Begriffe“ erschienen mir im Kontext meiner Beratertätigkeit in psychosozialen, soziologischen und organisatorischen Arbeitsfeldern, der Lehre und Ausbildung trotz ihres Alters von höchster Aktualität und zeitloser Allgemeingültigkeit.

Die geometrische Anordnung des Oktadekagons soll bereits optisch verdeutlichen, dass zu bearbeitende Situationen, Themen oder Begriffe in das Zentrum einer mehrschichtigen Analyse gestellt werden. Leitthese ist, dass sich auf Anhieb achtzehn Dimensionen einer Sache ermitteln lassen“.⁸⁰

3.1.2.2. Qualitätssicherung und Selbstkontrolle der selbstständigen Berufe

Die nächste uns bekannte Reflexion beruflicher Tätigkeiten waren die Qualitätskontrollen der Zünfte und Gilden im europäischen Mittelalter. Eine Fülle von Bestimmungen und Regeln, z.B. Ausbildungsstandards, geeichte Maße und Gewichte, Preisfestschreibungen für einzelne Waren usw. sorgten dafür, dass Preise und Beschaffenheit der Produkte vergleichbar und damit kontrollierbar wurden. Un-

⁸⁰ Lippenmeier im Interview mit der Sokratischen Gesellschaft

stimmigkeiten und Probleme wurden innerhalb der Zünfte/Gilden ausgetragen, Strafen öffentlich vollzogen. So entstanden erste Qualitätskontrollen und die Selbstreflexion im beruflichen Bereich.⁸¹

Seit dem 17. Jahrhundert schlossen sich dann auch naturwissenschaftliche Berufsstände wie Ärzte und Juristen dieser beruflichen Selbstkontrolle an.

Noch heute finden wir die „Nachfahren“ dieser Kontrollgremien in Form der „Handwerkskammer“, „Industrie- und Handelskammer“ oder den Revisionsinstanzen der Rechtsprechung wieder.

3.1.2.3. Sozialarbeit und Psychoanalyse.

Die eigentliche Supervision entstand erst Ende des 19. Jahrhunderts mit der Entwicklung zweier völlig neuer Berufe: der Sozialarbeit und der Psychoanalyse.

Diese befassten sich erstmals direkt mit zwischenmenschlicher Beziehungsarbeit, also mit einer „personenbezogenen, kommunikativen Dienstleistung“.⁸²

3.2. Die Supervision als „historisches Geschwisterkind“ der Ehrenamtlichkeit⁸³

3.2.1. Am Anfang stand das Ehrenamt: „Social casework“ als Grundstein der modernen Supervision

Das durch die Industrialisierung wachsende soziale Elend im 19. Jhd. ließ nahezu zeitgleich in den USA und in England freiwillige Wohlfahrtsangebote des Bürgertums entstehen. Staat und Kommunen hielten sich aus dem sozialen Bereich heraus, soziale Sicherungssysteme wie Kranken- oder Rentenversicherung, oder die Absicherung von Witwen und Waisen existierten nicht. „Die Prinzipien des ökonomischen Liberalismus“⁸⁴ beherrschten die Gesellschaft.

1878 wurde im Staat New York die „Charity Organization Society“ (COS) gegründet. Die Organisation sollte die Tätigkeiten der vielen verschiedenen Wohltätigkeitsvereine und – institutionen bündeln, um so eine sinnvolle Verteilung der knappen Hilfsmittel zu gewährleisten. Die COS sandte freiwillige Helfer aus dem Bürgertum als „Volunteers“ oder „Friendly Visitors“ zu den Hilfsbedürftigen. Sie versuchten in Hausbesuchen den Hilfsbedarf zu ermitteln und entsprechende Kon-

⁸¹ vgl. Belardi 2005

⁸² Belardi, 2005, S.18

⁸³ Belardi, 1996, S. 318

⁸⁴ Belardi, 1992, S. 33

takte zu den Hilfsorganisationen herzustellen, die dann die Bedürftigen durch finanzielle Mittel oder mittels Sachleistungen unterstützten. Die COS selbst verfügte über keinerlei Hilfsmittel außer der persönlichen Unterstützung ihrer Mitarbeiter. Eine immer größer werdende Anzahl an Bedürftigen, gleichzeitig immer knappere finanzielle Hilfsmittel, dazu zunehmend von den Schwierigkeiten ihres „Ehrenamtes“ belastete Helferinnen veranlassten die Wohlfahrtsorganisationen schließlich hauptamtliche, bezahlte Fachkräfte – „career workers“ oder „paid agents“, die Vorläufer der heutigen Sozialarbeiter, – einzusetzen. „Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen der Wohlfahrtsverbände wurden in ihrer Arbeit mit Hilfsbedürftigen beraten, begleitet – aber auch kontrolliert“.⁸⁵ Die „paid agents“ dagegen erhielten von den ehrenamtlichen Helferinnen Informationen über die Klienten, erstellten eine Diagnose und koordinierten die weitere Arbeit ihrer „Untergebenen“. Dadurch wurden nicht nur die freiwilligen Helfer unterstützt und beraten, sondern die hauptamtlichen Mitarbeiter übernahmen die Verantwortung für die von den Freiwilligen/Ehrenamtlichen geleistete Arbeit und konnten die soziale Arbeit insgesamt effektiver organisieren. Die „Vorgesetzten-Supervision“ war entstanden. Eine der berühmtesten Vertreterinnen der COS war Mary Richmond (* 1861; † 1928), die von 1893 an die Leitung der Charity Organization Society (COS) in Baltimore, übernahm. Die Fortbildung der in der sozialen Arbeit engagierten Menschen wurde zu ihrem Hauptanliegen. 1917 veröffentlichte sie ihr Standardwerk der sozialen Arbeit „Social Diagnosis“, das auch Alice Salomon sehr prägte und in dem sie das Konzept des „casework“ etablierte. Das waren die Anfänge der Professionalisierung von sozialer Arbeit und Supervision.

So entstand die „heute noch in den USA vertretene Supervision als eine von den Hauptamtlichen durchgeführte Anleitung und Hilfe bei konkreten Fällen, die mit einer Kontrolle der geleisteten Arbeit verbunden ist“.⁸⁶ Bis in die 60er Jahre herrschte diese administrative Supervisionsform auch in Deutschland vor, bevor sie zugunsten einer kritischen Selbstreflexion aufgehoben wurde. Ausschlaggebend dafür war sicherlich das grundlegend unterschiedliche soziale und gesellschaftliche System in Deutschland. So waren die Hierarchien meist nicht einheitlich gestaltet, sondern mit unterschiedlichen Professionen besetzt (Juristen, Psychologen, Theologen), was die fachliche Beratung durch die Vorgesetzten – wie sie in den USA üblich war – behinderte. Außerdem bestand in Deutschland ein

⁸⁵ Möller, 2002, S. 9

⁸⁶ Möller, 2003, S. 18

großer Vorbehalt gegen starke, kontrollierende Hierarchien, in denen die „Untergebenen“ kritiklos zu gehorchen hatten. Diese Konstruktionen erinnerten stark an die Befehlsstrukturen des Nationalsozialismus und waren daher äußerst negativ besetzt.⁸⁷ „Die Reflexion des beruflichen Handelns im gesellschaftlich-institutionellen Kontext trat in den Vordergrund. Hinzu kam die freie Wahl des Supervisors/der Supervisorin, der/die nicht unter der inhaltlichen Kontrolle der auszubildenden Institution oder des Trägers stand“.⁸⁸ So konnte sich in Deutschland die externe Supervision durchsetzen, die keine kontrollierende, sondern nur eine beratende Funktion zu erfüllen hat.

Eine andere Variante der Supervision, ohne den Anspruch auf Kontrolle, fand bereits 80 Jahre früher (1883) in England statt. Dort begründete das Pfarrerehepaar Barnett das Modell der „Hilfe zur Selbsthilfe“ und führte für ihre ehrenamtlichen Mitarbeiter regelmäßige „Vier-Augen-Gespräche“ zur Klärung und Entlastung, aber auch zur Besprechung sozialer und sozialpädagogischer Fragen ein. Belardi bezeichnet diese Art der Supervision als „Ehrenamtliche Supervision“.⁸⁹ Müller sieht darin sogar „das Vorbild für jenen Prozess, den wir heute Praxisberatung, Supervision oder Coaching nennen“.⁹⁰

3.2.2. Die Verschiedenen Formen von Supervision in Deutschland

3.2.2.1. Ziele der Supervision

Supervision ist eine Beratungsmethode, die zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird. Sie „zielt auf Erweiterung der beruflichen Kompetenzen, die aufgaben-, beziehungs- oder selbstorientiert sein können. Dabei geht es nicht um ein Entweder-oder, sondern um ein Sowohl-als-auch.“⁹¹

Hierbei geht es vor allem um:

Berufsbezogene Ziele

- Erweiterung der beruflichen Kompetenz
- Reflexion der fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Erwerb neuer Handlungs- und Verhaltensstrategien
- Klärung von berufsethischen Fragen

⁸⁷ vgl. Belardi, 1998

⁸⁸ Pühl, 1992, S. 62

⁸⁹ vgl. Belardi, 2005

⁹⁰ Müller, 1982, S.58

⁹¹ Brünker, 2005, S. 296

- Zufriedenheit am Arbeitsplatz
- Qualitätssicherung

Persönlichkeitsbezogene Ziele (persönliche Weiterentwicklung)

- Auseinandersetzung mit dem beruflichen Selbstverständnis
- Zunehmendes Wissen über sich selbst und die eigene Wirkung
- Auseinandersetzung mit der Sinnhaftigkeit seines beruflichen Handelns
- Fördern der eigenen Psychohygiene
- Klärung beruflicher Perspektiven

Institutionsbezogene Ziele

- Auseinandersetzung mit der beruflichen Rolle, Funktion und Position im vorgegebenen institutionellen Rahmen
- Erweiterung der Kontakt- und Kooperationsfähigkeit mit Berufskolleginnen
- konstruktiver Umgang mit Konflikten und Krisen
- Auseinandersetzung mit Macht- und Interessensfragen
- Auseinandersetzung mit Zielen und Ansprüchen des Arbeitgebers

Supervision wird flexibel als Einzel-, Gruppen- oder Supervision in Organisationen angeboten. Supervision verbindet die vier Perspektiven: Person – berufliche Rolle – Organisation – und Klient/in miteinander und ist zu unterscheiden von Psychotherapie, Fortbildung und Organisationsberatung.

Sie setzt sich konstruktiv mit Erlebnissen, Problemen, Konflikten und Fragen aus dem beruflichen Alltag auseinander, unterstützt die Entwicklung von individuellen Problemlösungskonzepten, verbessert die Kommunikationsfähigkeit von Arbeitsteams und hilft bei Strukturveränderungen in der Organisation (s.o.).

Supervision bietet Chancen zur emotionalen Entlastung des Einzelnen, zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit im Team, sowie zur Personalentwicklung der gesamten Organisation und steigert so die Arbeitseffizienz. Durch ihren selbstreflexiven und lernorientierten Ansatz instruiert oder schult sie die Klienten nicht, sondern fördert das Lernen in einem interaktiven Suchprozess von Supervisorin und Supervisandin. Supervision nutzt die Externität eines Beraters, um das Verständnis und die Lösung eines Problems zu ermöglichen. Führung, Teamarbeit, Projektarbeit, Krisenbewältigung und Konfliktregulierung sind die Themenbereiche, in de-

nen Supervisorinnen wichtige Impulse zu besserem und vertieftem Verstehen und damit zur Erweiterung des Handlungsspielraums geben können. Supervision wird über die Soziale Arbeit hinaus zunehmend auch in Bereichen des Gesundheitswesens, der Pädagogik, von Wirtschaft und Dienstleistungsunternehmen, sowie in Verwaltung und Politik eingesetzt (Zusammenfassung „Was ist Supervision?“ der DGSv).⁹²

Dabei sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

- „Das Beratungsverhältnis ist eine freiwillige Beziehung zwischen
- einem professionellen Helfer (Berater) und einem hilfsbedürftigen System (Klient),
- in welcher der Berater versucht, dem Klienten bei der Lösung laufender („Krisensupervision“⁹³) und potentieller Probleme behilflich zu sein.
- Die Beziehung wird von beiden Parteien als zeitlich befristet angesehen.
- Außerdem ist der Berater ein „Außenstehender“, d.h. er ist nicht Teil des hierarchischen Machtsystems, in welchem sich der Klient befindet.“⁹⁴

Kersting stellte fest, dass sich die Supervision in Deutschland in drei Sparten einteilen lässt.⁹⁵

3.2.2.2. Die Ausbildungssupervision

Die Ausbildungssupervision kann als Praxisanleitung oder Praxisberatung verstanden werden, in der es gilt „eigenständige berufliche Fachkräfte auszubilden, die Verantwortung für das eigene Weiterlernen als berufliche Haltung internalisiert haben“.⁹⁶ Somit dient die Ausbildungssupervision als Absicherung professioneller Standards und als Qualitätsstandard gegenüber unqualifizierter Konkurrenz.

Diese Haltung ist nicht unumstritten. Fatzer beispielsweise bezeichnet die Supervision im Rahmen von Ausbildungen ausdrücklich nicht als Supervision, sondern vielmehr als Praxisanleitung „mit einer sehr anderen Dynamik und Zielsetzung“.⁹⁷

⁹² DGSv, Stand 5/2009

⁹³ Belardi, 1998, S. 76

⁹⁴ Lippitt, zitiert in Fatzer, 2000, S. 56

⁹⁵ vgl. Kersting, 1992

⁹⁶ Belardi, 1992, S. 13

⁹⁷ Fatzer, 2000, S. 54

3.2.2.2.1 Das Modell der „Administrativen-Supervision“

Von Anfang an war die Supervision stark mit der Professionalisierung der Arbeit, auf die sie bezogen war, verbunden. Bereits 1898 bot die COS in New York Kurse in Sozialarbeit an. Social casework und Supervision bildeten in den USA eine methodische Einheit. Bei dieser Art der Reflexion standen jedoch nicht nur die beziehungsmäßigen Aspekte des beruflichen Handelns zwischen Sozialarbeiterin (geschulte Ehrenamtliche) und Klientin im Vordergrund. Die Supervision hatte vor allem administrative und berufsqualifizierende Funktion und diente dem reibungslosen Funktionieren der Organisation im Sinne von Kontrolle der Arbeitsvollzüge und der Zielerreichung.⁹⁸ Regelmäßig fanden Gespräche zwischen Sozialarbeitern und Hauptamtlichen „paid agents“ sowie stichprobenartige Überprüfungen der Arbeit statt. „Diese bezahlten Mitarbeiter waren die Vorgänger des heutigen Supervisors. Jeder dieser Supervisoren war für eine recht große Anzahl von „Visitors“ verantwortlich, ohne eine spezielle Ausbildung für seine Tätigkeit zu haben.“⁹⁹

In dieser Form kam die „Sozialarbeiter – Supervision“ auch in den deutschsprachigen Raum. „Bereits im Jahre 1920 wurde an der Sozialen Frauenschule in München bei der Ausbildung von Fürsorgerinnen (heute: Sozialarbeiterinnen) eine Lehrveranstaltung mit dem Titel „Besprechung der sozialen Praxis“ angeboten“¹⁰⁰, denn um als ausgewiesene Experten öffentliche Gelder zu erhalten, mussten sich die Sozialarbeiter gegenüber anderen Formen der Hilfestellung abgrenzen und legitimieren. Supervision leistete einen wichtigen Beitrag dazu und wurde deshalb als fester Bestandteil in die Ausbildung von Sozialarbeitern integriert, aus dem Ehrenamt wurde so eine Profession.

Der Kontrollaspekt, der zu diesem Konzept gehört wird – jedenfalls in Deutschland – immer mehr in den Hintergrund gedrängt. Die Intention, jemanden durch die Ausbildungs-Supervision für sein Amt zu befähigen und zu qualifizieren, statt ihn zu kontrollieren setzt sich immer mehr durch.

Ein Beispiel dafür mag z.B. die Ausbildung von Gemeindereferenten in der Erzdiözese München sein. Laut Ausbildungsplan sind die Berufsanfänger bis zur zweiten Dienstprüfung zur Teilnahme an einer regelmäßigen Supervision verpflichtet.

⁹⁸ vgl. Belardi, 1992

⁹⁹ Belardi, 1992, S. 34

¹⁰⁰ Belardi, 2005, S. 19

Bis 1992 wurde die Teilnahme daran nicht nur im Abschlusszeugnis bestätigt, sondern auch zensiert.¹⁰¹

3.2.2.2.2. Das Modell der Beziehungsreflexion durch die Psychoanalyse, die Kontrollanalyse

War die frühe Supervision eher aus dem Arbeitsalltag der Sozialarbeiter entstanden, fehlte es ihr weitestgehend an wissenschaftlich fundiertem psychologischem Wissen, um die Zusammenhänge in der Arbeit besser zu verstehen und ihnen bewusster begegnen zu können.

Das änderte sich durch den Einfluss vor allem deutschsprachiger Psychoanalytikerinnen, die als Emigrantinnen in die USA einwanderten. Durch sie fanden Konzepte aus der psychoanalytischen Weiterbildung, z.B. die Kontrollanalyse Eingang in die Supervision. Sie vereint die „Administrativen-Supervision“ nach amerikanischem Vorbild mit der Kontrollanalyse aus der psychoanalytischen Weiterbildung. Die Persönlichkeitstheorien, die Neurosenlehre und die Beschreibung der Abwehrmechanismen erklären manche Schwierigkeit im Umgang mit Klienten. Die Beziehungsebene muss ebenso mit einbezogen werden wie der Umgang mit Angst, Nähe und Distanz zum Klienten, sowie Erkenntnisse zu Abwehrformen und Aggressionen.¹⁰² Ein Charakteristikum dieser Ausbildungs-Supervision ist, dass junge, sich in der Ausbildung befindende Kollegen von erfahrenen Praktikern in die Methodik und Technik eines bestimmten Interventionsverfahrens eingeführt und begleitet werden¹⁰³, ähnlich einem Verhältnis zwischen Meister und Lehrling, das wir aus dem Handwerk kennen.

„Den Begriff der Kontrollanalyse finden wir seit 1920 bei Freud. Sie stellt eine supervisionsähnliche Reflexion der Behandlungsfälle der Ausbildungskandidaten dar, die sich in psychoanalytischer Weiterbildung befinden. Sie dient der Einübung des Verfahrens und der persönlichen Qualifikation der Kandidaten (...). Der berufliche Reflexionsprozess wurde um die Dimension der speziellen emotionalen Belastung der helfenden Tätigkeit erweitert. Die besondere Qualifikation dieser neuen Mitarbeiter machte Supervision zum Instrument einer weiteren Professionalisierung der Sozialarbeit“.¹⁰⁴

¹⁰¹ vgl. Kafko, 2004

¹⁰² vgl. Belardi, 1998

¹⁰³ vgl. Pühl, 1998

¹⁰⁴ Weigand, 1989, S.251

3.2.2.3. Die Supervision als Beratungsform für Menschen in ihrer (Berufs-)Tätigkeit - die Fortbildungssupervision

Im Unterschied zur Ausbildungssupervision, haben die Supervisandinnen ihre Berufsausbildung bereits abgeschlossen und arbeiten in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet. Hier geht es also nicht um das Erlernen spezieller Methoden zur Bewältigung beruflicher Anforderungen, sondern sich darüber bewusst zu werden, wie institutionelle, interaktive und subjektive Bedingungen das soziale Handeln beeinflussen. Inhalte der Fortbildungssupervision sind beispielsweise:

- Reflexion der bewussten und unbewussten Beziehungsaspekte in Arbeitsbeziehungen (z.B. in der Balint-Gruppe)
- Erhöhung und Überprüfung der beruflichen Fachkompetenz
- Entwicklung und Verbesserung der eigenen Handlungskompetenz
- Entwicklung von Diagnosekompetenz und Wahrnehmungserweiterung¹⁰⁵
- Auseinandersetzung mit Macht- und Interessensfragen, Klärung von Statusfragen und berufsethischen Fragen¹⁰⁶
- Integration des Gelernten in den konkreten Berufsalltag zur Verbesserung der Praxisarbeit
- Verbesserung der Kooperation mit Mitarbeitern und Vorgesetzten
- Supervision als Lerninstrument
- die „Weiterentwicklung der institutionellen Strukturen entsprechend ihrer spezifischen Arbeitsaufgaben“¹⁰⁷
- Auseinandersetzung mit der Sinnhaftigkeit des eigenen beruflichen Handelns
- Hilfen beim Umgang mit Berufsstress und als Burnout-Prophylaxe
- Supervision als Hilfe zur Selbsthilfe¹⁰⁸

Die Fortbildungssupervision hat sich in der Praxis am stärksten durchsetzen können, da durch die Arbeitsteilung der letzten hundert Jahre immer differenziertere Fähigkeiten verlangt werden. Diese müssen im Berufsalltag weiterentwickelt und den sich ständig ändernden Anforderungen angepasst werden. Supervision wird

¹⁰⁵ vgl. Pallasch, 1991

¹⁰⁶ dito

¹⁰⁷ Pühl, 1992, S. 121

¹⁰⁸ vgl. Pallasch, 1991

hier wirksam, um „die institutionellen Dysfunktionalitäten zumindest ansatzweise wieder in den Griff zu bekommen“.¹⁰⁹

Die Aufzählung verdeutlicht die Vielfalt der möglichen Themen, die innerhalb der Supervision besprochen und bearbeitet werden können. Laut Pallasch orientiert sich die Supervision immer an dem jeweiligen Praxisfeld in dem sie genutzt wird und leitet ihre Zielsetzung entsprechend aus diesem ab.¹¹⁰

Weitere Formen der Fortbildungssupervision sind:

3.2.2.3.1. Die Balint Gruppe

In den 40er Jahren entwickelte der aus Ungarn stammende Psychoanalytiker Michael Balint (1886 – 1970) eine weitere Variante der heutigen Supervision, die „Balint-Gruppen“. Die Balint-Gruppenarbeit ist eine besondere Form der „Beziehungsdiagnostik auf tiefenpsychologischem Hintergrund“.¹¹¹ Balints Seminare waren zunächst als Weiterbildungsangebot für Hausärzte und Sozialarbeiter gedacht, die durch den Erwerb von Grundkenntnissen der Psychotherapie und durch den Austausch über Gespräche mit Patientinnen/Klientinnen sensibler werden sollten für das, „was bewusst oder unbewusst in der Psyche des Patienten vor sich geht“.¹¹²

„Angehörige dieser Berufsgruppen sind in der Regel in ihren fachlichen Schwerpunkten gut ausgebildet. Oft mangelt es ihnen an Wissen und Können in der Kommunikation. Nicht selten lassen sich diese Helfer von ihren Patienten oder Klienten in beziehungsmaßiger Hinsicht dazu verführen, Dinge zu tun, die sie aus fachlicher Sicht nicht tun wollten oder sollten (...). Bei den Ärzten und auch bei den Sozialarbeitern existiert deswegen berufsbedingt ein großer Bedarf an Austausch über die Gespräche mit Patienten, bzw. Klienten.“¹¹³

War die Supervision bisher nur in Dyaden-Setting (Schüler – Lehrer, Supervisor – Ehrenamtlicher) durchgeführt worden, führte Balint die erste Form der Gruppensupervision ein, um den Teilnehmern so die Möglichkeit zu geben „die Gruppe als Instrument zur Beziehungsdiagnostik zu verwenden“.¹¹⁴

¹⁰⁹ Pühl, 1990, S.121

¹¹⁰ vgl. Pallasch 1991

¹¹¹ Belardi, 2005, S. 27

¹¹² Balint, 1965, S. 403

¹¹³ Belardi, 2005, S. 26

¹¹⁴ Möller, in Pühl (Hrsg.) 2002, S. 9

Um mit Balint-Gruppen erfolgreich zu arbeiten sollten einige Regeln beachtet werden:¹¹⁵

- Die Teilnehmer der Gruppe sollten sich vorher nicht kennen (keine privaten oder beruflichen Beziehungen – „stranger groups“)
- Alle Gruppenmitglieder haben den gleichen Status und die gleiche Kompetenz. Alle sind Lernende, die noch mehr über die Beziehungsdynamik in ihrem Berufsfeld lernen möchten
- Der Balint-Gruppenleiter sollte über Feldkompetenz im Arbeitsbereich seiner Gruppenmitglieder verfügen
- Fachfragen stehen nicht im Mittelpunkt, sondern freie Fallschilderungen über Beziehungsprobleme
- Gruppenmitglieder und Leiter äußern danach ihre Gefühle und spontanen Einfälle zur geschilderten Beziehung im Sinne einer freien Assoziation
- Intellektuelle Belehrungen haben keine Wirkungen auf den Prozess
- Es geht nicht darum konkrete Handlungsanweisungen zu entwickeln, sondern darum, aktuelle Probleme in den jeweiligen „Arbeitsbeziehungen“ zu untersuchen
- Die Teilnehmer der Balint-Gruppe entscheiden selbst, welche Schlüsse und mögliche Handlungen sie aus ihren neuen Erkenntnissen ziehen
- Persönliche Probleme der Teilnehmer werden von der Arbeit ausgegrenzt – „Übertragung und Regression (Rückkehr in kindhafte Gefühlswelten) wird nicht angestrebt“¹¹⁶
- Neben Übertragungs- und Gegenübertragungsvorgängen wird vor allem auf vielfältige Spiegelphänomene geachtet – „die Wiederholung latent vorhandener und gefühlsmäßig wirksamer Interaktionsstrukturen in einem anderen Handlungssystem“.¹¹⁷

Balint hatte die Absicht professionell tätigen „Helfern“, ohne dass diese zunächst eine langwierige psychoanalytische Ausbildung machen mussten, das Phänomen der Übertragung und Gegenübertragung bewusst zu machen¹¹⁸ und so eine Veränderung in der Betrachtungs- und Verhaltensweise gegenüber den Patienten/Klienten zu erreichen. Durch das Bewusstwerden der Auswirkungen, die die

¹¹⁵ Zusammengestellt aus Belardi, 2005, S. 27 – 28

¹¹⁶ Belardi, 2005, S. 27

¹¹⁷ Belardi, 2005, S. 28

¹¹⁸ vgl. Rappe-Giesecke, 1994

eigene Persönlichkeit auf das berufliche Handeln hat, soll ein neues professionelles Selbstverständnis entwickelt werden. „Diese Spiegelphänomene verhelfen zum Verständnis der „Fallarbeit“. Sie geben Hinweise über Interaktionsformen und Organisationskultur der Ursprungsszene. Sie sind darüber hinaus ein wichtiger Beitrag des Balint-Konzepts für Sozialarbeit, Psychotherapie, Pädagogik und natürlich Supervision“.¹¹⁹

Inzwischen gilt die Balint Gruppe auch als eine Fortbildungsmöglichkeit für andere Berufe (z.B. Lehrer, Juristen, etc.).

3.2.2.3.2. Die Organisationsentwicklung

In Deutschland wurde die supervisorische Praxis von Anfang an stärker mit psychologischen Theorien untermauert. Der Organisationsbezug wurde dagegen eher ignoriert und erst in den letzten 20 Jahren z.B. in Form von Supervision in Organisationen angedacht bzw. durchgeführt.¹²⁰

In den USA entstand die Organisationsentwicklung bereits in den 40er Jahren. Einer ihrer Begründer, Kurt Lewin (* 1890 ; † 1947), gilt als einer der einflussreichsten Pioniere der Psychologie, insbesondere der Sozialpsychologie. Er begründete das sozialwissenschaftliche Theorem der Gruppendynamik.

Gearbeitet wurde in den Anfängen der Organisationsentwicklung hauptsächlich in sogenannten gruppendynamischen Trainingsgruppen. Im Mittelpunkt stand das Erlernen sozialer Fähigkeiten, die Unternehmen als wichtige Qualifikationen ihrer Mitarbeiter benötigten, sogenannte „Sozialkompetenzen“, oder auch „Schlüsselqualifikationen“ genannt. Das sind:¹²¹

- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Problemlösungskompetenz
- Belastbarkeit

Durch das Übertragen der neu hinzugewonnenen Kompetenzen auf die berufliche Praxis erhoffte man sich eine Verbesserung des Betriebsklimas, eine Steigerung der Produktivität und eine erhöhte Identifikation mit der Organisation. Heute verfügt die Organisationsberatung als Teil der Sozialwissenschaften über ein großes Instrumentarium an Methoden und Techniken und liefert viele neue Anregungen,

¹¹⁹ Belardi, 2005, S. 28

¹²⁰ vgl. Belardi, 1998

¹²¹ vgl. Die Welt, 22.4.2000

Methoden und Konzepte für die supervisorische Arbeit mit Einzelnen, Teams, Gruppen oder Organisationen.¹²²

3.2.2.3.3. Eine Ausnahme: Das „methodische Repertoire sozialen Handelns“ am Beispiel der Niederlande – ebenfalls eine Fortbildungssupervision

In den 60er Jahren suchte die Sozialarbeit den Anschluss an das „methodische Repertoire sozialen Handelns“¹²³, das in den USA, in den Niederlanden und in England gelehrt und praktiziert wurde. Neben der bereits bekannten Einzelfallhilfe (casework) waren mit der soziale Gruppenarbeit (social group work) und der Gemeinwesenarbeit (community organisations) wesentliche neue Bereiche hinzugekommen. Die Supervision, als „Lern- und Lehrform“¹²⁴ bot sich hier an, um die Mitarbeiter in den sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Bereichen, sowie in der Bildungsarbeit in diesen neuen Arbeitsformen fort- bzw. weiterzubilden. Für Kersting war die Supervision zu diesem Zeitpunkt ein „Instrument der Erwachsenenbildung“.¹²⁵ Der Ansatz Supervision ausschließlich als Erwachsenenbildung gelten zu lassen wird allerdings mittlerweile nicht mehr verfolgt. Kersting selbst revidierte später seine Meinung und bezeichnete Supervision fortan als „eine Form der Beratung“ und als „konstruktivistisch-systemische Beratung“.¹²⁶

In den Niederlanden hat sich die Supervision jedoch als eine „eigenständige Methode zur beruflichen Ausbildung und Kompetenzerweiterung entwickelt“.¹²⁷ Die Supervision wird auch hier als Praxisbegleitung/Beratung gesehen, aber im Vordergrund steht der Gedanke der „Supervision als Lernfeld für Erwachsene im Beruf“.¹²⁸ „Supervision betrifft Begleitung von Berufstätigen in Bezug zu ihrer Arbeit und mit dem Ziel des Lernens. (...) Innerhalb der Begleitung des Berufsausübenden ist Supervision lokalisiert auf das Gebiet des Begleitens von Lernprozessen. Hierin unterscheidet sich Supervision von anderen Formen der Begleitung wie Problemlösung und Kontrolle der Arbeitsausübung“.¹²⁹ In den Niederlanden zählen zur Supervision nur die Einzel- und Gruppensupervision, während die

¹²² vgl. Fatzer, 2000

¹²³ Kersting, 1992, S.13

¹²⁴ Kersting, 1992, S. 13

¹²⁵ Kersting, 1992, S. 17

¹²⁶ vgl. Kersting, 2002, S.25

¹²⁷ Kessel, 1998, S. 46

¹²⁸ dito

¹²⁹ Siegers, 1990, S. 37

„deutsche“ Teamsupervision als „Teambegleitung“ ihren Platz im pädagogischen Bereich in der beruflichen Weiterbildung gefunden hat.¹³⁰

Supervision soll Menschen, in deren beruflicher Tätigkeit der Umgang mit Menschen im Mittelpunkt steht, also beispielsweise im Bereich der Wohlfahrtsarbeit, der Gesundheitsfürsorge, des Unterrichts und der Ausbildung etc., eine Lernhilfe bieten. Dadurch sollen sie dauerhaft in die Lage versetzt werden, „die beruflichen Aufgaben im direkten Kontakt mit individuellen Personen, sowie im Kontakt mit Gruppen besser zu gestalten und sie befähigen, überdies im Rahmen der Organisation besser zu funktionieren“.¹³¹

3.3. Theoretische und Methodische Vielfalt in der Supervision

„Die Supervision“ vereint eine Vielzahl theoretischer und methodischer Elemente und Sichtweisen. Berücksichtigt man die Entstehungsgeschichte, dass die supervisorische Arbeit aus der praktischen Tätigkeit, also aus der Berufsausbildung und der Berufspraxis heraus entstanden ist und nicht aus theoretischen Konzepten, und denkt dann weiter an die zahlreichen, sehr unterschiedlichen Anwendungsfelder in denen „die Supervision“ zur Anwendung kommt, verwundert es nicht, dass es keine übergreifende und allgemeingültige Theorie dafür gibt.¹³²

Aus diesem Grund wird die Frage nach der Notwendigkeit der Entwicklung einer einheitlichen Theorie zur Supervision kontrovers beantwortet.

Weigand sieht beispielsweise keine Notwendigkeit für eine einheitliche Theoriebildung, da er das aus der sozialen, therapeutischen und pädagogischen Praxis entstandene Methodenangebot als für die Supervisionsarbeit ausreichend erachtet.¹³³

Andererseits würde „eine einheitliche und geschlossene Theorie (...) die formale Absicherung beruflicher Standards erleichtern“.¹³⁴ Letztendlich ausschlaggebend für eine erfolgreiche Supervision dürfte es jedoch sein, dass die Supervisandinnen eine für ihre Bedürfnisse nützliche Interaktion erhalten. Ausschlaggebend ist die Brauchbarkeit einer Intervention, nicht deren Bezeichnung.

Die nachstehende Abbildung (Abb. 2) zeigt die verschiedensten methodischen Modelle und Ansätze von Supervision:

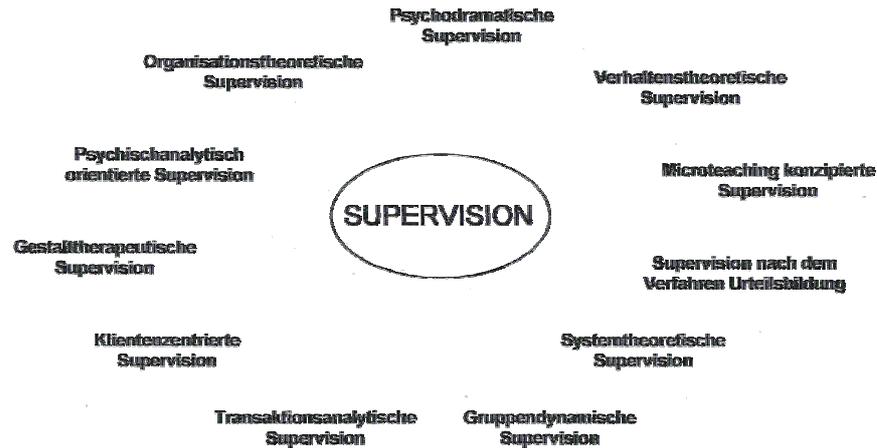
¹³⁰ vgl. Kessel, 1998

¹³¹ Stapert, 1993, S. 10

¹³² vgl. Pallasch, 1991

¹³³ vgl. Weigand, 1989

¹³⁴ Pallasch, 1991, S.54



aus: Pallasch, 1991, S.95

„Der geringe Grad konzeptioneller Geschlossenheit im Bereich von Supervision resultiert vorrangig daraus, dass sie zwei unterschiedlichen Traditionen entstammt: der Psychotherapie und der Sozialarbeit.(...) Das diagnostische und methodische Inventarium therapeutischer Supervisoren ist (...) eher an individualisierenden und beziehungsorientierten Ansätzen ausgerichtet, während sich sozialarbeiterische Supervisoren für ihre Theorie- und Methodenwahl zunehmend an Kontextverfahren zu orientieren suchen.“¹³⁵

Und dennoch sind Gemeinsamkeiten erkennbar, denn Supervision ist immer eine prozessorientierte Form der berufsbezogenen Beratung. Sie ist feldübergreifend und wird als Reflexion beruflicher Tätigkeit verstanden, deren Ziel darin besteht „die Arbeit der Ratsuchenden (Supervisanden) zu verbessern.“¹³⁶ Gleichzeitig mit der Förderung der beruflichen Handlungskompetenz geht auch eine Entwicklung der eigenen Persönlichkeit einher, so dass durch Supervision eine Kompetenzerweiterung auf vier Ebenen ermöglicht wird:

- „Personale Entfaltung (Erweiterung des Wissens über sich und die eigene Wirkung auf andere)
- Beziehungs- bzw. Arbeitsgestaltung (Kontakt, Begegnung, Harmonie, Konflikt, Lösungen)
- Strukturelle Entfaltung (Rollen, Positionen, Funktionen, Aufgabenbewältigung des Einzelnen im beruflichen System)

¹³⁵ Schreyögg, 2000, S.1

¹³⁶ Belardi, 2005, S. 15

- Methodische und instrumentelle Entfaltung (Verbesserung von Kenntnissen und Fertigkeiten hinsichtlich des beruflichen Feldes, der Diagnose und Bewältigung von Arbeitsproblemen, Krisenmanagement)¹³⁷

137

In der Supervision geht es also im Wesentlichen um einen „ganzheitlich-personalen Lernprozess“ mit dem vorrangigen Ziel, „die selbstreflektierende Analyse des eigenen beruflichen Erlebens und Handelns“ anzustreben und zu fördern.¹³⁸ Gerade im Bereich der Seelsorge, in dem neben fachlicher vor allem psychosoziale Kompetenz gefordert ist, in dem auf ganz unterschiedlichen Ebenen die Gestaltung von Beziehungen ein besonderes Wesensmerkmal ist, ist die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit ein wichtiges Ziel von Supervision. „Über die ständige Weiterbildung in fachlicher Hinsicht und im Glauben hinaus ist auch eine fortwährende Reflexion der eigenen Erfahrungen in den seelsorgerlichen Beziehungen nötig.“¹³⁹ Und das geschieht vor allem in der Supervision.

3.4. Supervision mit Ehrenamtlichen

Professionelle Supervision gewinnt im Bereich der Arbeit mit Ehrenamtlichen zunehmend an Bedeutung. Hintergrund dafür ist, dass aufgrund des demographischen Wandels der Gesellschaft, arbeitsmarktpolitischen Veränderungen und einer Wende in der Sozialpolitik der Einsatz von Ehrenamtlichen einen wesentlich höheren Stellenwert bekommen hat. Allerdings lassen sich unter dem Stichwort „Neues Ehrenamt“ Veränderungen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen zusammenfassen, die auch in der Supervision von Ehrenamtlichen nicht übergangen werden können.¹⁴⁰ Die Supervision dient in diesem Zusammenhang unterschiedlichen Zielen. Zum einen ist sie Instrument der Qualifizierung, der Qualitätssicherung, Entlastung und persönlicher Selbstentfaltung für die Ehrenamtlichen, zum anderen dient sie als „Gratifikation“, als Zeichen der Wertschätzung seitens der Institution und soll die Ehrenamtlichen stärker an „ihr Amt/ihre Organisation“ anbinden.¹⁴¹

In der Supervisionspraxis stellt sich damit allerdings die Frage, in wie weit die gängigen Supervisionskonzepte für die Arbeit mit professionellen Kräften unmittelbar für die Arbeit mit Ehrenamtlichen übernommen werden können. Sind auch

¹³⁷ Fallner, 1997, S. 163

¹³⁸ Scobel, 1992, S. 141

¹³⁹ Schmid, 2006, S. 2

¹⁴⁰ vgl. Sohn, 2007

¹⁴¹ vgl. Rothenberg, 2007

die Arbeitsfelder sehr ähnlich, unterscheiden sich doch die Arbeitsgrundlagen der Hauptamtlichen in wesentlichen Punkten von denen der Ehrenamtlichen. So spielen Arbeitsfunktionen und rationale Arbeitsteilung sowie fachliche Qualifikation zunächst kaum eine Rolle für den Zusammenhalt der Ehrenamtlichengruppe. Im Mittelpunkt steht eher die Begeisterung für die ehrenamtliche Tätigkeit und die Bindung an die Gruppe, die von gegenseitiger Sympathie und dem persönlichen Wissen übereinander (z.B. wie bei den EA-Seelsorgerinnen aus der gemeinsam erlebten Selbsterfahrung in der Ausbildungsphase) geprägt ist.

Um Supervision in der Arbeit mit Ehrenamtlichen wirksam werden zu lassen ist es daher notwendig, sehr genau die konkreten feldspezifischen Bedingungen und die Charakteristika der Gruppe im Blick zu behalten.

3.4.1. Feldspezifische Bedingungen und Charakteristika von Ehrenamtsgruppen

3.4.1.1. Gesprächsstrukturen und Rituale

Viele Ehrenamtliche sind „Supervisionsneulinge“. In der von mir befragten Gruppe der EA-Seelsorger hatte die Hälfte der Befragten vor ihrer seelsorgerlichen Tätigkeit noch nie Kontakt mit Supervision. Dementsprechend wichtig ist es zunächst einmal in die bisweilen „wildwüchsige, gefühlsbetonte Gesprächskultur“¹⁴² der Gruppe eine Arbeitsweise mit Struktur, Regeln und Systematik zu bringen. Die Supervisorin muss also gerade zu Beginn eines Supervisionsprozesses eine reflektierende Gesprächskultur einführen und die Teilnehmerinnen an supervisorisches Arbeiten heranführen.

„Eine klare Moderation des Gesprächs, das Setzen klarer Impulse, die Gruppe vom lockeren Austausch zum Arbeiten bringen, aber zugleich dabei auch die Gruppe mit Struktur und Rahmen zu „versorgen“ – all dies gehört in der Arbeit mit Ehrenamtlichen oftmals elementar mit zu den Aufgaben des Supervisors.“¹⁴³

Auch das Einsetzen von Ritualen ist bei der supervisorischen Arbeit mit Ehrenamtlichen sehr hilfreich. „Besonders deutlich drückt sich das Gemeinschaftsgefühl in dem immer wieder geäußerten Wunsch nach (Familien-) Gruppenritualen aus; konkret in dem Bedürfnis nach stark ritualisierten Anfängen und Abschluss der

¹⁴² Rothenberg, 2007, S. 187

¹⁴³ Rothenberg, 2007, S. 187

Supervisionssitzungen.“¹⁴⁴ Ein Anfangsritual als „Anwärmphase“ zum Ankommen und ein Schlussritual, in dem ein Segensspruch, ein spiritueller Gedanke mit „auf den Heimweg“ gegeben wird, umrahmen beispielsweise die Arbeitsphase der Supervision mit den EA-Seelsorgern der Klinikseelsorge. 73% der in der Umfrage Befragten empfinden die an allen Fortbildungsveranstaltungen und am Ende der Qualifizierungsmaßnahme stattfindenden gemeinsamen Gottesdienste mit den Hauptamtlichen als Rahmenbedingung für ihr persönliches ehrenamtliches Engagement wichtig (‘wichtig’ und ‘eher wichtig’).

Rituale finden sich auch in der Arbeit der EA-Seelsorger immer wieder – der Beginn der Tätigkeit in der Klinik mit einem Gebet in der Kapelle, das Entzünden einer Kerze um jemanden Gott anzuvertrauen, das abschließende Gebet nach der Tätigkeit auf der Station um sich zu entlasten – daher sind sie für die Mitarbeiter ein vertrautes und wichtiges Element in ihrer Tätigkeit.

3.4.1.2. Umgang mit Spiritualität

Spiritualität gehört nicht unbedingt zu den Inhalten der Supervision, ist aber im Umgang mit Ehrenamtlichen, gerade aus den Bereichen der Seelsorge und der Hospizarbeit, unerlässlich. Hier werden die ehrenamtlichen Mitarbeiter ständig mit den existentiellen Themen des Lebens konfrontiert und nicht selten „stoßen sie im direkten Klientenkontakt auf Grenzsituationen, in der Begegnung mit schweren Leidenssituationen auf eigene spirituelle Fragen und Erfahrungen sowie auf grundlegende ethische Themen“.¹⁴⁵ Daher tauchen natürlich auch in der supervisorischen Fallbearbeitung spirituelle Themen auf und bedürfen der Bearbeitung und der Unterstützung durch die Gruppe. Es ist schwierig damit umzugehen, wenn mir – als Vertreterin der evangelischen Klinikseelsorge - ein todkranker Patient im Gespräch sagt, dass er Gott erst einmal richtig einschlagen wird, wenn er ihn denn dann „da oben“ trifft, oder die häufige Frage nach dem „Warum hat Gott das zugelassen, was habe ich getan?“ gestellt wird. In der Supervision mit EA-Klinikseelsorgern muss für die Bearbeitung solcher Situationen ausreichend Raum sein. Um das schon im Vorfeld zu verdeutlichen, wird in der Supervision die Mitte des Sitzkreises mit Symbolen und Kerzen gestaltet, werden gemeinsame Gottesdienste an den Fortbildungstagen gefeiert und die Ehrenamtlichen werden zum Abschluss ihrer Qualifizierungsmaßnahme im Rahmen eines feierlichen Gottes-

¹⁴⁴ Polnau, 2007, S. 6

¹⁴⁵ Lamp, 2001, S. 119

dienstes in ihren Dienst „entsandt“. Ein spiritueller Impuls zu Beginn der Supervision und ein Segen, der mit auf den Weg gegeben wird, werden ebenfalls als wohltuend empfunden.

3.4.1.3. Entlastung und Psychohygiene (contra) Selbsterfahrung

„Entlastung und Psychohygiene sind angesichts des anspruchsvollen und schwierigen Tätigkeitsfeldes der Ehrenamtlichen in der Regel die offiziell und explizit vorangestellten Zielsetzungen von Supervision. Supervision ist damit ein Ort, wo besonders belastende Erlebnisse, Insuffizienzgefühle, Abgrenzungsprobleme und persönliche Verstrickungen, die Beziehungsdynamik im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit (Übertragung/Gegenübertragung), Grenzerfahrungen, aber auch bereichernde, schöne Erfahrungen thematisiert, besprochen und bearbeitet werden können.“¹⁴⁶

Entlastung und Psychohygiene sind meistens an die Nachbearbeitung eines konkreten Falls aus der Praxis gekoppelt. Dafür ist eine professionelle Arbeitssituation unerlässlich. Gleichzeitig bedeutet das Arbeitsfeld der EA-Seelsorgerinnen im Uniklinikum durch seine Thematik von Krankheit und Sterben, aber auch durch den Bezug zum Glauben für die Ehrenamtlichen, eine fortlaufende Selbstkonfrontation mit eigenen Erfahrungen und Einstellungen. 50% (trifft zu, trifft eher zu) der von mir Befragten haben im Familien- oder Freundeskreis selbst Hilfsbedürftigkeit erlebt, die oftmals mit den Erfahrungen in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit korrelieren und 91% (richtig, eher richtig) wollen ihr „Christ sein“ in der ehrenamtlichen Tätigkeit verwirklichen. Gerade weil das soziale Ehrenamt für viele „wichtig und Teil ihrer Identität als Person“¹⁴⁷ ist, sind die Persönlichkeit der Ehrenamtlichen und ihre sozialen Beziehungen Teil des Supervisionsgeschehens. „Kenntnisse und Erfahrungen zu erweitern“¹⁴⁸ ist für einen großen Teil der Ehrenamtlichen eine grundlegende Motivation für die Arbeit. In der von mir durchgeführten Befragung gaben immerhin 86% (trifft zu, trifft eher zu) der Befragten an, dass „Neues zu lernen und nützliche Erfahrungen zu machen“ (s. Fragebogen) wichtig für ihr ehrenamtliches Engagement sei. „Viele erleben gerade dies durch die supervisorische Arbeit an den Fällen, der Beziehungsgestaltung oder der eigenen Biographie“.¹⁴⁹ Deshalb muss die Supervision dieses Bedürfnis aufgreifen und einen geschützten

¹⁴⁶ Rothenberg, 2007, S. 189

¹⁴⁷ Rosenblatt, 2001, S. 20

¹⁴⁸ Rosenblatt, 2001, S.22

¹⁴⁹ Sohn, 2007, S.7

Rahmen zur Reflexion der eigenen Themen und zum Bewusstmachen der eigenen Helfer-Motivation zur Verfügung stellen, darf aber trotz aller Selbsterfahrung das supervisorische Arbeiten nicht vernachlässigen. Da lebensgeschichtliche Aspekte in den Beiträgen der Ehrenamtlichen einen hohen Stellenwert haben, ist die Gefahr groß, dass die Schilderung von Einzelfällen oder Schwierigkeiten aus der ehrenamtlichen Tätigkeit hinter der i.d.R. sehr persönlichen Berichterstattung selbsterfahrungsnaher Erlebnisse „verloren“ geht. „Eine besondere Herausforderung in der Supervision mit Ehrenamtlichen ist daher die Gratwanderung zwischen Selbsterfahrung und Gruppendynamik“.¹⁵⁰

Es ist daher wichtig darauf zu achten, dass der Bezug zum Arbeitsgebiet der Ehrenamtlichen nicht verloren geht und im Rahmen der Supervision tatsächlich nur die persönlichen Schwierigkeiten, Probleme und Konflikte bearbeitet werden, deren Auswirkungen oder Folgen sich in der beruflichen Arbeit eindeutig und konkret niederschlagen¹⁵¹ und dass die Ehrenamtlichen im Rahmen der Supervision lernen, „die bei ihnen ausgelösten Empfindungen als ein Echo, als eine Spiegelung der Dynamik des jeweiligen Falles zu erkennen.“¹⁵²

3.4.1.4. Balance zwischen Geben und Nehmen

Anders als die Hauptamtlichen, die neben der Befriedigung durch die Arbeit auch ihren Lebensunterhalt durch ihre Tätigkeit bezahlt bekommen, ist eine adäquate Entlohnung für Ehrenamtliche in der Regel nicht vorgesehen. Obwohl die überwiegende Mehrheit der Ehrenamtlichen – in meiner Umfrage haben sich 82% (nicht wichtig, kaum wichtig) der Befragten dem angeschlossen – für ihre Arbeit keine materielle Entschädigung möchte, ist ehrenamtliches Arbeiten für den sprichwörtlichen „Gotteslohn“ ebenfalls nicht zu bekommen. Ehrenamtliche sind selbstbewusster und anspruchsvoller geworden. Für sie muss die Balance zwischen Geben und Nehmen stimmen, damit sie sich engagieren. Gerade die Supervision erleben viele EA-Seelsorgerinnen als persönlichen Gewinn, sie kommt ihrem Interesse nach persönlicher Weiterentwicklung, Fortbildung und sozialem Austausch entgegen. Mit dem Angebot von Supervision als fachliche Begleitung der ehrenamtlichen Arbeit wird inzwischen regelrecht um Ehrenamtliche geworben. Supervision ist damit, neben der Betreuung durch Hauptamtliche, ein wichtiger

¹⁵⁰ Gumpinger, 1996, S. 313

¹⁵¹ Pallasch, 1993, S. 174

¹⁵² Rothenberg, 2007, S. 189

Bestandteil der Gratifikationskultur für Ehrenamtliche geworden und trägt dazu bei, Ehrenamtliche langfristig an die Institution zu binden.

„Über das Konzept des Selbstbezuges im Ehrenamt sollte die Bearbeitung biographischer Themen und dadurch weichere Übergänge von der Selbst- zur Fremdhilfe für (...) sozial (...) Interessierte ermöglicht werden. Die Erwartung nach Fortbildung, Persönlichkeitsentwicklung, Auseinandersetzung mit Sinnfragen usw. müsste durch entsprechende Angebote von Supervision, Fortbildung (...) eingelöst werden.“¹⁵³

3.4.1.5. Motivation des Helfens

„Gerade für die Supervisionspraxis ist es wichtig, sich die Motivationsgrundlage der Ehrenamtlichen bewusst zu machen, denn sie tragen einerseits diese Interessen und Wünsche auch in die Supervision mit hinein. Andererseits tauchen die Grundmotivationen des Helfens immer wieder als Hintergrundthema in Fallbearbeitungen oder in Form spezifischer „Verstrickungen“ auf.“¹⁵⁴

Als die für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit als Klinikseelsorgerin typischsten Motivationsvarianten wurden in meiner Umfrage folgende Gründe benannt:

- Idealismus
(59% „... ich will sozial etwas bewegen..“)
- Mitmenschlichkeit
(77% „... benachteiligten Menschen zu helfen)
- religiöses Verantwortungsgefühl
(86% „... mein Glaube, meine religiöse Überzeugung /
91% „... ich kann mein Christ sein verwirklichen)
- Der Wunsch nach Gruppenzugehörigkeit
(95% „... viel Kontakt zu anderen Menschen“)
- nach Austausch und Selbsterfahrung innerhalb der Gruppe
(75% „... man wird dort gefordert, kann zeigen was in einem steckt“ /
die häufige Benennung des „kollegialen Austauschs“ bei der Formulierung der angestrebten Ziele)
- Die persönliche Fortentwicklung
(96% „... man lernt was im Leben wirklich wichtig ist“)

¹⁵³ Diakonisches Werk, 1996, zitiert in OSC Heft 2/2005, S.136

¹⁵⁴ Rothenberg, 2005, S. 137

- und Sinnsuche
(100% „... die Freude, Befriedigung etwas Sinnvolles zu tun“)
- Sonstige unbestimmte „Helfermotive“ aus der eigenen Biographie, z.B. eigene Erfahrungen aus überstandenen existentiell bedrohlichen Situationen weitergeben (73% „... die Möglichkeit sich dankbar zu zeigen, etwas zurückzugeben“)

(Auszug aus der von mir durchgeführten Umfrage, Zusammengefasst sind jeweils die Werte der Antworten: trifft zu/trifft eher zu, bzw. richtig/eher richtig)

Neben unterschiedlichen Motiven für die Aufnahme einer bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeit spielt auch die momentane Lebenssituation und der Stellenwert, den die ehrenamtliche Tätigkeit darin hat, eine Rolle, z.B.:

- die Suche nach einer sinnvollen zusätzlichen Beschäftigung als Kontrast zum Berufsleben, oder als Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung (77% „... ich hatte Zeit, wollte etwas Nützliches tun“)

Ebenso das „lockende“ Angebot einer Qualifizierungsmaßnahme und regelmäßiger Supervision. Für Menschen in einer Neuorientierungsphase stellt das aufgrund der „meist nicht abgeschlossenen persönlichen Entwicklungsprozesse, oft verbunden mit intensiver Selbstauseinandersetzung und –hinterfragung“¹⁵⁵ einen hohen Anreiz zur Ergreifung dieser ehrenamtlichen Tätigkeit da. Immer wieder geschieht es beispielsweise, dass in der EA-Seelsorge nach der Qualifizierungsphase mehrere Teilnehmer die Aushändigung der Teilnahmebescheinigung als Gelegenheit wahrnehmen, die ehrenamtliche Tätigkeit aufzugeben. „Nach meiner Einschätzung haben diese EA sich das „geholt“, was sie für sich brauchten, möglicherweise auch als Therapieersatz.“¹⁵⁶

Ähnliches gilt für Menschen, die mangels Anstellung eine quasi professionelle Tätigkeit suchen, verbunden mit dem Wunsch nach Anerkennung und Wertschätzung, manchmal auch in der Hoffnung auf eine spätere bezahlte Tätigkeit (400,- € Job o.ä.). Oder die eigentlich gerne hauptamtlich in diesem Arbeitsfeld arbeiten würden, das aber aus irgendwelchen Gründen nicht realisieren konnten. Genannt werden sollten auch die EA-Mitarbeiterinnen, die die Tätigkeit in der Klinikseelsorge aus sehr persönlichen, eher konflikthaften Gründen aufgenommen haben, z.B. noch nicht bewältigte Trauerprozesse, eigene schwere Betroffenheit aufgrund

¹⁵⁵ Rothenberg, 2005, S. 138

¹⁵⁶ Polnau, 2007, S. 3

einer persönlichen Erkrankung, vorhandenes Helfersyndrom, etc. Auch für diese persönliche Lebenssituation hat das Eingebunden sein in einer Gruppe und die Inanspruchnahme von Supervision eine hohe Anziehungskraft. „Einzelne Teilnehmer nutzen das Angebot der „Seelsorge als Begleitung“ auch als Ersatz für eine Selbsterfahrungsgruppe, eine notwendige Therapie, bis sie merken, dass sowohl der Einsatz in der Klinikseelsorge ihre momentanen Grenzen überschreitet, als auch ihre Motivation zunächst bei der Sorge um die eigene Seele ansetzen muss.“¹⁵⁷

Die letztgenannten Motivationsgrundlagen erlebte ich in Supervisionsprozessen öfters als problematisch, da sie häufig mit Merkmalen wie: Unfähigkeit eigene Grenzen zu erkennen und anderen Grenzen zu setzen, unrealistische Lebensperspektive, labiles Selbstwertgefühl, Suche nach Zuwendung und Gruppenzugehörigkeit einhergehen. In diesen Fällen war es sehr schwierig in der Supervision noch arbeitsfähig zu bleiben, da die Fähigkeit die eigene Selbsterfahrung zugunsten der supervisorischen Fallbearbeitung zurückzustellen eher gering ausgeprägt war und entsprechend viel Raum im Gruppenprozess eingenommen hat. Manche Auffälligkeiten und seelischen Belastungen, gerade wenn es um Überforderung oder Zweifel an der eigenen Kompetenz geht, lassen sich mit Zunahme der praktischen Erfahrung und dem selbst-kritischen Reflektieren in der Supervision relativieren, manchmal müssen die HA-Klinikseelsorger aber auch ein Ausscheiden aus dem ehrenamtlichen Dienst anraten.

Die HA-Klinikseelsorger versuchen dem vorzubeugen, in dem sie ein sehr aufwendiges Aufnahmeverfahren durchführen, in dem u.a. solche Motivationshintergründe schon frühzeitig erkannt werden sollen und geeignetere Methoden zur Selbsterfahrung oder Konfliktbewältigung empfohlen werden. Manche psychischen Prozesse brauchen jedoch Zeit „zum Reifen“ und treten erst mit Eintritt in die Praxisphase offen zutage.

3.4.2. Die Supervision als Bestandteil der Qualifizierung und

Qualitätssicherung für EA-Seelsorger an der Uniklinik Freiburg

„Wer seelsorgerlich Menschen begleitet, braucht selbst einen geschützten Rahmen der seelsorgerlichen Begleitung. Das Klinik-Seelsorge-Team stellt ihnen diesen in

¹⁵⁷ Polnau, 2007, S. 4

Form der Supervision zur Verfügung. (...) Die Teilnahme an den Supervisions-sitzungen ist für diejenigen, die Krankenbesuche machen obligatorisch.“¹⁵⁸

Anlass der Supervision ist der Beginn (innerhalb der Qualifizierungsmaßnahme) oder das langfristige Involviertsein in die ehrenamtliche Tätigkeit als Klinikseelsorgerin und der damit verbundene dauernde Kontakt mit Menschen – Patientinnen, Angehörigen, Pflegepersonal -, der teilweise auch als belastend und mit Schwierigkeiten verbunden erlebt wird. Das Ziel der Supervision hat unterschiedliche Aspekte. Zum einen soll ein fachgerechter Umgang mit Patientinnen, deren Angehörigen und dem Pflegepersonal erreicht werden, zum anderen möchte die Supervision einen Beitrag zur „primären Prävention“ leisten und damit als Burnout-Prophylaxe dienen. Überforderung, zu hohe Ansprüche, zu geringe Anerkennung, eine Überbewertung der Arbeit und gleichzeitig zu wenig Ausgleich im Privatleben führen zu reduziertem Engagement in der Arbeit, Überdruß, Stagnation, Depressionen, bis hin zum Abbau körperlicher und geistiger Kräfte und psychosomatischen Reaktionen.¹⁵⁹ Zu den primären Interventionen gegen diese „Berufsmüdigkeit“ zählen alle Maßnahmen, „die eine angstfreie Kommunikation ermöglichen, die das richtige Verhältnis von Nähe und Distanz fördern, die helfen sich über die eigenen Interessen klar zu werden, Ziele klären und die Möglichkeit bieten Anerkennung zu erfahren.“¹⁶⁰ Ein weiterer Aspekt der Supervision ist die Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit der Supervisandinnen. Gerade die Supervision erleben viele Ehrenamtliche als persönlichen Gewinn in ihrer Arbeit. Sie geben an, dass sie darin „viel persönliche Klärungshilfe“ erhalten haben, „wichtige Einschnitte in ihrem Privatleben bearbeiten konnten“ und „Wichtiges für den Beruf gelernt haben“.¹⁶¹ Ähnliches kann ich aus meiner eigenen Praxis bestätigen. Einige meiner Kolleginnen in der EA-Seelsorge haben sich während ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit noch einmal beruflich neu orientiert, familiäre Änderungen vollzogen, oder schon länger andauernde seelische Konflikte in der Gruppe bearbeitet. Das ist, was die mögliche Wirkweise von Supervision anbelangt, einerseits erfreulich, andererseits ist es aber auch kritisch zu hinterfragen. Nämlich immer dann, wenn die Bereitschaft persönliche Lebensthemen einzubringen ungleich größer ist als die Bereitschaft die ehrenamtliche Tätigkeit – etwa durch das Ein-

¹⁵⁸ Merkblatt zur Supervision der Evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg

¹⁵⁹ vgl. Bermejo/Muthny, 1994

¹⁶⁰ vgl. Marquard, 1993

¹⁶¹ vgl. Sohn, 2007, S. 8

bringen eines Falles – zu thematisieren. An dieser Stelle wird manchmal vergessen, dass die Ehrenamtlichen im Auftrag der Evangelischen Landeskirche in Baden und unter den Rahmenbedingungen der Evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg arbeiten und nicht als Privatpersonen. Hier wird dann die „Freiwilligkeit der Arbeit und das Rollenbewusstsein oft als Spannung erlebt.“¹⁶²

Die Konzeption für die Qualifizierung EA-Klinikseelsorgerinnen sieht, um diese Ziele zu erreichen, einen langfristigen Supervisionsprozess (über die gesamte Länge der ehrenamtlichen Tätigkeit), in einem hierarchischen Setting mit einem „externen“ (näheres dazu siehe unten) Supervisor vor.

Konkret findet die Supervision für die EA-Klinikseelsorger der evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg im Rahmen einer Gruppensupervision statt. Es existieren momentan 2 Supervisionsgruppen. Gruppe I setzt sich aus aktiven Ehrenamtlichen zusammen, die bereits seit 3 Jahren oder länger „im Dienst“ sind, Gruppe II besteht aus dem 2008 neu begonnenen Qualifizierungskurs. Die Supervisorinnen der Gruppe II haben erst seit September 2008 ihren Dienst auf den Stationen der Uniklinik angetreten und beenden gerade ihre ca. 1,5 jährige Qualifizierungsmaßnahme mit einem Zertifizierungsgottesdienst am 17.05.09 in der Emmauskapelle der Universitätsklinik. Die Supervision findet alle vier Wochen für jeweils zwei Zeitstunden in den Räumlichkeiten der Uniklinik statt und ist für die Supervisorinnen der Gruppe II bis zum Abschluss ihrer Qualifizierung verpflichtend. Anschließend wird weiter von allen aktiven EA-Seelsorgerinnen erwartet, dass sie regelmäßig an der Supervision teilnehmen. Hier entsteht ein Widerspruch zu dem allgemeinen Supervisionsverständnis:

„Das Beratungsverhältnis ist eine freiwillige Beziehung zwischen einem professionellen Helfer (Berater) und einem hilfsbedürftigen System (Klient)“,¹⁶³ in dem Supervision nur auf freiwilliger Basis geschehen kann um eine größtmögliche Wirkung zu entfalten.¹⁶⁴ Trotzdem wird Supervision in der ehrenamtlichen Klinikseelsorge selbstverpflichtend erwünscht/vorgeschrieben.¹⁶⁵ Ein Argument für die verpflichtende Supervision kann das Wissen um die belastende Tätigkeit sein, mit der die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen häufig konfrontiert werden und würde somit der Fürsorgepflicht gegenüber ihren EA-Mitarbeiterinnen entspringen. Oder

¹⁶² Sohn, 2007, S. 8

¹⁶³ Lippitt, zitiert in Fatzer, 2000, S. 56

¹⁶⁴ vgl. Kersting, 1992

¹⁶⁵ vgl. Merkblatt zur Supervision der Evangelischen Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg

sie ist verpflichtend, damit auch EA-Mitarbeiter, die sich unter Supervision nichts vorstellen können bereit sind daran teilzunehmen, um so überhaupt erst kennen zu lernen, was Supervision leisten kann. Immerhin haben laut meiner Umfrage nur 50% der EA-Seelsorger in der Klinikseelsorge schon vorher Supervisionserfahrungen gemacht. Auf jeden Fall werden durch die Verpflichtung - und die vorherige Bekanntmachung der Verpflichtung „die Teilnahme an den Supervisionssitzungen ist für diejenigen, die Krankenbesuche machen obligatorisch“¹⁶⁶ - gleiche Rahmenbedingungen für die Arbeit auf den Stationen geschaffen. Belardi spricht in dem Fall von einer „Regelsupervision“, die als Qualitätsmerkmal professionellen Handelns betrachtet werden kann.¹⁶⁷ Die Ergebnisse der Umfrage bestätigen die hohe Akzeptanz der „Zwangssupervision“ unter den EA-Klinikseelorgern. 91% der Befragten würden auch weiterhin an einer Supervision teilnehmen, weil:

- es für die Arbeit notwendig ist
- es Probleme gibt, die man gemeinsam löst
- es mir schon weitergeholfen hat und ich nur dabei lernen kann
- man in den vielen belastenden Situationen nicht allein gelassen wird
- Probleme aufgearbeitet werden und ich mich wieder frei und entlastet fühle

Nur eine Nennung schloss weitere Supervision aus, weil:

- es mich nicht entlastet hat.

(s. Umfrage im Anhang)¹⁶⁸

Die verpflichtende Supervision für die EA-Seelsorgerinnen wird z.Zt. von einem externen Supervisor - der aber als Theologe und Seelsorger in einer psychiatrischen Klinik über hinreichende Feldkompetenz verfügt, was immerhin für 86% (trifft zu, trifft eher zu) der Supervisandinnen ein wichtiges Kriterium ist – und zwei internen Supervisorinnen geleitet. Alle drei verfügen über eine Zertifizierung durch die DGSv, was für 77% (trifft zu, trifft eher zu) der Supervisandinnen ebenfalls ein wichtiges Kriterium ist. Das Geschlecht bei der Auswahl der Supervisoren scheint jedoch keine Rolle zu spielen, da 90 bzw. 91% (trifft nicht zu, trifft kaum zu) dies als nicht wichtig betrachten. Und das, obwohl die Gruppen zu 91% aus weiblichen Teilnehmerinnen bestehen.

¹⁶⁶ Merkblatt zur Supervision ... – s.v.

¹⁶⁷ vgl. Belardi, 1998, S. 74

¹⁶⁸ Auszug aus der Umfrage, S. 5, Frage 6

In den nachfolgenden Punkten habe ich versucht auf diese Besonderheiten in der konkreten Supervision mit Ehrenamtlichen - am Beispiel der EA-Supervision der Evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg - einzugehen.

3.5. Grundsätzliches: Unterschiedliche Settings

3.5.1. Die Einzelsupervision

Am Anfang der Supervisionsgeschichte stand das „Zwei-Personen-Setting der Einzelsupervision, auch „dyadische Supervision“ genannt.¹⁶⁹ Sie ermöglicht die Konzentration auf individuelle Fragestellungen und persönlich belastende Arbeitssituationen. Hier stehen „das individuelle Thema und die persönlichen Lebensumstände der Supervisandin im Mittelpunkt.“¹⁷⁰

Einzelsupervision wird meist dann gewählt, wenn der Supervisand aufgrund einer neuen beruflichen Identität unsicher ist oder er in einen aktuellen (beruflichen) Konflikt verwickelt ist, der seine Persönlichkeit erheblich belastet und den er eventuell auch ohne Wissen der Kollegen reflektieren möchte.¹⁷¹ Im Schutz der Anonymität ist diese Form der Supervision mit ihrer hohen Beziehungsdichte vor allem in selbstreflexiver Hinsicht von Bedeutung. Themen können hier sehr intensiv und personenzentriert bearbeitet und reflektiert werden.

Neben Anteilen in der Einzelsupervision, die schon eher einen therapeutischen Charakter aufweisen, steht der berufliche Kontext trotzdem immer im Mittelpunkt. Die Zielsetzung des Prozesses ist es, das Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen, den Vorgesetzten, der Institution und zur eigenen Tätigkeit zu reflektieren. Einzelsupervision bietet die Möglichkeit gute und kontrollierte Präventionsarbeit zu leisten.¹⁷² Dem gegenüber steht jedoch der grundsätzliche Nachteil, „dass kein korrigierender Dialogpartner zur Verfügung steht, der die Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand sowie ihre thematischen Auseinandersetzungen auch aus exzentrischer Position kritisch mitreflektieren und neue Deutungs- und Handlungsmuster in die Situation hineinbringen könnte.“¹⁷³ Formen der Einzelsupervisi-

¹⁶⁹ vgl. Belardi, 2005

¹⁷⁰ Hagemann/Rottmann, 1999, S. 30

¹⁷¹ vgl. Pühl, 2000

¹⁷² vgl. Pallasch, 1991, S. 108

¹⁷³ Schreyögg, 2000, S. 13

on sind beispielsweise die Praxisbegleitung, Rollenberatung, Coaching und Leitungsberatung.¹⁷⁴

Eine Sonderform der Einzelsupervision ist die „Selbst-Supervision“.

Einzelberatung der EA-Seelsorger an der Uniklinik

Die zentrale Form der Beratung und Unterstützung der EA-Seelsorger der evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg ist die Gruppensupervision – auf die ich im Folgenden noch näher eingehe.

Trotzdem ist im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme ein „Art von Einzelsupervision“, in Form eines persönlichen Mentors für jede EA-Mitarbeiterin implementiert, auch über den eigentlichen Ausbildungszeitraum von ca. 1,5 Jahren hinaus. Die Mentoren werden von den HA-Mitarbeitern der Klinikseelsorge gestellt und stehen den EA-Seelsorgerinnen nach Bedarf – in einigen Fällen sogar in regelmäßigen Abständen in Form von Anleitergesprächen- zur Verfügung.

Die drei Diakone und Diakoninnen und drei Pfarrer und Pfarrerinnen sind alle in der Uniklinik als Seelsorger tätig und verfügen über zusätzliche Ausbildungen im Bereich Kommunikation, Beratung, Psychotherapie etc. Eine Diakonin verfügt über einen MA in Supervision.

Hier haben die EA die Möglichkeit zeitnah besonders belastende Situationen und Erlebnisse innerhalb ihrer seelsorgerischen Arbeit zu besprechen, sich Entlastung zu holen und/oder Verhaltensalternativen zu besprechen – ähnlich der „Vier-Augen-Gespräche“ in der „Ehrenamtlichen Supervision“, die Ende des 19. Jahrhunderts in England von Pfarrer Barnett eingeführt wurden.

In der Befragung unter den EA-Seelsorgerinnen gaben immerhin 73% (wichtig, eher wichtig) der Befragten an, dass die persönliche Begleitung durch die HA-Mentorin für sie persönlich eine wichtige Rahmenbedingung für die ehrenamtliche Tätigkeit darstellt.

3.5.2. Die Gruppensupervision

„Unter Gruppensupervision versteht man ein Beratungsangebot für etwa drei bis zwölf Personen, die sich nicht in einem direkten Arbeitszusammenhang miteinander befinden.“¹⁷⁵ Also Menschen aus gleichen oder ähnlichen Berufsfeldern, die

¹⁷⁴ vgl. Berker 1999

¹⁷⁵ Belardi, 1998, S. 106

über eine „ähnliche formale Qualifikation verfügen“¹⁷⁶, ohne dass eine direkte Arbeitsbeziehung zwischen ihnen besteht.

Die Gruppensupervision findet meist statt im Rahmen von

- Aus-, Fort-, und Weiterbildung
- Institutionsbezogenen Angeboten für bestimmte Mitarbeitergruppen
- Zusammenschlüssen verschiedener Interessentinnen, die an einer gemeinsamen Supervision interessiert sind (sei es aus Kostengründen oder um den Synergieeffekt einer Gruppe zu nutzen)

Die Vorteile einer Gruppensupervision bestehen darin, dass

- die Möglichkeit zur offenen und vertrauten Kommunikation gegeben ist, da keine hierarchischen Strukturen bestehen
- die Gruppe Erfahrung und Solidarität entgegen bringt, was der Vereinzelung entgegenwirkt: „Sharing“
- die vielen Teilnehmer eine Vielschichtigkeit in Erfahrungen und Informationen mitbringen
- konkrete Hilfestellung bei der Bewältigung akuter oder chronischer beruflicher Alltagsprobleme geleistet werden kann
- Kommunikationsverhalten trainiert wird
- die Möglichkeit für exemplarische und stellvertretende Lernprozesse gegeben wird¹⁷⁷

In der Gruppensupervision beziehen sich die Supervisandinnen in ihrem Handeln aufeinander. Das was zwischen Supervisor und den Supervisandinnen, aber auch was unter den Supervisandinnen geschieht, ist bedeutsam für den Gruppenprozess und für die berufliche Tätigkeit. Die Gruppensupervision will „sowohl den Einzelnen mit seinem Fühlen, Erleben und Handeln in den Blick nehmen, als auch die verschiedenen Individuen, die sich in der Gruppe befinden und hier ihre jeweiligen Eigenarten und ihre Art der Interaktion einbringen und ausagieren.“¹⁷⁸ Die Gruppensupervision soll dazu genutzt werden aus den Erfahrungsberichten der anderen zu lernen. So bietet der Prozess nicht allein dem Falleinbringer eine Lernmöglichkeit, sondern auch die Teilnehmer, die keinen eigenen Fall einbringen, können davon für ihre eigene Tätigkeit profitieren. Diese Art von „Miteinander Lernen“ trägt außerdem in hohem Maße zum Erhalt des ehrenamtlichen Engagements bei.

¹⁷⁶ Beer, 1998, S. 22

¹⁷⁷ vgl. Hagemann/Rottmann, 1999

¹⁷⁸ Kafka, 2004, S. 154

68% (trifft zu, trifft eher zu) der in der Umfrage Befragten gaben an, durch die Gruppensupervision mehr Spaß an der ehrenamtlichen Arbeit gefunden zu haben und für 64% (sehr hohe, hohe) der EA-Seelsorgerinnen hat sich durch die Gruppensupervision die Beziehung zu den anderen Ehrenamtlichen noch einmal (nachdem sie schon während des theoretischen Teils der Qualifizierungsmaßnahme vorwiegend gut war) positiv verändert.

Supervision mit den EA-Seelsorgerinnen findet in einem Gruppen-Supervisions-Setting statt, um die Vorteile, die die Gruppensupervision bietet zu nutzen. In der Klinikseelsorge (wahrscheinlich auch in anderen Supervisionsgruppen mit Ehrenamtlichen) wird damit auch dem ausdrücklichen Wunsch der EA-Seelsorger entsprochen. In meiner Umfrage gaben 95% (trifft eher zu) der Befragten als Ziel, das sie durch die Supervision erreichen wollten, an „mich im Kollegenkreis auszutauschen und Probleme aus meiner ehrenamtlichen Arbeit zu besprechen“.

Da Gruppensupervisionsprozesse eine ganz eigene Dynamik entwickeln, ist es sinnvoll für die Arbeit mit „Mehr-Personen-Settings“, also auch für die Team- und Organisationssupervision, wenn zusätzliches Wissen und Können über Gruppen und Gruppenprozesse vorhanden ist, um diese produktiv steuern zu können.

Belardi hat sehr eindrücklich einige Erkenntnisse über Gruppenprozesse zusammengestellt:

- In dauerhaften und überschaubaren Gruppen können intensive Erfahrungen miteinander entstehen.
- Während des Gruppenprozesses bilden sich eigene Ziele und Werte, sowie spezielle Erwartungen und Beziehungen (Rollen) heraus, die einerseits von dem abhängen, was der Einzelne bereits an Erfahrungen und Übertragungen „mitbringt“, andererseits entwickeln sie sich durch den Einfluss der Gruppe aber auch als „Gruppenrollen“ weiter. Kersting bezeichnet das als „hintergründige Themen“.¹⁷⁹
- Nirgendwo können sich Menschen so intensiv kennen lernen wie in gut arbeitenden Gruppen.
- Jede Äußerung in der Gruppe setzt etwas in Gang, was wiederum etwas anderes beeinflusst – das „Billard-Modell“.¹⁸⁰ In jeder Gruppe kommt es zur Machtausübung, zur Hierarchie und Normsetzung.

¹⁷⁹ Kersting, 2000, S. 131

¹⁸⁰ Fengler, 1986, S. 59

Durch gezielte Intervention ist es möglich, diesen unerwünschten Erscheinungen in der praktischen Gruppenarbeit entgegen zu steuern.

- Der zeitliche Ablauf in der Gruppe unterliegt bestimmten Gruppenprozessen und Gruppenphasen. Sie zu kennen ist von Vorteil und für das Verständnis menschlicher Entwicklung in der Gruppe gut nutzbar.
- Eigene Verhaltensweisen und Rollen werden von den anderen kritisch gesehen, kommentiert und sind deshalb veränderbar.
- Theorie und Praxis der Gruppendynamik haben ein methodisches Instrumentarium für Beschreibungen und Veränderungsmöglichkeiten entwickelt. Eine der bekanntesten Möglichkeiten ist die gezielte Rückmeldung darüber, wie man auf andere wirkt – das „Feedback“.¹⁸¹

Es gibt verschiedene Formen der Gruppensupervision. Neben der Gruppensupervision an sich gibt es noch die Team- und die Kollegiale Supervision (Peer-Supervision).

Auch die Balintgruppenarbeit ist eine spezielle Form der Gruppensupervision.

3.5.3. Die Teamsupervision

Die Teamsupervision als eine spezielle Form des Mehr-Personen-Settings. Sie soll hier nur der Vollständigkeit halber erwähnt werden, da sie für die konkrete Arbeit mit den EA-Seelsorgern keine Rolle spielt.

Unter einem Team versteht man eine kooperierende Arbeitsgruppe im Rahmen einer Institution. Die Mitglieder des Teams können dabei beruflich homogenen oder aber auch unterschiedlichen Berufsgruppen angehören und sind jeweils als Fachleute auf ihrem Gebiet anzusehen.¹⁸²

Die wesentlichen Ebenen der Reflexion in einer Teamsupervision sind die institutionelle und die teambezogene Ebene, denn es ist nicht ausreichend, eine Reihe von Fachleuten an eine gemeinsame Aufgabe zu setzen und ein reibungsloses Miteinander zu erwarten. Supervisionsrelevante Themen ergeben sich aus den Strukturen und Beziehungen innerhalb der Arbeitsfelder, den Problemen und Konflikten der Teammitglieder, aus institutionsbezogenen Schwierigkeiten und aus den Inter-

¹⁸¹ vgl. Belardi, 2005, S. 86 – 88

¹⁸² vgl. Belardi, 2005

aktionen zwischen dem Team, seinen Klientinnen und der Institution. Die Teamsupervision ist ein für die Weiterentwicklung eines Teams notwendiges Instrument für den Arbeitsalltag. „Sie dient nicht allein der Leistungsverbesserung für die Mitarbeiter und der besseren Effizienz der Institution, sondern fördert auch die humaneren Gestaltungsmöglichkeiten des sozialen Arbeitsfeldes sowie den Mitarbeiter in seiner Persönlichkeit und Psychohygiene.“¹⁸³

Teamsupervisionen zeichnen sich in der Regel durch einen hohen Bekanntheitsgrad der Supervisorinnen untereinander und häufig auch durch berufliche Abhängigkeitsverhältnisse (Mitarbeiterin – Vorgesetzte o.ä.) aus. Man spricht daher auch vom Team als „family group“. „Das sollten Supervisorinnen und Supervisoren bedenken und notfalls auf intensive Problematisierungen verzichten, wenn es gilt, den persönlichen Bereich eines Teammitgliedes zu schützen.“¹⁸⁴ Ziel der Teamsupervision ist es eine angemessenen Kommunikation und Kooperation unter den Teammitgliedern zu fördern und zu entwickeln und so die Arbeitsvollzüge zu verbessern.

3.6. Supervisorisches Handeln im Kontext ehrenamtlicher Tätigkeit

3.6.1. Inhalte der Supervision

Das soziale Ehrenamt hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. „So ist die Bereitschaft zum Ehrenamt nach wie vor groß, allerdings haben sich die Erwartungen der potentiellen Freiwilligen sehr gewandelt.“¹⁸⁵ Ausschlaggebend ist nicht mehr ausschließlich das altruistische Motiv des „Helfenwollens“. In meiner Umfrage gaben zwar 77% der EA-Seelsorgerinnen den Aspekt benachteiligten Menschen helfen zu wollen als wichtigen, oder eher wichtigen Grund für ihr Engagement an, aber wer sich heutzutage ehrenamtlich engagieren möchte, will außerdem einen ganz konkreten - i.d.R. immateriellen – Gewinn für sich selbst aus seiner Tätigkeit ziehen. Die Balance von Geben und Nehmen muss stimmen, damit sich Ehrenamtliche engagieren. Selbstentfaltungsbefördernde Motive spielen dabei eine große Rolle, wie die untenstehenden Umfrageergebnisse unter den EA der Klinikseelsorge deutlich widerspiegeln:

¹⁸³ Hirsch, 2002, S. 116

¹⁸⁴ Belardi, 2005, S. 95

¹⁸⁵ Rosenblatt, 2001, S. 16

- Freude und Befriedigung etwas Sinnvolles zu tun
100% (trifft zu, trifft eher zu)
- Etwas Nützliches tun
77% (trifft zu, trifft eher zu)
- Stärken und Schwächen besser einschätzen
77% (trifft zu, trifft eher zu)
- Mich persönlich weiterentwickeln
73% (trifft eher zu)
- Fachliche Ziele erfolgreicher erreichen
64% (trifft zu, trifft eher zu)
- Kontakt zu anderen Leuten haben, Leute treffen
42% (trifft zu, trifft eher zu)

(Auszug aus der Umfrage)

Diese Motive müssen bei der Qualifizierung und Begleitung der Ehrenamtlichen berücksichtigt werden.

Eine Möglichkeit dafür ist der Einsatz von Supervision, der in einigen Bereichen des Ehrenamtes bereits etabliert ist, insbesondere wenn es darum geht den Ehrenamtlichen die Möglichkeit zu geben sich von belastenden Situationen zu entlasten. Neben dieser berechtigten Sorge um die Entlastung der Ehrenamtlichen sollte aber auch die Möglichkeit zur Reflexion des Erlebten, der eigenen Motive und Verhaltensweisen, sowie ein fortdauernder, auf das Tätigkeitsfeld zugeschnittener Lernprozess stattfinden. Darin bietet sich die Möglichkeit das eigene Wissen zu erweitern und die eigene Persönlichkeit neu und besser kennen zu lernen, sowie Gelerntes, z.B. aus der Fortbildung, oder Erkenntnisse aus dem Austausch mit den anderen EA-Seelsorgern zu vertiefen und zu aktualisieren. Dies erfolgt durch die in die Supervision eingebrachten Fallbesprechungen der Teilnehmer. Bereits Gelerntes wird daraufhin überprüft, ob es sich in den vielfältigen Situationen als brauchbar erweist - das Lernen aus Erfahrungen ist eine der intensivsten Lernformen überhaupt. Ob nun das Gelernte als hilfreich bestätigt wird oder ob es einer Revision bzw. Ergänzung zu unterwerfen ist, es „wird in dieser Situation (im besten Fall) Neues für andere Situationen in der Zukunft gelernt.“¹⁸⁶ Dass der Lernaspekt in der Supervision in der Arbeit mit Ehrenamtlichen seine Berechtigung hat, zeigen die Umfrageergebnisse meiner Befragung unter den EA der Klinikseelsorge. 86%

¹⁸⁶ Kersting, 1992, S. 26

(trifft zu, trifft eher zu) der Befragten gaben als Motivation ihres ehrenamtlichen Engagements an, dass sie etwas „Neues lernen, nützliche Erfahrungen machen“ wollen und immerhin 18% der Befragten (bei einer Berufstätigkeit von nur 50%) wollen aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit Nutzen für ihre Berufsausübung ziehen. Die Kombination von Reflexion und Lernen ergibt sowohl einen Zuwachs an Kompetenz in fachlicher Hinsicht, als auch im Umgang mit den Klientinnen. So gaben 77% (trifft zu, trifft eher zu) der Befragten in der Umfrage an, dass sie aufgrund der Supervision ihre Stärken und Schwächen besser kennen gelernt hätten, 72% (trifft zu, trifft eher zu) können sich ihre Kräfte besser einteilen, 64% (trifft zu, trifft eher zu) können fachliche Ziele besser erreichen und 82% (trifft zu, trifft eher zu) fühlen sich im Umgang mit den Klientinnen sicherer.

„Vor dem Hintergrund der Behauptung, dass Supervision der Qualitätssicherung diene, ist natürlich vor allem zu prüfen, ob es Hinweise darauf gibt, dass Supervision nicht auf ihre unterstützende Funktion reduziert wird, sondern auch ihre bewertende, bzw. kritische Funktion erfüllt. Das Gelingen der Verbindung von Bewertung und Unterstützung gilt (...) als die eigentliche Kunst in Supervisionen.“¹⁸⁷

Idealerweise beinhaltet eine Supervision für Ehrenamtliche daher auf der einen Seite die Fallarbeit, als Beratung des professionellen Handelns und gewissen Schutz vor Burnout, aber andererseits auch die Möglichkeit zur Weiterbildung, des Lernens und der damit verbundenen Fortentwicklung der eigenen Persönlichkeit.

3.6.2. Methoden der Supervision

„Die bewusste Wahl der methodischen Zugänge ist für die Supervision von Ehrenamtlichen von zentraler Bedeutung dafür, ob sie als produktiv erlebt und angenommen wird.“¹⁸⁸ Aufgrund der im vorderen Teil skizzierten Charakteristika von Ehrenamtlichengruppen erscheinen mir die nachfolgenden unterschiedlichen Möglichkeiten der Fallsupervision als besonders für den Einsatz mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und ganz konkret für den Einsatz in der EA-Klinikseelsorge geeignet.

3.6.2.1. Die Klientenzentrierte Supervision, Entlastung und Unterstützung

Bei der klientenzentrierten Gesprächsführung nach Rogers (1902 – 1987) handelt es sich um den verbreitetsten Ansatz in der psycho-sozialen Beratung. Sie hat zum Ziel, das Selbsthilfepotential und die Ressourcen des Klienten zu aktivieren um

¹⁸⁷ Auckenthaler, 1998, S.184

¹⁸⁸ Rothenberg, 2005, S. 142

durch eigenes Erkennen eine Veränderung der Einstellung oder des Verhaltens zu bewirken. Diese Aktualisierungstendenz ist auch das grundlegende Axiom des klientenzentrierten-, bzw. personenzentrierten Ansatzes.¹⁸⁹ Rogers bezeichnet sie als „die dem Organismus innewohnende Tendenz zur Entwicklung all seiner Möglichkeiten; und zwar so, dass sie der Erhaltung oder Förderung des Organismus dienen.“¹⁹⁰ Ihre Grundprinzipien sind u.a. die unbedingte Wertschätzung des Gesprächspartners, das einführende Verstehen und die Echtheit im Gespräch. Das entsprechende Pendant dazu findet sich in der Klientenzentrierten Supervision, die sich eng an die Gesprächsführung nach Rogers hält. Sie hat sich als Fallsupervision für die Gruppenarbeit gerade auch mit Ehrenamtlichen bewährt, da sie auch für „ungeübte Supervisandinnen“ eine gute Methode zur Entlastung und gleichzeitig zur Reflexion des eigenen Handelns und des der anderen Supervisandinnen, die im gleichen Arbeitsfeld tätig sind, bietet.

Die Klientenzentrierte Supervision gilt als Prototyp der so genannten „facilitative supervision“, einem Supervisionstyp, bei dem die Entlastung und Unterstützung der Supervisandin eine besonders starke Gewichtung hat.¹⁹¹ Bewertungen werden von der Supervisorin nur sehr sparsam eingesetzt, auch wenn der Wunsch der Supervisandinnen (häufig gerade bei unerfahrenen Supervisandinnen) oft auftritt, einfach von ihr (der Supervisorin) zu hören, ob sie etwas richtig oder falsch gemacht haben und damit einhergehend die Aufforderung an sie gestellt wird: „Sag mir wie ich es richtig machen soll.“

Die klientenzentrierte Supervision vertraut vielmehr darauf, dass zum einen die Supervisandinnen zur Selbstkritik bereit sind und dass zum anderen bestimmte Äußerungen oder Handlungen i.d.R. von der Gruppe selbst problematisiert werden, in dem die anderen Supervisandinnen Aussagen hinterfragen, als problematisch wahrnehmen oder als diskussions-, bzw. begründungswürdig ansehen und entsprechend agieren. Erkennbar wird das daran, dass die anderen Supervisions Teilnehmerinnen der „Falleinbringerin“ Fragen stellen, die sie zu einer Auseinandersetzung mit ihren Gefühlen und Motivationen führen soll oder indem sie sie auffordern bestimmte Aussagen zu begründen oder ihr Alternativhypothesen zur Verfügung stellen. All das sollte aus einer Haltung des „aktiven Mitdenkens“ herauskommen, statt aus einer Haltung der „Besserwisserei“, denn nur so wirkt es für

¹⁸⁹ vgl. Weinberger, 2008

¹⁹⁰ Rogers, 1991, S. 22

¹⁹¹ vgl. Auckenthaler, 1998

die Falleinbringer nicht „bedrohlich“ und kann von ihr angenommen werden.¹⁹² In der Regel findet jedoch unabgeschwächte Kritik aus Rücksichtnahme aufeinander eher selten statt. Meistens wird dafür von Seiten der Gruppe gesorgt, damit die Person, der gegenüber eine offene oder versteckte Kritik geäußert wurde, ihr Gesicht wahren kann, indem z.B. gleichzeitig die besondere Schwierigkeit der Situation betont wird oder man eingesteht, selber schon einmal in einer solchen Lage gewesen zu sein. Und trotzdem werden Problematisierungen – so vorsichtig sie auch geäußert werden – i.d.R. sehr wohl verstanden. Erkennbar ist das daran, dass plötzlich kritische Einsichten geäußert werden, oder vorgebrachte kritische Punkte mit in die weitere Problembearbeitung einbezogen werden. In der Zusammenfassung am Ende der Supervisionsitzung, in der die Supervisandin festhält, was sie heute aus der Sitzung mitnimmt, lässt sich ebenfalls erkennen, ob die Problematisierung angekommen ist.

Anfangs kann es für die Supervisanden sehr ungewohnt, manchmal auch überfordernd oder sogar verletzend sein, mit dieser Kritik umzugehen. Eine Supervisandin aus einer meiner Supervisionsgruppen blieb nach ihrer ersten Falleinbringung der Supervision erst einmal für eine Weile fern, um sich dann später wieder „ganz vorsichtig“ anzunähern. Doch wurde verstanden, dass es nicht darum geht einzelne Interventionen zu beurteilen und in „richtig“ oder „falsch“ einzuteilen, sondern vielmehr darum, durch die Reflexion der Intervention zu neuen Alternativen im Handeln und in der Beziehung zu den Klientinnen zu gelangen. Dafür werden Beiträge anderer Supervisionsteilnehmer auch aufgrund ihres „kritischen Gehaltes“ sehr geschätzt. In der von mir durchgeführten Umfrage gaben 91% (trifft zu, trifft eher zu) der Befragten an: „Kritische Rückmeldungen meiner Kollegen sind in Ordnung und tragen konstruktiv zur Problemlösung bei“.

Um die Supervisandinnen vor einem Übermaß an Selbstkritik (auch das tritt gelegentlich auf) und einem Übermaß an Kritik durch die anderen Supervisionsteilnehmerinnen zu schützen gibt es einige „Sicherungsvorkehrungen“ auf struktureller Ebene:

- Die Falleinbringerin darf ihren Fall so darstellen, wie sie es selbst für angemessen hält – die anderen Teilnehmerinnen dürfen zunächst nur Verständnisfragen stellen

¹⁹² vgl. Auckenthaler, 1998

- Bevor die anderen Supervisandinnen Hypothesen äußern dürfen, oder kritische Anmerkungen machen dürfen, wird der Falleinbringerin zunächst selber ein kritisches Hinterfragen ihres Handelns eingeräumt – was Auswirkungen auf die anschließende Problematisierung durch die Gruppe hat
- Auf die Aufnahme eines kritischen Dialogs wird verzichtet, wenn die Falleinbringerin signalisiert, dass sie nicht zur Annahme der kritischen Äußerungen bereit ist. Tritt dies allerdings häufiger bei einer Supervisandin auf, wird eine kritische Auseinandersetzung mit diesem Thema in der Gruppe wahrscheinlich sein – wobei es keinen Grad der Verpflichtung für die Supervisandinnen gibt, sich mit ihrem Handeln auseinander zu setzen. Das Ausmaß an Konfrontation und Kritik, das sich eine Supervisandin in der Supervision zumuten will, bestimmt sie immer selbst, wobei die Toleranzgrenze in einem Setting mit Ehrenamtlichen sicherlich niedriger anzusetzen ist, als in einer Teamsupervision. „Ehrenamtliche (...) verfügen über die Freiheit, Inhalte, Ziele und Arbeitsformen weitgehend selbst zu bestimmen, und über die Freiheit, letztlich ohne großes Aufhebens ihr Ehrenamt aufzugeben.“¹⁹³

3.6.2.2. Psychodramatische Aspekte in der Arbeit mit Ehrenamtlichen

Die Methode des Psychodrama leitet sich ab vom griechischen ψυχή *psyche* „Seele“, und δράμα *drama* „Handlung, Vorgang“ und ist eine Methode der Gruppenpsychotherapie, entwickelt vom österreichischen Arzt Jakob Levy Moreno (*1890 - †1974).

Grundlegend für seine Methode ist sein Menschenbild, das den Menschen als soziales und durch seine soziale Umgebung geprägtes Wesen versteht. Er sieht den Menschen als Handelnden, der mitverantwortlich ist für die sozialen Bezüge und Systeme in denen er sich bewegt. Das Psychodrama ist eine handlungsorientierte Methode, bei der Alltagssituationen „auf der Bühne“ szenisch umgesetzt werden. Indem „innere und äußere Szenen und Wirklichkeiten auf der „Bühne“ dargestellt und bearbeitet werden“¹⁹⁴, werden sie veranschaulicht und visualisiert.

¹⁹³ Böhm, 2000, S. 368

¹⁹⁴ Janouch, 2003, S. 44

Dadurch werden sowohl sachliche Informationen, als auch Problemlösungen für soziale und emotionale Konflikte dargestellt und können so zusammen mit der Gruppe bearbeitet werden. Das Psychodrama entstand als „Therapie in der Gruppe, mit der Gruppe, für die Gruppe“. Den Spielenden sollen dabei neue Einsichten und die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten ermöglicht werden, um eigene Ressourcen zu erkennen und Lösungen zu finden.¹⁹⁵ Der Ablauf des Psychodramas vollzieht sich in drei Phasen (triadisch) und bietet so gerade in der Arbeit mit Ehrenamtlichen neben der Kreativität auch verlässliche Strukturen:

- Die Erwärmungsphase, die dazu dient sich selbst, die anderen und das Thema wahrzunehmen, den Auftrag klären und das Thema vom Protagonisten breit explorieren zu lassen, die Antagonisten in ihre Rollen einweisen.
- Die Aktionsphase / Spielphase / Handlungsphase bietet Zeit und Raum für die Bearbeitung des Themas. Der Protagonist hat hierbei die Möglichkeit in einer geschützten Atmosphäre Emotionen zu leben und freizusetzen, sowie gegebenenfalls neue Handlungsstränge zu entdecken. „Er soll frei handeln, wie es ihm gerade in den Sinn kommt, darum muss ihm Freiheit des Ausdrucks (...) gelassen werden.“¹⁹⁶ Die Thematik wird ins Spiel umgesetzt, der Spielleiter (hier der Supervisor) wendet zusätzlich verschiedene Techniken an, die die Thematik noch mehr verdeutlichen und „erlebbarer“ machen.
- Die Abschluss- oder Reflektionsphase beendet das Spiel, alle „Spieler“ kehren in die Gruppenphase zurück. Jeder Mitspieler teilt den anderen seine eigenen Empfindungen und Erfahrungen, die sich während des Spiels entwickelt haben, in Form einer empathischen Rückmeldung mit = „Rollenfeedback, Identifikationen und Sharing.“

In der Supervision mit Ehrenamtlichen lassen sich psychodramatische Elemente gut einsetzen. Die Fallbesprechung geht weg von der kopflastigen Verbalisierung und hin zum emotionalen Erleben und aktivem Tun, in dem Sachverhalte in Bilder, Skulpturen, Metaphern etc. umgesetzt werden. Diese analoge Form wird von den Ehrenamtlichen häufig besser wahrgenommen und ist wirkungsvoller als eine rein sprachliche Reflexion. Psychodrama ermöglicht ein experimentelles und spie-

¹⁹⁵ vgl. Uni Köln, 2007,

¹⁹⁶ Moreno, 1959, S. 77

lerisches Herangehen an komplexe Themenfelder. „Die supervisorische Bühne wird zu einem Freiraum zum Ausprobieren und kreativen Üben.“¹⁹⁷

Schließlich bezieht die Methode Psychodrama die ganze Gruppe aktiv mit in die „Fallbesprechung“ ein. Hierdurch zeigen sich auch die Verbindungen zwischen dem Thema des Protagonisten und den Themen der Gruppe, was gerade bei dem starken Gruppenzusammenhalt in Ehrenamtlichengruppen von Vorteil ist. „Ziel des Psychodramas ist die Aktivierung und Integration von Spontanität und Kreativität. Konstruktives spontanes Handeln ist zustande gekommen, wenn der Protagonist für eine neue oder bereits bekannte Situation eine neue und angemessene Reaktion findet. Dieses Ziel wird auch für den Gruppenprozess als Ganzes angestrebt.“¹⁹⁸

3.6.2.3. Arbeit mit Symbolen und Metaphern

In ehrenamtlichen Gruppen ist das eigentliche fallbezogene Arbeiten oft zu Anfang nur sehr schwer möglich. Eine häufig unstrukturierte, chaotische Gesprächskultur mit übergroßen „privaten Anteilen“ an Selbsterfahrung und einer Scheu, sich mit einer Falldarstellung aus der Gruppe heraus exponieren zu wollen, steht dem entgegen. Eine andere Herangehensweise an die Fallarbeit ist das Arbeiten mit Symbolisierungen und Metaphern. Es macht es dem Einzelnen leichter sich auf sein Thema zu konzentrieren und es den anderen zur Bearbeitung vorzustellen. Vor allem in der Themenfindungsphase kann es daher hilfreich sein, die Themen der einzelnen Gruppenmitglieder sowie unterschwellige Gruppenthemen mit Hilfe von Metaphern benennen zu lassen. „Solche metaphorischen Bilder sind eine gute Grundlage zur Weiterarbeit, sie geben zugleich auch Einblick in den Zustand der Gruppe als Gesamtsystem.“¹⁹⁹

Gut geeignet für das Arbeiten mit Symbolen oder Metaphern sind beispielsweise Tierfiguren bzw. Figuren allgemein (Puppen, ein Kollege arbeitet mit „Schlumpfen“, ich selber habe gute Erfahrungen mit Schachfiguren gemacht), Bildern (auch selbstgemalten) und Postkarten (Menschen, Landschaften, Wege, Türen...), aber auch mit Gedichten und Versen. Gerade in der Arbeit mit EA-Seelsorgerinnen sind Karten und Bilder mit spirituellen Texten sehr gut einsetzbar. Sie entsprechen häu-

¹⁹⁷ Rothenberg, 2005, S. 142

¹⁹⁸ Moreno, 1959, S. 34

¹⁹⁹ Rothenberg, 2007, S. 188

fig der Thematik des Arbeitsfeldes und sind den meisten Mitarbeiterinnen geläufig. Hier wird viel Raum zum Selbstbezug und zur freien Assoziation gegeben.

3.6.2.4. Arbeit mit stark strukturierenden Gesprächsformen

Gut geeignet scheinen mir für die Fallbearbeitung auch stark strukturierende Gesprächsformen zu sein, die die Ehrenamtlichen davon entbinden zunächst selbst aktiv werden zu müssen. Der Ablauf der Fallbesprechung ist stark strukturiert. Die Supervisorin gibt alle Fragen vor, die Ehrenamtlichen beschreiben dazu teilweise reihum ihre Empfindungen, Erlebnisse und Assoziationen. Der Vorteil bei diesen Methoden ist, dass die Ehrenamtlichen an das Thema herangeführt werden ohne selbst die Richtung angeben zu müssen, sondern sich vollständig auf das Thema konzentrieren können. „Dem Supervisor obliegt die Hebammenkunst. Das heißt durch Fragen wird es den Supervisoranden ermöglicht, klar ihre Gedanken und Gefühle zu reflektieren. Daraus entwickeln Sie dann Alternativen für ihr Handeln mit den Klienten.“²⁰⁰ Eine dieser Methoden ist beispielsweise die Methode „Gehirnjogging“, die Herwig-Lempp beschreibt.²⁰¹ Diese Methode ist auch für „ungeübte Supervisorinnen“ gut geeignet. Hier geht es zunächst nicht darum Tipps und Ratschläge für Handlungsalternativen zu erteilen – was in dem persönlichen Klima beispielsweise der EA-Seelsorgegruppe immer als erstes passiert – sondern darum, Ursachen und Erklärungen zu finden, Hypothesen zu entwickeln, Assoziationen, andere Sichtweisen und Beschreibungen zu einer bestimmten Situation zu entwickeln. In mehreren Runden wird nacheinander jede einzelne Teilnehmerin gebeten, zu einem bestimmten Aspekt des eingebrachten Falles ihre Ideen zu äußern. Die Supervisorin gibt als Hilfestellung dazu für jede Runde eine Formel vor, mit der die Aussage beginnen soll. Beispielsweise: „Ich würde mich fragen ...“, „Ich habe die Hypothese ...“, „Ich glaube es würde noch schlimmer, wenn ...“ u.s.w.. Die Methode des „Gehirnjoggings“ gibt damit „eine deutliche Struktur vor, formuliert die Erwartungen an die Teilnehmerinnen eindeutig und weckt keine übersteigerten Erwartungen an das Ergebnis“.²⁰²

Ziel ist es möglichst viele verschiedenen Sichtweisen zu entwickeln und zur Bearbeitung anzubieten. Da reihum jeder um eine Aussage gebeten wird, ist bei dieser Methode die ganze Gruppe stark eingebunden und das kreative Potential wird da-

²⁰⁰ Kersting, 1992, S. 18

²⁰¹ vgl. Herwig-Lempp, 2004

²⁰² Herwig-Lempp, 2004, S. 92

durch erhöht. Die Überprüfung auf die Brauchbarkeit der Beiträge wird anschließend der Falleinbringerin überlassen. Die Gruppe ist für die Quantität der Beiträge zuständig, nicht für die Qualität und auch „schlechte Ideen können nützlich sein – sei es, weil die Kundin (Falleinbringerin) sie gar nicht so schlecht findet, sei es, weil sie andere Kolleginnen zu weiteren Ideen anregen.“²⁰³

3.6.2.5. Die (institutionelle) Balint-Gruppe

Mangelnde Kompetenz in der Kommunikation ist auch - oder vielleicht gerade - bei Ehrenamtlichen, die häufig nicht aus dem pädagogischen Bereich kommen und manchmal nicht einmal eine Qualifizierungsmaßnahme für ihr Ehrenamt erhalten, ein Grund dafür, dass sie sich nicht ausreichend gegen die Ansprüche der Klienten durchsetzen können. „Nicht selten lassen sich diese Helfer von ihren Patienten oder Klienten in beziehungsmaßiger Hinsicht dazu verführen, Dinge zu tun, die sie aus fachlicher Sicht nicht tun wollten oder sollten, (...) oder dort zu helfen, wo die Patienten sich selber helfen können.“²⁰⁴ Aus meiner eigenen Praxis sind mir Fälle bekannt, in denen EA-Klinikseelsorgerinnen Patientinnen ihre private Telefonnummer überlassen haben und von da ab ständig erreichbar waren – und das, obwohl die Selbstbestimmung darüber, wie viel Zeit die einzelne EA investiert in der Umfrage von 100% (wichtig, eher wichtig) der Befragten als wichtig eingestuft wurde. Oder in anderen Fällen, in denen für Patientinnen auf Arbeits-, Wohnungs-, oder Pflegeheimplatzsuche gegangen wurde und die EA-Seelsorgerinnen anschließend vollkommen frustriert waren, dass ihre Hilfsangebote nicht entsprechend gewürdigt wurden.

Hier bietet sich die Balint-Gruppe als eine spezielle berufliche Reflexion an „... die beruflichen Beziehungen zu untersuchen, zu hören was andere dazu meinen, und die Ermunterung zu bekommen, auch einmal „Nein“ zu sagen.“²⁰⁵ Ziel ist es, Menschen in helfenden Berufen für die bewussten und unbewussten Abläufe im Kontakt mit Klienten durch einen „Prozess der Befreiung und der allgemeinen Lockerung“²⁰⁶ zu sensibilisieren.

Für die Arbeit mit Teams oder Arbeitsgruppen muss man aber über den ursprünglichen Ansatz von Balint hinausgehen. In seinem Konzept waren ursprünglich keine gruppenspezifischen und organisationswissenschaftlichen Erkenntnisse zur

²⁰³ Herwig-Lempp, 2004, S. 93

²⁰⁴ Belardi, 2005, S. 26

²⁰⁵ Belardi, 2005, S.26

²⁰⁶ Balint, 1965, S. 405

Reflexion von Berufsarbeit vorgesehen.²⁰⁷ Auch die von ihm geforderte Notwendigkeit Fälle ohne langes Nachdenken einzubringen und sich ganz spontan dazu zu äußern, die er als „Mut zur Dummheit“²⁰⁸ bezeichnete, ist in einem Team oder in einer Gruppe, die sich gut kennt und in der eine Vielzahl von Beziehungen bestehen, sicherlich nicht so einfach möglich.

Ich selbst habe in meiner Zeit als EA-Klinikseelsorgerin sehr gute Erfahrungen (als Teilnehmerin) mit einem modifizierten Balintgruppen-Modell gemacht. Die institutionelle Balint-Gruppe, die innerhalb von Institutionen für die Arbeit mit Laienhelfern und später auch mit ambulanten Gruppen konzipiert wurde, ist ein Modell mit starkem Selbsterfahrungsbezug, bei der die fallbezogene Arbeit im Mittelpunkt steht. Modifiziert heißt hier, dass weniger das Übertragungs- / Gegenübertragungsgeschehen einzelner Gruppenmitglieder im Mittelpunkt steht, als vielmehr die „Schärfung der Erlebens- und Beziehungsmöglichkeiten des vorgestellten Falles.“²⁰⁹

Dr. med. A. Drees hat diese variierte Balintgruppentechnik in den 80er Jahren vorgestellt und in „Wege zum Menschen“ 1/1988 veröffentlicht. Er schreibt dort u.a.: „Das Besondere der institutionellen Balintgruppe besteht darin, Gestimmtheit, körperliche Befindlichkeit und die Produktion von Phantasien und Vorstellungsbildern der einzelnen Gruppenmitglieder stärker als im klassischen Balintgruppen-Setting in den Mittelpunkt der Gruppenprozessarbeit zu stellen. Hierüber wird es möglich, „detektivisches Nachfragen“ (M. Balint), sowie die Suche der Gruppe nach einer speziellen Beziehungsform zurückzustellen, zugunsten einer größeren Breite der Erlebens- / Beziehungsmöglichkeiten des jeweils vorgestellten Patienten.“²¹⁰

Die besondere Eignung der institutionellen Balintgruppenarbeit liegt für die Qualifizierung der EA-Seelsorgerinnen darin, dass die Gruppe als Lernfeld für die „Seelsorge als Begleitung“ mehr in den Mittelpunkt rückt. Die Gruppe wird so als „Herzstück der ehrenamtlichen Tätigkeit erlebbar, in der sowohl die eigene Persönlichkeitsentwicklung, als auch die Konfrontation der eigenen Grenzen mit der Praxis zu einem Lernzirkel des „Innen und Außen“ wird.“²¹¹

²⁰⁷ vgl. Belardi, 2005

²⁰⁸ Balint, 1965, S. 407

²⁰⁹ Polnau, 2007, S.2

²¹⁰ vgl. Drees, 1988

²¹¹ Polnau, 2007, S. 2

Eine Anlehnung daran findet sich in der gruppenanalytischen Arbeit des Heidelberger Analytikers Foulkes, der sich ebenfalls mit dem Lernprozess in Gruppen befasst hat.

„Lernen in Gruppen geschieht nach gruppenanalytischer Auffassung über die Erkenntnis der Gleichzeitigkeit von Innen und Außen. Indem ich mich als Teil der Gruppen- / Patiententhematik verstehen lerne, berühren sich innen und außen. Über das sich sukzessive Einlassen können reduzieren sich die Ängste vor Kontrollverlust. Aus dem Zwang, handeln zu müssen, entsteht eine Haltung des abwartenden Begleitens. So kann der notwendige freie Raum entstehen, wo weder bewertet noch beurteilt werden muss und Gefühle und freie Assoziation zum Erkenntnisgewinn führen kann.“²¹²

Die Wichtigkeit der Gruppe als Ort des Austauschs und der kritischen Reflexion wird auch in den Ergebnissen der Umfrage deutlich. Nach den mit der Supervision angestrebten Zielen und deren Grad der Zielerreichung befragt, wurde bei den Nennungen der erreichten und eher erreichten Ziele der Austausch mit den Kollegen und das Lernen voneinander auffallend häufig benannt. In 17 Nennungen (= 35% / n= 49 Nennungen) wurde die Zusammenarbeit mit den Kollegen als wichtigstes, erreichtes/eher erreichtes Ziel benannt. Bei der Nennung der kaum erreichten oder nicht erreichten Ziele kam die Beziehung zur Gruppe dagegen gar nicht vor. Zu beachten ist hierbei auch, dass die EA-Seelsorgerinnen nach ihrer ersten Ausbildungsphase, die als Qualifizierungskurs außerhalb der praktischen Tätigkeit stattfindet, nur während der vierwöchig stattfindenden Supervision und während der ca. alle 4 Monate stattfindenden Fortbildungsveranstaltungen als Gruppe zusammenkommen, ansonsten in ihrer Tätigkeit jedoch i.d.R. alleine agieren.

3.6.2.6. Das Lernen durch Erfahrung

(Nach dem Niederländischen Supervisionsverständnis)

In den Niederlanden orientiert man sich stärker an pragmatischen, pädagogischen Konzepten aus der Tradition der Andragogik. Supervision stellt eine Lehr- und Lernmethode dar, in deren Mittelpunkt nicht psychologisches, psychodynamisches oder organisationswissenschaftliches Wissen steht, sondern die Probleme, die sich in der individuellen Berufspraxis ergeben, samt deren Analyse und der Interpretation der Zusammenhänge.²¹³ Für die Praxis bedeutet das, dass bei den Supervisan-

²¹² Foulkes, 2007, S. 148

²¹³ vgl. Reifarth, 2002

den vorhandenen Erfahrungswissen aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ausgewertet und die handlungsleitenden Prinzipien und Wertvorstellungen darin erkannt und bewusst gemacht werden sollen. Anhand dieser Erkenntnisse aus der praktischen Arbeit werden Verhaltensweisen reflektiert und gegebenenfalls entsprechend angepasst, um sie anschließend wieder in der Praxis auf ihre Nützlichkeit hin zu überprüfen. Dazu bedient sich die Andragogik der Fallarbeit innerhalb eines Gruppensettings.

Zusammenfassend kann man das Niederländische Supervisionsmodell also folgendermaßen beschreiben:

- 1) Supervision ist eine andragogische Methode (griech. = Lehre des Mannes), die das Lernen des Supervisanden begleitet. Die Andragogik erkennt, dass die Lektionen des Lebens, die Erfahrungen und Erlebnisse ein Teil des Lernprozesses sind.²¹⁴
- 2) Dabei wird nicht nur Erzähltes zum Lerninhalt, sondern auch das Verhalten der Supervisorin: wie sie erzählt, welche Ebenen der Wahrnehmung in den Vordergrund gerückt werden, welche vernachlässigt werden etc. All das gilt als „Lernmaterial“ für den Supervisionsprozess.²¹⁵ Aufgabe des Supervisors ist es, dem Ehrenamtlichen zu helfen, dass dieser aus seiner Praxiserfahrung lernen kann. Das in der Tätigkeit Erlebte soll reflektiert und neue Handlungsstrategien entwickelt werden, die wiederum in der Praxis erprobt werden sollen – um anschließend erneut reflektiert zu werden. Siegers nennt das „das Primat der Reflexion“.²¹⁶
- 3) Ziel von Supervision ist es, die Interaktion zwischen dem Supervisanden und dessen Klienten zu verbessern und dabei insgesamt auch die psychosoziale Arbeit in ihren Methoden und Interventionen voranzubringen.²¹⁷
- 4) Dazu ist es notwendig, dass die Supervisorin über Fachkenntnisse in dem jeweiligen Fachgebiet verfügt und selber „eine ausübende Fachkraft“²¹⁸ sein muss. In den Niederlanden kann daher die Tätigkeit als Supervisorin nicht alleinige Berufstätigkeit sein, sondern kann nur nebenberuflich ausgeübt werden.²¹⁹

²¹⁴ vgl. Kafko, 2004

²¹⁵ vgl. Stapert, 1993

²¹⁶ Siegers, 1990, S. 40

²¹⁷ vgl. Stapert, 1993

²¹⁸ Siegers, 1990, S. 46

²¹⁹ vgl. Siegers, 1990

Eine entsprechende Aussage bekam ich durch meine Umfrage unter den EA Klinikseelsorgerinnen. Auch hier hat sich die Wichtigkeit der Feldkompetenz der Supervisorin für den Prozess widerspiegelt. 86% (trifft zu, trifft eher zu) der Befragten gaben an, dass ihnen die Feldkompetenz der Supervisorin wichtig ist.

Würde man die Forderung nach der hohen Fachkompetenz von Supervisorinnen – die auch in anderen Studien bestätigt wurde, z.B. bei Kafko 2004 in der Hospizarbeit – ernst nehmen, so hätte das Auswirkungen auf deren Berufstätigkeit. Supervisorinnen könnten dann nicht mehr in beliebig vielen Feldern ihre supervisorischen Dienste anbieten, sondern lediglich noch in den Bereichen, in denen sie über eigene Praxis, bzw. ausreichend praktisches Wissen verfügen.

Die klare Praxisbezogenheit des niederländischen Ansatzes kann für die Arbeit mit Ehrenamtlichen sehr nützlich sein. Besonders der Einbezug der eigenen Lebenserfahrung und des Glauben jeder EA-Seelsorgerin spielt für die praktische Arbeit eine große Rolle. In meiner Umfrage gaben 86% der Befragten an, dass ihr Glaube, ihre religiöse Überzeugung ein wichtiges Motiv für ihr ehrenamtliches Engagement ist und 91% (richtig, eher richtig), dass sie ihr Christ sein hier verwirklichen können. Außerdem sind 96% (richtig, eher richtig) der Befragten davon überzeugt, dass ihre eigenen Erfahrungen für die Ausübung dieses Amtes wichtig sind. Ein weitere Punkt, der für den Einbezug des praktischen Ansatz des niederländischen Modells spricht ist, dass die zu supervidierende Tätigkeit der EA-Klinikseelsorgerinnen sehr klientenbezogen ist, d.h. sich nahezu ausschließlich auf die praktische Arbeit auf den Stationen, also den direkten Kontakt mit den Patientinnen, Angehörigen und dem Pflegepersonal beschränkt. Einbindung in die Organisation „Uniklinikum“ oder der HA-Klinikseelsorge gibt es nur sehr rudimentär, auch der Kontakt zu den Kolleginnen findet nahezu ausschließlich in den Fortbildungen und während der Supervision statt. Absprachen über Koordination und bessere Verteilung der Arbeit etc. finden i.d.R. nicht statt. Während der ehrenamtlichen Tätigkeit arbeitet jede EA-Seelsorgerin als „Einzelkämpferin“.

4. Evaluation

4.1. Wirkungen und Wirksamkeit von Supervision (geschichtlicher Überblick)

Trotz weiter Verbreitung in verschiedenen beruflichen Feldern und offenkundiger Akzeptanz bei „Abnehmern“ und „Auftraggebern“ – also bei anzunehmendem Erfolg der Supervision - liegen erstaunlicherweise nur relativ wenige empirische Untersuchungen zu den Wirkungen und der Wirksamkeit von Supervision vor. Supervisionsforschung findet eher am Rande statt. Bereits Huppertz kritisierte, es sei eine typische Erscheinung für die Supervision, sich der empirischen Überprüfung völlig entzogen zu haben.²²⁰ und auch Belardi stellt noch Jahre später fest, dass von wenigen Ausnahmen abgesehen das Thema „Evaluation von Supervision“ selbst in Standardwerken gar nicht auftaucht.²²¹

Ein kleiner Exkurs:

1972 – Blinkert und Huppertz führten erste empirische Studien im deutschsprachigen Raum zur Wirkung von Supervision durch. Die von ihnen befragten 137 Sozialarbeiter waren nahezu alle von der Wirksamkeit der Supervision überzeugt und schätzten diese hoch ein. Einen Einfluss auf die Störung der beruflichen Identität hatte die Teilnahme an einer Supervision allerdings nicht. Die Differenz zwischen Anspruch bzw. Glaube und Wirklichkeit bezeichneten die beiden als „Mythos der Supervision“.²²²

1993 - In einer Studie mit hauptamtlichen Mitarbeitern aus dem Bereich der AIDS-Hilfe registrierten die Autoren²²³ ein „deutliches Supervisionsbedürfnis und eine flächendeckende Nachfrage, die auch einen Bedeutungsgewinn der Supervision und bei den Supervisanden eine gemeinsam geteilte Überzeugung, Supervision als essentiellen Bestandteil der Berufspraxis zu verstehen, reflektiere.“²²⁴ Der Nutzen der Supervision wurde von den Befragten dieser Studie mit einer Entlastungs- und Kompetenzentwicklungs-Funktion im Hinblick auf die klientenbezogene Arbeit angegeben. Außerdem sei es zur Verbesserung der kooperativen Basis professionellen Handelns in den Institutionen gekommen. Insgesamt habe die Supervision die von ihr erwarteten Aufgaben erfüllt.

²²⁰ Huppertz, 1975

²²¹ vgl. Belardi, 1992

²²² vgl. Blinkert/Huppertz, 1974

²²³ vgl. Filsinger u.a., 1993

²²⁴ Filsinger u.a., 1993, S. 3

1994 - In einem weiterem Forschungsprojekt, diesmal für hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter in der Bildungsarbeit, wird von eindeutig positiven Veränderungen im Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten, Trägern, Honorarkräften und Teilnehmern, sowie auf inhaltlicher Ebene im Bereich der Arbeitsorganisation und der pädagogische Arbeit berichtet. Supervision wird als wichtige und erforderliche Entlastungsmöglichkeit erlebt, sowie als hilfreiche Unterstützung der professionellen Arbeit, deren Effizienz sich dadurch erhöht.²²⁵

1995 - Schneider und Müller²²⁶ untersuchen erstmals systematisch und unter Verwendung empirisch-quantitativer Verfahren die Wirkung von Supervisionsprozessen (hier im Bereich der Sozialen Arbeit). Das von Ihnen entwickelte „Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)“ ermöglichte die quantitative Erfassung der Wirkungen von Supervisionsprozessen. Auf den vier Ebenen „Kollegen“, „Klienten“, „Institution“ und „eigene Person“ konnten deutlich positive Veränderungsprozesse nachgewiesen werden.

Trotz diesen vielversprechenden Ansätzen in der Erforschung der Wirkung von Supervisionsprozessen scheint die Forschung nicht wesentlich vorangekommen zu sein. „Man steht – immer noch, nach mehr als fünfzig Jahren professioneller Supervisionstradition – in vielen Bereichen so ziemlich am Anfang, was forschungsbegründete Supervision anbetrifft.“²²⁷

Das bedeutet für die Wissenschaftlichkeit von Supervision, dass der Forschungsbereich weiter ausgebaut werden muss, um den allgemein vertretenen Anspruch auf Wirksamkeit für die verschiedenen Einsatz- und Aufgabenbereiche von Supervision auch nachweisen zu können.

Aber auch die Frage nach der Wirtschaftlichkeit von Supervision, und die Frage nach der Unbedenklichkeit von Supervision hinsichtlich negativer Nebenwirkungen sind noch „weiße Flecken auf der Landkarte des Wissensgebietes Supervision“²²⁸, die es ebenfalls zu erforschen gilt.

²²⁵ vgl. Diözesanbildungswerk Münster, 1994

²²⁶ vgl. Schneider/Müller, 1995

²²⁷ Petzold u. a., 2003, S. 16

²²⁸ Leitner, 2003, S. 11

4.2. Zum Empirischen Teil

4.2.1. Anwendbare Modelle

Grundlage für die Fragekomplexe II und III aus dem von mir entworfenen Fragebogen war das von Schneider und Müller (1994) entwickelte und von Beer (1998) modifizierte „Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)“. Die weitgehende Übernahme bereits erprobter Fragen macht nicht nur aus Gründen der Fehlervermeidung und der Arbeits- und Zeitersparnis Sinn, sondern eröffnet auch die Möglichkeit diese Studie gegebenenfalls mit anderen, ähnlich gelagerten Studien zu vergleichen.²²⁹

Beer hat in seiner Forschungsarbeit außerdem noch zusätzlich eine qualitative Befragung in Form von Interviews mit Vorgesetzten der befragten Supervisandinnen durchgeführt, um dadurch ergänzende und stützende Daten zur Supervision zu erheben. Durch diese Kombination von quantitativen und qualitativen Daten verfolgt Beer den Forschungsansatz von Giesecke/Rappe-Giesecke²³⁰, für die nur die Supervision selbst das „Medium kommunikativer Sozialforschung“ und dadurch ihr eigenes Evaluationsinstrument sein kann.

Ich dagegen habe mich auf das empirisch quantitative Verfahren beschränkt, da mir ein streng experimentelles Vorgehen unter Wahrung testtheoretischer Bedingungen aufgrund zeitlicher, finanzieller und auch fachlicher Grenzen einfach nicht möglich ist. Außerdem gibt es keine Kontrollgruppe, die bestimmte Hypothesen bezüglich der Nützlichkeit von Supervision in der Arbeit ehrenamtlicher Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg stützen könnte. Dazu ist die Anzahl der EA-Mitarbeiter zu klein. Es können also lediglich bestimmte Fragestellungen und Annahmen entwickelt werden, die vielleicht als Grundlage weiterer, breiter angelegter Forschungsarbeiten – z.B. durch den Vergleich mit anderen EA-Klinikseelsorgegruppen - dienen können. So können allenfalls Übereinstimmungen mit Forschungen in anderen Arbeitsfeldern der Ehrenamtlichkeit erstellt werden, um etwaige „Muster“ innerhalb der ehrenamtlichen Tätigkeit der Evangelischen Klinikseelsorgerinnen an der Uniklinik Freiburg aufzuzeigen. Ich habe zum Vergleich die Allensbacher Repräsentativbefragung über das Ehrenamt in der Caritas herangezogen und hauptsächlich in der Auswertung des Fragebogens mit einbezogen.²³¹

²²⁹ vgl. Kirchhoff u.a. 2008

²³⁰ vgl. Giesecke/Rappe-Giesecke, 1997

²³¹ Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

Würde durch breiter angelegte Studien die Wirksamkeit und wirtschaftliche Effizienz von Supervision als Qualitätssicherung, als Instrument der Fortbildung und als unterstützende Maßnahme für ehrenamtlicher Mitarbeiter wissenschaftlich nachgewiesen werden können, würde sich die Legitimation von Supervision und die Nachfrage nach Supervision auch in anderen Bereichen des ehrenamtlichen Engagements sicherlich deutlich erhöhen lassen. „... für die Profession wäre es unserer Meinung nach hilfreicher, wenn auch auf der Grundlage empirischer und statistischer Forschungsergebnisse ihre Effektivität und Effizienz genauer beschreibbar würde, sich so auch am Markt als Produkt klarer konturieren und infolge davon auch besser verkaufen ließe.“²³²

4.2.2. Grundsätzliches zum Fragebogen

Bei einer Datenerhebung mittels Fragebogen werden die Daten auf quantitativ-numerischer Basis erhoben. Den Vorteil, den ich in diesem Verfahren sehe ist der, dass für die Befragten durch die starke Strukturierung der Fragen und durch die bereits vorgegebenen Items die Beantwortung leichter und zeitsparender wird, und dass entgegen den freien Beantwortungsmöglichkeiten qualitativer Forschung die Daten auch leichter zu vergleichen sind. Aufgrund der relativ kleinen EA-Gruppe der Evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg – insgesamt wurden bisher lediglich 45 Ehrenamtliche für diese Arbeit qualifiziert – habe ich z.Z. pausierende, oder bereits wieder ausgeschiedene ehrenamtliche Seelsorgerinnen mit einbezogen, um so eine möglichst repräsentative Stichprobe zu erhalten, die Stichprobenverzerrungen auszugleichen vermag.²³³

Anhand der gewonnen Daten lassen sich Häufigkeiten und Zusammenhänge messen und vorab formulierte Hypothesen auf ihre Aussagefähigkeit testen.

Außerdem ermöglichen quantitative Forschungssettings eine breiter angelegte Stichprobe zu erheben als es in qualitativen Settings möglich wäre.

In der von mir durchgeführten Befragung wird der Versuch unternommen, die Auswirkung der Supervision für die Ehrenamtlichen hinsichtlich:

- ihrer Rollenidentität als ehrenamtliche Seelsorgerinnen,
- ihrer persönlichen Entwicklung
- des Umgangs mit Klienten

²³² Schneider/Müller, 1998, S.90

²³³ vgl. Kruse 2007

- der Verarbeitungsmöglichkeiten belastender Situationen
- ihres Fortbildungscharakters
- der Unterstützung durch die anderen EA-Seelsorgerinnen
- ihrer Anbindung an die Institution „Evangelische Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg“

zu untersuchen und so die Hypothese zu unterstützen, dass Supervision eine sinnvolle Möglichkeit der Qualitätssicherung und Selbsterfahrung, der Fortbildung und Unterstützung für ehrenamtlicher Helfer in ihrer Arbeit bietet.

Dazu werden verschiedene Supervisionsprozesse aus der Perspektive der Supervisanden hinsichtlich ihrer Wirkung gemessen und bewertet. Ferner werden mögliche „Bedingungsfaktoren“ für eine „erfolgreiche“ Supervision untersucht. Die Ergebnisse der Befragung werden schließlich daraufhin geprüft, in wie weit sie zum einen den Wert und Nutzen von Supervision für ehrenamtliche Mitarbeiter (hier in der Klinikseelsorge) belegen und zum anderen Hinweise auf eine Verbesserung künftiger Qualifizierungsmaßnahmen der Evangelischen Klinikseelsorge geben können.

In einem weiteren Fragekatalog werden einige Vergleichsdaten erhoben, die ein Profil der EA-Mitarbeiter der Klinikseelsorge zeichnen sollen. Im Vergleich mit anderen Studien über ehrenamtliche Mitarbeit kann so überprüft werden, ob die EA-Klinikseelsorgerinnen den „Durchschnittsehrenamtlichen“ in vergleichbaren Arbeitsbereichen entsprechen und damit vielleicht auch Erkenntnisse aus anderen Studien, z.B. der Allensbacher Repräsentativbefragung zum Ehrenamt in der Caritas²³⁴, auf sie zutreffen könnten.

4.3. Der Fragebogen

4.3.1. Umfang

Der ursprünglich von Schneider/Müller²³⁵ konzipierte Fragebogen bestand aus 13 Seiten mit insgesamt 249 Items. Die Autoren selbst räumten später ein, dass die Länge des Fragebogens wohl zum Teil mitverantwortlich für die geringe Rücklaufquote war. Sie lag bei gut 40%.

Der von mir entworfene Fragebogen sollte entsprechend kürzer werden und in 10 – 12 Minuten zu beantworten sein, um die Ehrenamtlichen nicht über Gebühr zeit-

²³⁴ Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

²³⁵ vgl. Schneider/Müller, 1998

lich zu belasten. Außerdem halten zu lange Fragebögen die Befragten in der Regel davon ab, diese konzentriert und zuverlässig zu beantworten.²³⁶

Er ist trotzdem etwas umfangreicher ausgefallen, da ich neben Fragen zur Erhebung der Wirksamkeit von Supervision auch Fragestellungen zu den konkreten Motiven, den für die Arbeit notwendigen Rahmenbedingungen, der Beurteilung der eigenen ehrenamtlichen Tätigkeit, Auswahlkriterien für die Supervisorenwahl und Wünsche bezüglich der Fortbildungsangeboten gestellt habe. Die Antworten zu diesen Fragen sollen aufzeigen, wie die EA-Mitarbeiter in Freiburg konkret noch besser unterstützt werden können und was bei der Planung zukünftiger Qualifizierungsmaßnahmen und bei der weiteren Begleitung der bereits aktiven Ehrenamtlichen mehr Beachtung finden sollte.

Der weitgehende Verzicht auf offene Fragestellungen ermöglicht es trotzdem den Fragebogen in ca. 15 Minuten zu beantworten – wir haben das in einem Pre-Test in der Peergruppe ausprobiert - und da mir die Befragten nahezu alle persönlich bekannt sind, rechne ich nicht mit einer hohen Verweigerungsrate – trotz der Anzahl der Fragen.

4.3.2. Anschreiben und Rücklauf

Um die Rücklaufquote – und damit die Anzahl valider Aussagen – zu erhöhen, wird ein von mir verfasstes Anschreiben mit Informationen über den Zweck der Befragung, die Durchführung, sowie die Rücksendung der Fragebögen beigelegt. Ebenso liegt ein Empfehlungsschreiben der (Hauptamtlichen)-Klinikseelsorge, das die Zulässigkeit der Befragung bestätigt, um Unterstützung bittet und die Anonymität der Befragung zusichert, bei. Die Sicherstellung des Datenschutzes war mir ein besonderes Anliegen, da datenschutzrechtliche Aspekte ausschlaggebend für das Scheitern eines Forschungsprojektes sein können²³⁷ und ein zweiter, datenschutzrechtlich unbedenklicher Durchlauf nicht möglich gewesen wäre. Da von den Ehrenamtlichen keine Einwilligungserklärung zur Weitergabe ihrer Privatadressen vorliegen, habe ich das Problem mit Hilfe der HA-Mitarbeiter gelöst, in dem ich den Fragebogen, das Anschreiben der HA-Klinikseelsorger und mein Anschreiben zusammen mit einem an mich adressierten Freiumschlag kuvertiert im Büro der Klinikseelsorge abgegeben habe. Die Adressierung erfolgte dann dankenswerterweise über das Klinikpfarramt.

²³⁶ vgl. Konrad, 2001

²³⁷ vgl. Häder, 2006

Der jedem Fragebogen beiliegende frankierte und an mich adressierte Rückumschlag soll dazu beitragen, den Ehrenamtlichen so wenig Mühe wie möglich mit der Rücksendung des Fragebogens zu machen und so den Rücklauf zu erhöhen. Insgesamt wurden 26 Fragebögen an zur Zeit aktive oder pausierende, sowie an einige mittlerweile ausgeschiedene EA-Seelsorgerinnen versandt. Von einigen ehemaligen Kolleginnen konnte – laut Aussage des Klinikpfarramtes – keine aktuelle Adresse ermittelt werden. Einige Teilnehmer des Qualifizierungskurses haben ihre Tätigkeit als ehrenamtliche Seelsorgerin auf der Station nie aufgenommen und scheiden damit ebenfalls aus der Befragung aus. Einige wenige Kursabsolventen wurden vom Pfarramt bewusst „aussortiert“, da es nach massiven Schwierigkeiten zur Trennung gekommen ist und ein weiterer Kontakt – sei es auch über ein Forschungsprojekt – seitens der Evangelischen Klinikseelsorge nicht erwünscht war. Das habe ich so akzeptiert.

4.3.3. Der Aufbau der Fragen

Die Fragen sind nach einem didaktischen Prinzip aufgebaut, ähnlich dem eines Lebenslaufes. Das erleichtert den Befragten den Einstieg. Nach den personenbezogene Daten – sozusagen als „warming up“ – folgen konkrete Fragen zum Arbeitsalltag, und schließlich persönlichere Fragen zu Motiven, Einschätzungen und Wünschen.

Am Ende des Fragebogens werden die Adressaten um eine abschließende Kontrolle der vollständigen Beantwortung gebeten. Abschließend erhalten sie Gelegenheit zu einer persönlichen Stellungnahme, sowie zu ergänzenden inhaltlichen Bemerkungen.²³⁸

Bei den konkreten Fragen zum Arbeitsalltag werden die ehrenamtlichen Seelsorgerinnen zunächst gebeten sich an die Zeit vor Beginn der Supervision zu erinnern und zu versuchen, eine möglichst genaue Zustandsbeschreibung zu erstellen.

Anschließend werden die gleichen Fragen noch einmal unter dem Gesichtspunkt einer länger absolvierten Supervisionsphase abgefragt, um zu sehen, ob sich Veränderungen im oben genannten Untersuchungsspektrum ergeben haben und wenn ja, welche. Leider war es mir nicht möglich die Daten zur Situation „vor Beginn der Supervision“ auch tatsächlich vor dem Beginn der Supervision zu erheben, da für die Ehrenamtlichen in der Evangelischen Klinikseelsorge der Uniklinik Frei-

²³⁸ vgl. Kirchhoff u.a., 2008

burg der Beginn der Arbeit auf der Station mit dem verpflichtenden Besuch der Supervision verbunden ist und damit beide Ereignisse gleichzeitig eintreten. Schneider/Müller mussten das SEI aufgrund zeitlicher Probleme damals ebenfalls retrospektiv einsetzen.²³⁹

Bei den Fragen nach der Wirksamkeit der Person des Supervisors – die in der Erhebung von Beer enthalten sind - habe ich die Fragen zur persönlichen Beurteilung der im Erhebungszeitraum tätigen Supervisoren ausgelassen, da in den von mir befragten Supervisanden-Gruppen mittlerweile vier unterschiedliche Supervisorinnen tätig sind/waren und eine einheitliche Erhebung daher schwierig wäre. Außerdem zählen zwei der bisherigen/aktuellen Supervisoren zum Kreise der Hauptamtlichen und eine Gruppe wird von mir selbst supervidiert, so dass die Beantwortung der Fragen daher eventuell Gefahr laufen würden unter dem Aspekt „sozial erwünscht“ abgegeben zu werden und daher wenig aussagekräftig wären. Selbst bei Beer, bei dem die beiden Systeme Supervision und Forschung unabhängig voneinander waren, konnte bei der Analyse möglicher relevanter Wirkfaktoren für den Supervisionserfolg die „angenommene primäre Funktion von Person und Verhalten des Supervisors ... mangels geeigneter Operationalisierung nicht nachgewiesen werden.“²⁴⁰

Ich habe mich daher lediglich auf die Frage nach den für die Supervisandinnen wichtigen Rahmenbedingungen der Supervision beschränkt, etwa der Bedeutung der Feldkompetenz der Supervisorin, der Ausbildung, des Auswahlverfahrens etc. Dass ich mit meiner vorsichtigen Haltung in diesem Punkt richtig lag, hat sich nach Versenden der Fragebögen bestätigt. Ich bekam einige Rückmeldungen bezüglich der Beurteilung des aktuellen Supervisionsprozesses in Teil III. In einem der bei mir eingegangenen Fragebögen wurde, mit Verweis auf die fehlende Unabhängigkeit zwischen Befragung und Durchführung der Supervision, auf die Beantwortung des III Teils verzichtet.

Auch die bei Beer sehr ausführlichen Fragen zur Wirkung von Supervision bezogen auf den Kollegenkreis und die Organisation habe ich abgeändert. Beer hat seine Befragung hauptsächlich mit HA-Mitarbeitern aus dem sozialen Bereich durchgeführt. Die Ehrenamtlichen der Evangelischen Klinikseelsorge führen ihre Arbeit eher als „Einzelkämpfer“ durch und sind in ungleich geringerem Maße in die Abläufe und Entscheidungen der Institution Klinikseelsorge, oder in die Zusammen-

²³⁹ vgl. Müller/Schneider, 1998

²⁴⁰ Beer, 1998, S. 113

arbeit mit Kollegen eingebunden wie die Hauptamtlichen aus Beer's Studie. Daher sind die Themen „Kollegenkreis“ und „Institution“ eher von untergeordneter Bedeutung bzw. haben für die ehrenamtlichen Mitarbeiter der Klinikseelsorge eine andere Bedeutung (Zugehörigkeit, Unterstützung, Möglichkeit voneinander zu lernen, etc.).

4.3.4. Die Fragebatterien

Der Nachteil bei der gewählten indirekten Befragung durch den Postweg zeigt sich bei einigen die Objektivität der Durchführung betreffenden Aspekten.

Es ist nicht kontrollierbar:

- 1) ob die ehrenamtlich tätigen Seelsorgerinnen den Fragebogen selbst ausgefüllt haben
- 2) ob sie die Intention der Fragen richtig verstanden haben
- 3) ob das Procedere des Ausfüllens (nichts auslassen, die am ehesten passende Alternative wählen, wie viele Nennungen pro Frage angekreuzt werden sollen etc.) richtig angewendet wurde.

Ebenso besteht für die Befragten im Falle des Nichtverstehens keine Möglichkeit zur Nachfrage.

Ich habe daher im Vorfeld versucht, diese Nachteile so gut es geht auszugleichen, in dem ich die Fragestellungen, die Items, sowie die Antwortschemen in einem Pre-Test mit meiner Peergruppe auf ihre Verständlichkeit hin überprüft habe.

Missverständliche Formulierungen wurden daraufhin abgeändert und auf Fremdwörter wurde weitestgehend verzichtet.

Auch die Antwortschemen habe ich verändert. Schneider/Müller und Beer benutzen fünfstufige Likert-Skalen. Das sind „kategoriale Rating-Skalen von „Trifft zu“ bis „Trifft nicht zu“, die abgestufte Antworten ermöglichen, die das Ausmaß der Zustimmung oder Ablehnung zu vorgegebenen Gründen erfassen“.²⁴¹

Beispielsweise:

0	0	0	0	0
Trifft zu	Trifft eher zu	Teils/Teils	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu

²⁴¹ Kirchhoff u.a., 2003, S. 22

Ich habe das Antwortschema – eingedenk unseres Forschungsprojektes während des Studiums mit der ARGE Breisgau–Hochschwarzwald - auf 4 Stufen reduziert. Der Aussagegehalt wird deutlicher, da die Befragten sich eindeutig für die eher positive oder die eher negative Seite entscheiden müssen. Der „bequeme Mittelweg“ steht somit nicht zur Verfügung. Außerdem habe ich die Formulierung der Antwortmöglichkeiten verändert. Beer`s Bezeichnung war, besonders wenn man die mittlere Antwortmöglichkeit weglässt, eher verwirrend. Ich formulierte daher die Bezeichnung „trifft eher nicht zu“ in „trifft kaum zu“ um. So setzt es sich besser im Verhältnis zur Wertung „trifft eher zu“ ab.

Mein Antwortschema lautet daher i.d.R. wie folgt:

0	0	0	0
Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft kaum zu	Trifft nicht zu

4.4. Die Auswertung

„Man darf von Untersuchungen wie der hier dargestellten keine sensationellen Ergebnisse erwarten. Allerdings gab es wohl die eine oder andere Überraschung.“²⁴² Viele der hier dargestellten Ergebnisse haben bereits in Form von Prozentzahlen in den vorherigen Teilen der Arbeit – im direkten Vergleich – ihren Platz gefunden. Nachstehend die ausführliche Auswertung des Fragebogens.

4.4.1. Empirische Stichprobenbeschreibung

Die Fragebogenerhebung wurde in der Zeit vom 15.04.09 bis einschließlich 30.04.09 durchgeführt. Es wurden 26 Fragebögen verschickt, von denen 22 bearbeitet und zurückgeschickt wurden, was einer Rücklaufquote von 85% entspricht. Die hohe Rücklaufquote deutet auf ein hohes Eigeninteresse der Befragten hin und ist sicherlich auch in dem persönlichen Bekanntheitsgrad meiner Person begründet.

Sämtliche Befragten sind/waren ehrenamtliche Klinikseelsorger der evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik in Freiburg und haben an einem Gruppensupervisionsprozess teilgenommen. Genau 50% der Befragten sind vorher noch nie mit Supervision „in Berührung“ gekommen. Alle Supervisionsprozesse wurden / werden von einem nach DGSv Richtlinien anerkannten Supervisor durchgeführt. Die

²⁴² Schneider/Müller, 1998, S. 96

Supervision beginnt verpflichtend nach Ende der ca. 9 Monate dauernden theoretischen Qualifizierung mit Beginn der seelsorgerischen Tätigkeit auf der Station. Die einzelnen Supervisionssitzungen finden in monatlichem Abstand im Umfang von zwei Zeitstunden über eine Dauer von ca. 8 Monaten, bis zur offiziellen Zertifizierung der Ehrenamtlichen statt. Auch im Anschluss daran wird für die im Dienst aktiven Ehrenamtlichen die regelmäßige Teilnahme an der weiterhin angebotenen Gruppensupervision erwartet und auch wahrgenommen.

4.4.2. Darstellung der Ergebnisse

4.4.2.1. Demographische Daten:

4.4.2.1.1. Geschlechterverteilung



Die Geschlechterverteilung ist wie erwartet zu einem überaus hohen Prozentsatz weiblich.

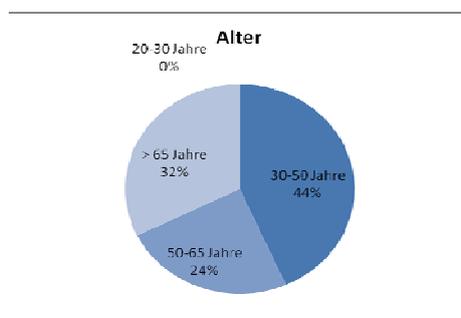
Mit 91% übersteigt die Quote noch den prozentualen Anteil, der in der Caritas-Studie²⁴³

für die Ehrenamtlichen Mitarbeiter im Bereich

der Pfarrcaritas erhoben wurde (die Pfarrcaritas habe ich deshalb als Vergleich genommen, weil sie mit ihren Begleit- und Besuchsdiensten am ehesten der EA-Klinikseelsorge entspricht).

Nur 9% der EA-Klinikseelsorger sind männlich. Aus diesem Grund habe ich auch darauf verzichtet die Angaben nach Geschlechtern aufzusplitten, da der Vergleich nicht aussagekräftig ist.

4.4.2.1.2. Die Altersverteilung



Die Altersstufe von 30 – 50 Jahren ist mit 43% am höchsten vertreten. In der Altersstufe von 50 – 65 Jahren sinkt die Anzahl der Ehrenamtlichen um fast 20% auf dann 24% ab, um dann im Alters-Bereich „älter als 65 Jahre“ noch einmal um 8% auf dann 32%

²⁴³ Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

anzusteigen. Diese Verteilung entspricht genau den Studien von Fischer²⁴⁴, der die unterschiedlichen Lebensphasen für den Umfang des ehrenamtlichen Engagements verantwortlich macht. So ist die Bereitschaft sich ehrenamtlich zu engagieren in Zeiten, in denen Frauen nur geringfügig oder Teilzeitbeschäftigt sind – etwa während der Kindererziehungszeit – überdurchschnittlich hoch. Sie fällt dann mit dem „Größer werden“ der Kinder und der eventuellen Aufnahme einer Ganztätigkeit, oder auch der Übernahme von Pflegeleistungen bei der Elterngeneration etc. wieder ab. Sie steigt jedoch nach Eintritt ins Rentenalter, dem Tod der zu pflegenden Generation, oder auch dem Tod des Ehepartners wieder an. Im Gegensatz zur Caritas-Studie²⁴⁵ ist die Gesamtanzahl der EA-Seelsorgerinnen aber eher noch jünger. 51% der Mitarbeiterinnen in der Pfarrcaritas waren jünger als 65 Jahre, in der Seelsorge waren es 67%. Das mag daran liegen, dass die EA-Seelsorge eine Geh-Struktur hat, d.h. die Mitarbeiterinnen müssen von sich aus Kontakt zu ihnen vollkommen fremden Menschen – die sich dazu noch in einer Ausnahmesituation, nämlich im Krankenhaus befinden – aufnehmen, müssen kommunikationsstark, selbstsicher und sehr belastbar sein. 75% (richtig/eher richtig) der von mir Befragten gaben an, dass sie sich durch die EA-Seelsorge „stark gefordert sehen und zeigen können was in ihnen steckt“. Vielen älteren Menschen mag das zu anspruchsvoll und auch zu anstrengend sein. Bei einem Vergleich mit einer Befragung unter Hospizhelfern²⁴⁶ (n = 296) - deren Arbeit ich als noch belastender empfinde als die Seelsorge, da am Ende ihrer Begleitung immer der Tod ihres Klienten steht - wird diese Annahme noch einmal bestätigt. Auch hier ist der Größte Anteil der EA-Hospizhelferinnen, nämlich 84%, jünger als 65 Jahre. Auffallend bei allen drei Studien ist, dass kaum jemand unter 30 Jahren in den Bereichen Seelsorge (0%), Hospiz²⁴⁷ (< 1,4%) und Pfarrcaritas²⁴⁸ (< 3%) arbeitet. Eine Erklärung bietet sicherlich die „hoch aktive“ Lebensphase (Ausbildung, Beruf, Familiengründung), in der sich Menschen in diesem Alter befinden, die wenig Zeit für ehrenamtliches Engagement lässt, aber sicher auch der Arbeitsbereich. Krankheit und Tod sind nicht gerade Themen, mit denen sich junge Leute auseinandersetzen wollen. Oftmals sind sie in diesem Alter auch noch gar nicht damit in Berührung gekommen. Als zweiter Grund könnte das Anspruchsprofil der Seelsorge dienen. 96% (rich-

²⁴⁴ vgl. Fischer, 2008

²⁴⁵ vgl. Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

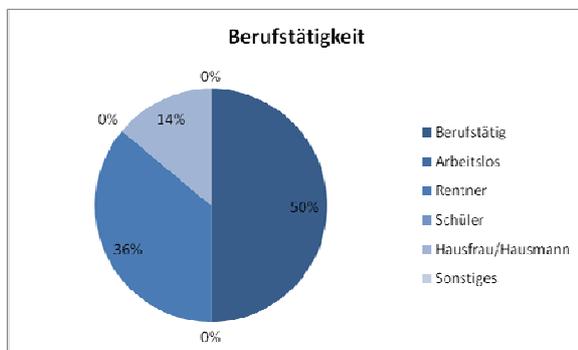
²⁴⁶ vgl. Kafko, 2004

²⁴⁷ s.o.

²⁴⁸ vgl. Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

tig/eher richtig) der Befragten gaben an, dass ihre Erfahrungen in der EA-Seelsorge wichtig sind und Erfahrungen sammelt man i.d.R. „im Laufe seines Lebens“, also mit zunehmendem Alter.

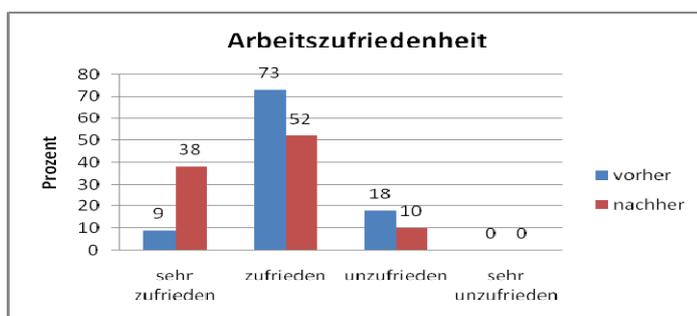
4.4.2.1.3. Berufstätigkeit



Proportional zu den Angaben bezüglich des Alters ist die Anzahl der Berufstätigen unter den Befragten mit 50% besonders hoch. Dazu kommen noch 36% Rentner und 14% Hausmänner und –frauen.

Interessant werden die Werte, wenn man sie mit denen der Caritas-Studie²⁴⁹ vergleicht. Obwohl hier 51% der Befragten noch im arbeitsfähigen Alter (also unter 65 Jahre) sind, sind nur 22% davon berufstätig. Der Anteil der Hausfrauen und –männer beträgt ebenfalls 22%, der Prozentsatz der Rentner beträgt 56%. Die Verteilung deutet darauf hin, dass die EA-Seelsorge tatsächlich als anspruchsvolles Ehrenamt angesehen wird, das sich hauptsächlich Menschen zutrauen, die noch „mit beiden Beinen im (Berufs-)Leben“ stehen. Belegen lässt sich das anhand der Aussagen über die Motive der Befragten. Sind die Motive bei den Mitarbeitern der Pfarrcaritas zu 87% altruistischen Ursprungs, so gaben bei den EA-Seelsorgern nur 77% (trifft zu, trifft eher zu) an, dass „benachteiligten Menschen zu helfen“ ein wichtiges Motiv für ihr Ehrenamt sei. Dagegen wollten 86% der EA-Seelsorger noch etwas Neues in ihrem Ehrenamt lernen und nützliche Erfahrungen machen – gegenüber 46% bei der Pfarrcaritas.²⁵⁰

4.4.2.2. Zufriedenheit mit der ehrenamtlichen Tätigkeit



Die Angaben bei der subjektiv erlebten Arbeitszufriedenheit lassen die ersten Rückschlüsse auf die Wirkung der Supervision zu. 37% der Befragten

²⁴⁹ Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

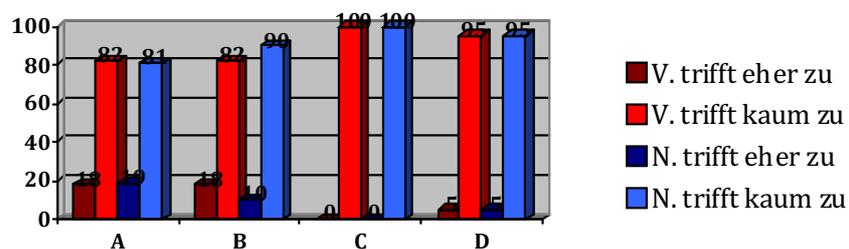
²⁵⁰ Allensbacher Repräsentativbefragung, 2008

gaben an, dass sich ihre Zufriedenheit durch die Supervision verbessert hat, so fühlten sich 38% nach der Supervision mit ihrer Arbeit „sehr zufrieden“ – im Vergleich zu 9% vor der Supervision – und gleichzeitig sank die Anzahl der Mitarbeiter die mit ihrer Arbeit nach der Supervision unzufrieden sind, von vorher 18 % auf jetzt 10%.

4.4.2.2.1. Befürchtungen vor und nach dem Supervisionsprozess

Befürchtungen bezüglich des Supervisionsprozesses haben im Vorfeld der Supervision scheinbar kaum bestanden. Von 48 möglichen Nennungen wurden nur neun Nennungen gemacht, die eher negative oder gar keine Auswirkungen durch den Supervisionsprozess erwartet haben. Bei der Auswertung zum jetzigen Zeitpunkt der Supervision ist eine „leichte“ Verbesserung zu verzeichnen, vor allem im Umgang mit den Klientinnen haben die Befürchtungen durch den Supervisionsprozess leicht abgenommen. Insgesamt fühlen sich nach der Supervision weniger der Befragten in ihren Befürchtungen darin bestätigt, dass sie nicht von dem Supervisionsprozess profitieren konnten, insgesamt sind nur noch 7 diesbezügliche Nennungen zu verzeichnen. Man kann daher wohl davon ausgehen, dass Supervision – auch bei den 50% der EA-Seelsorger die vorher noch nie damit in Berührung gekommen sind – als Mittel der Qualitätssicherung und Unterstützung sehr akzeptiert und willkommen ist (Einzelheiten dazu auch bei der Bewertung der Supervision).

Befürchtungen vor/nach der SV



Vor (V) der Supervision befürchtete ich, dass.....

bzw.: nach (N) der Supervision/zum jetzigen Zeitpunkt hat sich bestätigt, dass....

A = für mich persönlich nichts dabei herausgekommen ist.

B = die Klienten nicht davon profitiert haben.

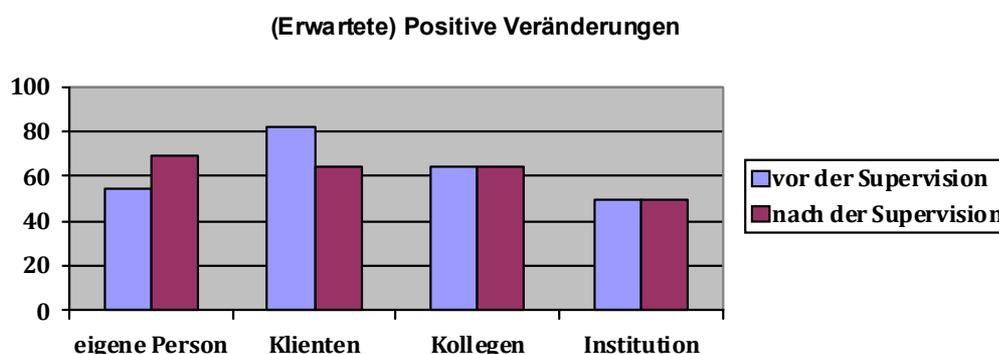
C = das Verhältnis zu den anderen sich verschlechtert hat, weil es um persönliche Inhalte gegangen ist.

D = es zu einer Verschlechterung im Verhältnis zu den Hauptamtlichen gekommen ist

4.4.2.2.2. Wirkung und Wirksamkeit von Supervision

In welchem Ausmaß wird eine intendierte Verbesserung der professionellen Kompetenz der Supervisanden hinsichtlich der eigenen Person, der Klientel, der beruflichen Kooperation mit Kollegen, sowie der Institution realisiert? D.h. wie erfolgreich ist also Supervision als berufsbezogener Beratungs- und Reflexionsprozess? Ein Erfolg der Supervision wurde insbesondere in folgenden Bereichen erwartet:

- in Bezug auf den Umgang mit den Klienten (82% - sehr hohe/hohe)
- in der Beziehung zu den anderen EA-Seelsorgerinnen (64% - sehr hohe/hohe)
- in Bezug zu meiner eigenen Person (55% - sehr hohe/hohe)
- in Bezug zur Institution Klinikseelsorge (50% - sehr hohe/hohe)



Tatsächlich eingetreten sind lediglich positive Veränderungen im Bereich der eigenen Person (+ 14%), was darauf hindeutet, dass die Supervision tatsächlich eine entlastende Funktion und eine Erhöhung der Arbeitszufriedenheit geleistet hat, was auch bei der detaillierten Auswertung der Bereiche „Eigene Person, Klientel, Kollegen, Institution“ noch einmal sehr deutlich wird. Dagegen waren die erwarteten positiven Veränderungen im Umgang mit den Klientinnen – einer Verbesserung der professionellen Kompetenz - nach der Supervision sogar rückläufig (- 18%). Die Angaben für Erwartungen bezüglich der Kollegen - im Sinne einer Verbesserung der aufgabenbezogenen Kooperation - und der Institution blieben auch nach der Supervision unverändert. Das ist vielleicht mit dem Umstand zu erklären, dass die EA-Seelsorger nicht so fest in die Institution eingebunden sind wie die HA-Mitarbeiter aus den Vergleichsstudien von Beer²⁵¹ und Schneider / Müller²⁵², und auch durch ihre relativ isolierte Arbeitsweise die Kooperation mit

²⁵¹ vgl. Beer, 1998

²⁵² vgl. Schneider/Müller, 1995

den Kollegen kaum eine Rolle spielt. Bei der Umfrage von Beer²⁵³ kamen ähnliche Ergebnisse heraus. Auch hier war die deutlichste positive Veränderung nach der Supervision bei der eigenen Person zu verzeichnen, die geringsten bei der Institution und nahezu keine im Bezug zu den Kollegen. Die Werte bezüglich des Umgangs mit Klienten waren bei Beer widersprüchlich und bedürfen der Interpretation bzw. der weiteren Erforschung.²⁵⁴

Bei meiner Befragung wäre es möglich, das Gefälle zwischen erwarteter positiver Veränderung und tatsächlicher positiver Veränderung mit den Besonderheiten der EA-Supervision zu erklären:

Bedenkt man, dass neun der Angeschriebenen (=35%) erst seit relativ kurzer Zeit in der praktischen Arbeit tätig sind und auch seit dieser Zeit erst Supervision erhalten, so könnte man davon ausgehen, dass der Gewinn in der persönlichen Entwicklung und gleichzeitig ein Rückgang in der Klientenbeziehung etwas mit den Besonderheiten der Supervision mit Ehrenamtlichen zu tun hat, da hier nämlich genau das widerspiegelt wird, was im Kapitel 3.4. beschrieben wurde: Am Anfang der Supervision dominiert die Selbsterfahrung in der Gruppe. Die Methoden der Fallbearbeitung müssen erst noch „erlernt“ werden.

4.4.2.3. Zur Operationalisierung von „Supervisionserfolg“

Fragt man die Bereiche noch einmal ab, diesmal nach überhaupt eingetretenen Veränderungen, differenziert unter Hinzunahme möglichst praxisrelevanter und damit alltagsnaher Situationen, so verändern sich die oben gemachten Aussagen. Neben dem nach wie vor hohen Veränderungswert bezüglich der eigenen Person, finden sich auch hohe Veränderungswerte im Bezug zu den Kolleginnen und den Klientinnen. Hinsichtlich der Veränderungen in Beziehung zur Institution sind die Werte aber nahezu konstant niedrig geblieben.

„Kritisch anzumerken ist, dass „tatsächliche“ Wirkungen damit nicht nachgewiesen sind, denn die berichteten Ergebnisse resultieren ausschließlich aufgrund einer Einschätzung der Supervisanden selbst, sind stichprobenabhängig und auf der Basis der verwendeten Skala zum „Supervisionserfolg“ erhoben.“²⁵⁵

Auch ist eine indirekte Beeinflussung durch die Art der Formulierung und die Position der Items („Halo-Effekt“) nicht auszuschließen. Mögliche Maßnahmen zur

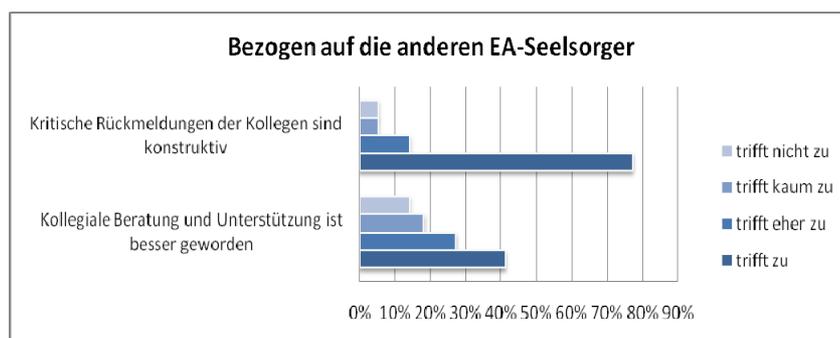
²⁵³ vgl. Beer, 1998

²⁵⁴ vgl. Beer, 1998

²⁵⁵ Beer, 1998, S. 112

Umgehung dieses Problems wäre die Verbindung der quantitativen Befragung mit qualitativen Forschungselementen, durchgeführt mit nicht direkt am Supervisionsgeschehen teilnehmenden Menschen (z.B. HA-Seelsorger), in denen die Wirksamkeit bestätigt wird.

a) Bezogen auf den Umgang mit den Kolleginnen



Die höchste Veränderung aller Bereiche ist in der Beratungs- und Unterstützung-

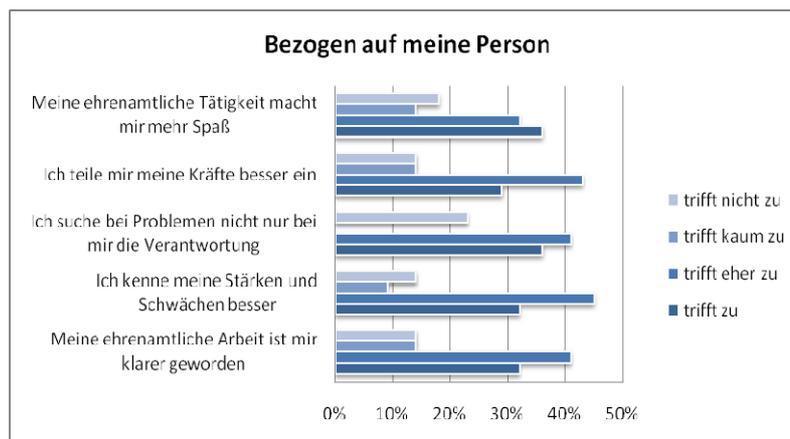
sfunktion der anderen EA-Seelsorgerinnen zu verzeichnen. Insgesamt beträgt der Anteil der einer Veränderung zustimmenden Aussagen 80% (trifft zu/trifft eher zu) der Gesamtaussagen. 91% (trifft zu/trifft eher zu) der Befragten empfanden: „Kritische Rückmeldungen meiner Kollegen sind in Ordnung und tragen konstruktiv zur Problemlösung bei.“²⁵⁶ 68% (trifft zu/trifft eher zu) finden: „Kollegiale Beratung und Unterstützung hat zugenommen und ist besser geworden.“²⁵⁷

Dass bereits mit 64% der Befragten hier auch schon vor der Supervision ein ähnlicher hoher Wert hinsichtlich der Erwartung auf positive Veränderungen erzielt wurde, liegt sicherlich daran, dass der Zusammenhalt unter den Ehrenamtlichen durch die gemeinsame Zeit in der Qualifizierungsmaßnahme (ca. neun Monate) schon vor der Supervision sehr gefestigt war und eine weitere Verbesserung nicht wirklich in Betracht gezogen werden musste. Interessant allerdings ist der extrem hohe Wert beim erwünschten Feedback durch die Kolleginnen und der konstruktiven Problemlösung. Hier ist ersichtlich, dass Supervision die Gelassenheit im Umgang unter den Kolleginnen und die Reflexionsarbeit bezüglich der Klientinnen fördert.

²⁵⁶ Fragebogen S. 3, III, Nr. 2c

²⁵⁷ s.o.

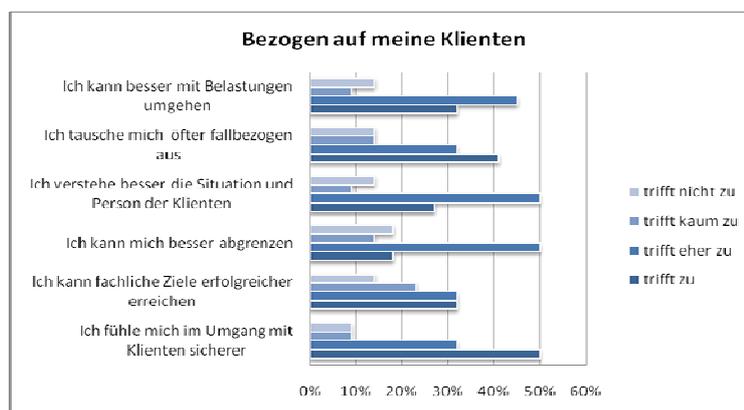
b) Bezogen auf die eigene Person



Bei der Frage nach Veränderungen die die eigene Person betreffen, konnte der zweithöchste Wert festgestellt werden. 73% der abgegebenen Ein-

schätzungen empfanden, dass eine Veränderung in den oben benannten Bereichen zutrifft (trifft zu, trifft eher zu). Die Veränderungen in den Bereichen Kräfteeinteilung, Stärken und Schwächen, Verantwortlichkeit und Klarheit über meine Arbeit sind ein gutes Rüstzeug für die Tätigkeit im Umgang mit den Klientinnen und leisten damit eine gute Burnout-Prophylaxe. „Supervision strebt die Erhöhung, bzw. Wiederherstellung der Arbeitszufriedenheit an und soll – vor allem im Bereich der helfenden Berufe – der Entwicklung von Burnout und beruflicher Deformation begegnen.“²⁵⁸ Der hohe Wert der Veränderung – 68% (trifft zu/trifft eher zu) - bei „Meine ehrenamtliche Tätigkeit macht mir mehr Spaß“²⁵⁹ bestätigt das.

c) Bezogen auf die Klientinnen



Rund 82% (trifft zu/trifft eher zu) der Befragten gaben an, dass sie sich aufgrund der Supervision im Umgang mit Klientinnen sicherer fühlen. Das widerspricht der

in 4.4.2.2.2. gemachten Aussage, in der sich die positiven Veränderungen in Bezug auf die Erwartungen auf eine durch die Supervision verbesserte professionelle Kompetenz um 18% verringert haben. Insgesamt sind die Veränderungen, die sich für die Befragten durch die Supervision in den folgenden Bereichen ergeben haben, signifikant hoch und weisen deutlich auf die unterstützende Funktion von

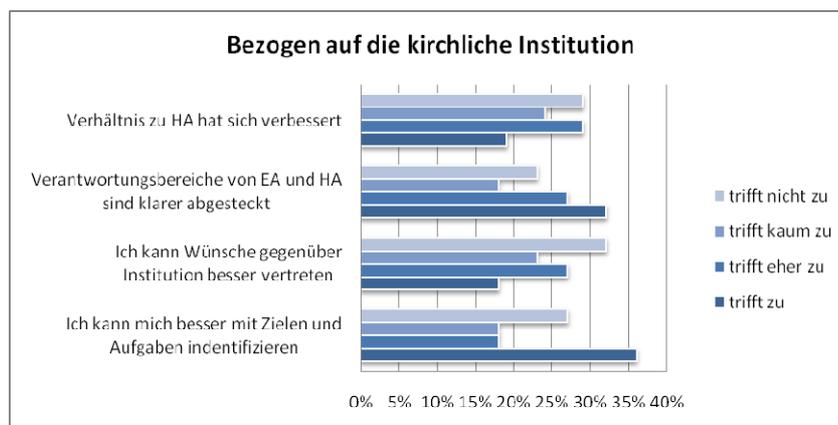
²⁵⁸ Beer, 1998, S. 112

²⁵⁹ Fragebogen III, Nr.2a

Supervision im Umgang mit Klientinnen hin: Fachliche Ziele erfolgreicher erreichen (64%), gegenüber Ansprüchen besser abgrenzen (68%), mich besser in die Klientin hineinversetzen (77%), mich öfter fallbezogen austauschen (63%), mit den Belastungen, die die ehrenamtliche Tätigkeit mit sich bringt besser umgehen (77%).

Mit diesen Werten im Hinterkopf müsste die Bewertung der positiven Veränderungen eigentlich anders lauten. Es mag sein, dass die Erwartungen auf eine Verbesserung in der Arbeit mit den Klienten durch die Supervision im Vorfeld vollkommen übersteigert waren, immerhin hatten bis dahin 50 % der Befragten noch nie vorher eine Supervisionssitzung erlebt und haben vielleicht „Handlungsanweisungen für den Umgang mit Patienten“ oder so etwas wie direkt umsetzbare „Patientenlösungen“ erwartet. Wenn dem so ist, sind die Erwartungen mittlerweile sicherlich realistischer geworden. Der durch Supervision erzielte Zuwachs an professioneller Kompetenz ist dafür aber deutlich wahrnehmbar.

d) Bezogen auf die (kirchliche) Institution



Die erwarteten Veränderungen in Bezug auf die Institution wurden im Vorfeld als eher niedrig eingestuft, nur

50 % der Befragten konnten überhaupt Veränderungen wahrnehmen während 23% gar keine Veränderungen bemerkt haben. Dieser Wert ist auch bei der Befragung anhand von differenzierteren, praxisrelevanteren Aussagen nahezu unverändert geblieben. Die Supervisandinnen erwarten in erster Linie positive Veränderungen für sich persönlich und die unmittelbaren kollegialen Beziehungen. Erwähnenswert ist jedoch der relativ hohe Wert bei empfundenen Veränderungen in den Bereichen „Ich kann mich mit den Zielen und Aufgaben der Institution besser identifizieren“ = 54% (trifft zu/trifft eher zu) und „Die Verantwortungsbereiche von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sind klarer abgesteckt“ = 59% (trifft zu/trifft eher zu). Demnach trägt die Supervision einiges bei zur Klä-

nung des Anforderungsprofils und erhöht die Transparenz der Funktionen innerhalb der Institution. Grundsätzlich werden positive Veränderungen aufgrund von Supervision im Organisationsbereich aber eher nicht erwartet (Einbeziehung in Entscheidungsprozesse, Delegation von Verantwortung, Abflachung der Hierarchien).²⁶⁰ In der EA-Seelsorge ist der „Umgang mit Menschen“ in starkem Maße gefragt, Führungsqualitäten und Umgang mit Behörden dagegen kaum (= Aufgabe der HA-Mitarbeiter).

Ehrenamtliches Engagement in der Klinikseelsorge spielt sich fast ausschließlich in der Begegnung zwischen den ehrenamtlichen Seelsorgerinnen und den Patienten, bzw. den Angehörigen des Patienten und dem Klinikpersonal ab.

4.4.3. Ziele der Supervision

Die Zielsetzungen der Supervisanden vor der Supervision liefern Hinweise auf mögliche Wirkfaktoren im Supervisionsprozess und sollten in der Supervisionspraxis zusammen mit den Ehrenamtlichen konkret erarbeitet und in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität und den Grad der Erreichung überprüft werden. In meiner Fragebogenaktion habe ich den Befragten vor der Supervision einige mögliche Ziele der Supervision vorgegeben mit der Aufforderung, die Wichtigkeit dieser Ziele für sie zu bestätigen oder abzulehnen (trifft zu/trifft kaum zu). Anschließend habe ich sie gebeten selber Ziele zu formulieren, deren Erreichung sie anstreben und den Grad des bisher (durch die Supervision) Erreichten einzuschätzen. Die Ergebnisse lassen sich nicht so einfach miteinander vergleichen, da die selbst formulierten Ziele eine wesentlich größere individuelle Spannbreite aufweisen. Trotzdem sind klare Übereinstimmungen zu erkennen. Bei den „mit der Supervision angestrebten Ziele“ habe ich jeweils die benannten Ziele zusammengefasst, bei denen das Ziel erreicht, oder eher erreicht wurde.

Vorgegebene Ziele vor Beginn der Supervision²⁶¹ (n=22 Nennungen)

- Mich im Kollegenkreis austauschen und Probleme aus meiner ehrenamtlichen Tätigkeit besprechen (95%)
- Mich im Umgang mit den Klienten sicherer fühlen (91%)
- Mehr Klarheit über meine seelsorgerlichen Aufgaben erlangen (91%)
- Mich persönlich weiterentwickeln (73%)

²⁶⁰ vgl. Schneider/Müller, 1998

²⁶¹ Fragebogen II, Nr.2

- Zufriedenheit in der Arbeit erhöhen (64%)

Selbstbenannte mit der Supervision angestrebte Ziele die erreicht, oder eher erreicht werden konnten (n = 48 Nennungen)²⁶²

- Austausch mit Kollegen (40%)
- Mehr Sicherheit im Umgang mit Klienten (15%)
- Lernen, Weiterentwicklung (17%)
- (seelsorgerische) Aufgabe ist mir klarer geworden (6%)
- Problemlösung im Einzelfall (6%)
- Entlastung (6%)
- Umgang mit unterschiedlichen Situationen (4%)
- Zufriedenheit in der Arbeit mit Patienten (2%)
- Verständnis institutioneller Abläufe (2%)
- Menschlich in Beziehungen leben (2%)

Die vorrangigen Ziele der EA-Seelsorgerinnen, die zum größten Teil auch durch die Supervision erreicht oder eher erreicht werden konnten sind demnach:

- Der Austausch mit Kollegen und gemeinsame Reflektion der Arbeit
- Sich im Umgang mit den Klientinnen sicherer zu fühlen
- Mehr Klarheit über die (seelsorgerischen) Aufgaben erlangen
- Sich persönlich weiterzuentwickeln, zu lernen
- Die Erhöhung der Zufriedenheit in der Arbeit

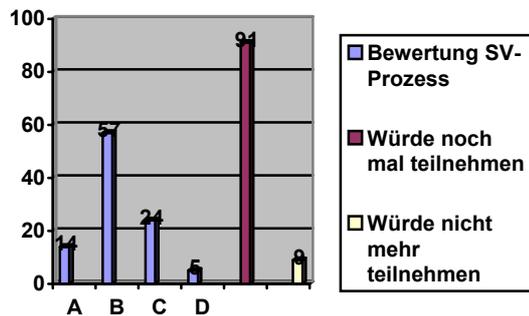
An dieser Stelle soll auch aufgeführt werden, welche weiteren Ziele sich mit der Supervision scheinbar nicht/oder nur kaum erreichen ließen (jeweils eine Nennung):

- Besserer Umgang mit Patienten die ihre Krankheit verleugnen
- Geistliche Begleitung
- Weiterführende Impulse durch die Supervision
- Umgang mit existentiellen Fragen
- Umgang mit Angehörigen
- Eigene Korrekturen

Hier sollte im laufenden Supervisionsprozess noch genauer hingeschaut werden.

²⁶² Fragebogen III, Nr.3

4.4.4. Bewertung des Supervisionsprozesses



Die gesamte Bewertung aller bisher in der EA-Seelsorge stattgefundenen Supervisionsprozesse ist im Sinne einer abschließenden Gesamtbewertung konzipiert und bestätigt eindrucksvoll die qualitativ hohe Wert-

schätzung der Supervision durch die EA-Seelsorgerinnen. 71% der Befragten haben den Prozess mit „gut“ (B) oder „sehr gut“ (A) eingeschätzt. In nur einer Nennung wurde der Prozess mit „hat mir gar nicht gefallen“ (D) angegeben. Als „weniger gut“ (C) wurde er von 24% der Befragten empfunden.²⁶³ Diese Aussagen sind sicherlich auch von organisatorischen Rahmenbedingungen geprägt – was sich ein Stück weit bei den Angaben zu den Rahmenbedingungen für die Auswahl des Supervisors niederschlägt. Die prospektive Frage nach der Bereitschaft zur nochmaligen Teilnahme an der Supervision dient einer eher indirekten Bewertung des Supervisionsprozesses, soll aber aufgrund der erbetenen Begründung „warum das so ist“ auch Aufschlüsse über die Hintergründe liefern. Die nachfolgende Nennung der subjektiven Gründe und Begründungen der einzelnen Teilnehmerinnen können Hinweise auf die Nützlichkeit und auf mögliche bestimmte Effekte in der supervisorischen Arbeit geben:

Würden Sie noch einmal an einer Supervision teilnehmen?

Ja (91%), weil:

- es für die Arbeit notwendig ist
- es Probleme gibt, die man besser gemeinsam löst
- es mir schon weitergeholfen hat
- es um Beziehungen in allen Bereichen geht
- ich nur dabei lernen kann
- man mit den vielen belastenden Situationen nicht allein gelassen wird
- der Austausch mit den anderen wichtig ist (III = 3 Nennungen)
- Probleme aufgearbeitet werden, ich mich frei und entlastet fühle
- ich es wichtig finde
- meine Tätigkeit erfolgreicher gestaltet wird

²⁶³ Fragebogenumfrage III, Nr.5

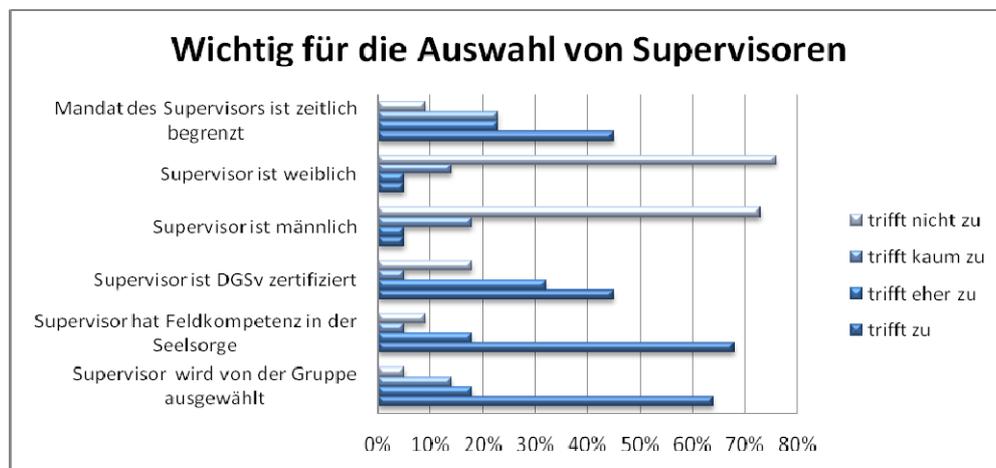
- mich intensiver Gedankenaustausch persönlich bereichert hat
- es mir Hoffnung auf Besserung gibt
- auch kleinste Schritte positive Auswirkungen haben
- es bewährt ist
- der Austausch mit den anderen und deren Blickwinkel wichtig ist
- es sinnvoll ist, damit kann man sein Ziel erreichen
- ich Situationen besser verstehen lerne
- ich viele persönliche Erkenntnisse erfahren habe

Nein (9%), weil:

- die Zeitabstände zu kurz sind
- es mich nicht entlastet hat

In diesem Zusammenhang ist es vielleicht von Bedeutung, dass seit der Befragung eine EA-Seelsorgerin ihre Mitarbeit aus persönlichen Gründen eingestellt hat.

4.4.5. Bewertung der Rahmenbedingungen bei der Wahl eines Supervisors



Bei der Frage, welche Faktoren bei der zukünftigen Auswahl von Supervisoren eine Rolle spielen würden, habe ich einige Einzelfragestellungen vorgegeben, um einige bestimmte Annahmen zu positionieren.

Zum besseren Verständnis ist es daher notwendig, die bisherige Vorgehensweise in der Vergabe der Supervisionsprozesse zu betrachten. Von 2003 bis zum Sommer 2008 wurden beide Supervisionsgruppen von einem DGSv anerkannten Supervisor mit Fachkompetenz (Pastoralpsychologe) angeleitet, der zwar nicht als HA-Klinikseelsorger in die Institution eingebunden war, aber an dem Qualifizierungskonzept mitgearbeitet hat und auch in der Qualifizierungsmaßnahme selbst

tätig war und somit in engem Kontakt zu den Hauptamtlichen stand. Ein Mitspracherecht bezüglich der Auswahl des Supervisors bestand seitens der EA-Seelsorgerinnen nicht, ebenso wenig wie ein Kontrakt, in dem Ziele oder ein zeitlicher Rahmen für den Prozess festgelegt wurde. Umstände, die sich in Nachhinein als ungünstig erwiesen – was auch an den Ergebnissen der Befragung zu sehen ist. Hier wurde deutlich, dass die Zertifizierung des Supervisors durch eine DGsv oder eine vergleichbare Anerkennung als wichtig angesehen wird – 77% (trifft zu/trifft eher zu). Ebenso wichtig, oder sogar noch wichtiger ist die Feldkompetenz des Supervisors. Sie stellt ein wesentliches Merkmal für die Auswahl dar - 86% (trifft zu/trifft eher zu) finden es wichtig, dass der Supervisor darüber verfügt. Auffallend bei den Antworten sind die Aussagen zur Auswahl durch die Gruppe und zur zeitlichen Eingrenzung – beides war im Vorfeld nicht gegeben. So waren 82% (trifft zu, trifft eher zu) der EA-Seelsorgerinnen der Meinung, dass es wichtig wäre, wenn der Supervisor von den Supervisanden ausgewählt würde und sich dazu im Vorfeld vorstellen müsste. 68% sähen es gerne, wenn der Supervisionsprozess zeitlich begrenzt würde und nach einer bestimmten Zeit neu ausgehandelt werden müsste. Dieser Meinung haben sich auch die HA-Seelsorgerinnen angeschlossen und bereits im Sommer 2008 die Supervisionspraxis verändert. Das haben aber vielleicht nicht alle Befragten mitbekommen, da auch ehemalige EA-Seelsorgerinnen angeschrieben worden sind, die zur Zeit nicht mehr aktiv sind. Durch die Veränderung im Vergabesystem konnte die eine Supervisionsgruppe ihren neuen Supervisor selbst aussuchen, es wurde ein zeitliches Limit gesetzt und eine Vertragsverlängerung nur mit Zustimmung der Supervisanden, nach vorheriger Prozessauswertung in Aussicht gestellt. Die Neuausrichtung der Supervision nach einer so langen Zeit (teilweise fast 5 Jahre) hatte einen stark motivierenden Einfluss auf die Gruppe.

Das Geschlecht des Supervisors/der Supervisorin scheint keine Rolle zu spielen. Jeweils 90% (trifft kaum zu/trifft nicht zu) der Befragten fanden es nicht wichtig, ob sie von einem Mann, oder einer Frau supervidiert werden.

4.4.6. Die Motive

(zum Vergleich: die Werte aus der Caritas-Studie stehen in ((...)))

Insgesamt ist eine hohe Bedeutung von Glauben und religiöser Orientierung für die ehrenamtliche Mitarbeit in der Klinikseelsorge zu verzeichnen – was aufgrund des Arbeitsfeldes nicht verwunderlich ist. 86% der Befragten gaben als wichtiges

Motiv für ihr ehrenamtliches Engagement an, entsprechend ihres Glaubens, ihrer religiösen Überzeugung zu handeln. Das entspricht in etwa dem Wert der Caritas-Studie²⁶⁴ ((81% bei den EA-Mitarbeiterinnen der Pfarr-Caritas)).

Neben altruistisch-ethischer Verpflichtung, wie dem Wunsch benachteiligten Menschen zu helfen (77%), stehen bei den ehrenamtlichen Seelsorgern der Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg in hohem Maße auch die Befriedigung eigener Bedürfnisse im Vordergrund, nämlich die Freude und Befriedigung etwas Sinnvolles zu tun. Alle Befragten der EA-Seelsorge gaben dieses Motiv als wichtig an (100% = trifft zu/trifft eher zu) ((– in der Vergleichsstudie der Caritas ist dieser Wert um 25% geringer ausgefallen, dafür sind die altruistisch-ethischen Motive mit 87% deutlich ausgeprägter als bei den EA-Klinikseelsorgerinnen)). Im Vergleich dazu fallen die Nennungen für die „moralische Pflicht anderen zu helfen“ eher gering aus (41% trifft zu/trifft eher zu) im Gegensatz zur Caritas ((65%)). Dem entspricht auch die Häufigkeit der Nennungen in den Aussagen der Ehrenamtlichen, was sie sich von ihrer Tätigkeit erhoffen:

- Neues zu lernen und nützliche Erfahrungen zu machen 86% ((64%))
- Kontakte zu anderen Leuten zu knüpfen 41% ((40%)))
- etwas zu bewegen 59% ((55%))
- einen beruflichen Nutzen aus dieser Tätigkeit zu ziehen 18% ((7%))

Ehrenamtliche Tätigkeit trägt somit in hohem Maße zur selbstbezogenen Zufriedenheit der Ehrenamtlichen bei. Das Gefühl nicht nur selbst Zeit und Kraft zu investieren, sondern umgekehrt auch persönlich vom Ehrenamt zu profitieren ist weit verbreitet und wurde auch in der Allensbacher Studie bestätigt.²⁶⁵

Daneben spielt das Motiv der persönlichen Betroffenheit zur Aufnahme der ehrenamtlichen, seelsorgerischen Tätigkeit eine wichtige Rolle. Für 50% ((24%)) war die Hilfsbedürftigkeit von Verwandten oder Freunden ein wichtiger Grund für ihr Engagement. Das Motiv der „ehrenamtlichen Tradition“ in der Familie wurde immerhin noch von 37% ((26%)) benannt. Die gesellschaftliche Anerkennung dagegen scheint bei den Befragten jedoch nicht ausschlaggebend für das Ergreifen des Ehrenamtes in der Klinikseelsorge zu sein. Nur 18% ((7%)) haben das Gefühl durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit viel gesellschaftliche Anerkennung zu bekommen (Fremdwahrnehmung) – im Gegensatz dazu empfinden aber trotzdem 75%

²⁶⁴ Allensbacher Repräsentativbefragung, 2007

²⁶⁵ vgl. Allensbacher Studie, 2008

der EA-Seelsorgerinnen ihre Arbeit als eine „angesehene Tätigkeit“ und 68% (eher nicht richtig/nicht richtig) sind nicht der Meinung, dass sie für ihr Engagement von der Gesellschaft zu wenig Anerkennung bekommen (Eigenwahrnehmung).

Interessant sind vielleicht noch die Zugangswege zum Ehrenamt. Ähnlich der Akquise in der Supervision geht man davon aus, dass ein Großteil der Ehrenamtlichen über persönliche Kontakte, persönliche Ansprache zu ihrem Ehrenamt kommen. In der EA-Seelsorge gaben aber nur 19% der Befragten an, von anderen darum gebeten worden zu sein, im Gegensatz zu 40% der Befragten aus der Caritas-Studie. Das liegt sicher daran, dass das Klinikpfarramt, als „Dienstherr“ der EA-Klinikseelsorge, keine „normale“ evangelische Kirchengemeinde mit allen dazugehörigen Organen wie z.B. Kirchenältesten, Kinder-, Jugend- und Altenarbeit u.s.w. ist und daher wenig von außen erlebbar ist und entsprechend wenig „Fürsprecher“ hat. Gründe dafür, dass es doch immer wieder ausreichend „Nachwuchs“ bei den EA-Klinikseelsorgern gibt ist sicherlich die hohe Qualität der Zertifizierungsmaßnahme mit regelmäßiger Fortbildung (91% finden das wichtig / eher wichtig) und Supervision (86% = wichtig/eher wichtig) als Gratifikationskultur der Institution Klinikseelsorge.

4.4.7. Persönliche Bewertung der EA-Klinikseelsorger

4.4.7.1. Wie würden sie ihre ehrenamtliche Tätigkeit beurteilen?

Fast alle Fragen in dieser Fragebatterie hatten einen außergewöhnlich hohen Zustimmungswert. 79% der gestellten Vermutungen bekamen Zustimmungswerte (richtig/eher richtig) von 75% und höher. Ich greife ein paar der interessantesten Aussagen heraus und vergleiche sie mit den Aussagen der Caritas-Studie – leider gibt es hier keine gesonderten Angaben für die Pfarrcaritas. Die Basis für das Datenmaterial sind alle befragten Ehrenamtlichen im Bereich der Caritas n=875.

Das trifft auf meine ehrenamtliche Tätigkeit zu:

- Eine Aufgabe, bei der man viel über den Umgang mit Menschen lernt
96% (Caritas: 70%)²⁶⁶
- Man lernt was im Leben wirklich zählt, wichtig ist
96% (58%)

²⁶⁶ Allensbacher Studie, 2008, S. 57

- Meine Erfahrung ist hier wichtig
96% (48%)
- Eine Tätigkeit bei der man immer wieder Neues lernt
95% (55%)
- Interessant
95% (71%)
- Viele Kontakte zu anderen Menschen
95% (75%)
- Eine Arbeit die Spaß und Freude macht
91% (79%)
(aber auch 1 Nennung, der die Arbeit keine Freude macht)
- Ich kann mein Christsein verwirklichen
91% (56%)
- Die eigene Tätigkeit wird von den HA-Mitarbeitern sehr geschätzt
86% (58%)
- Man ist gefordert und kann zeigen was in einem steckt
75% (37%)
- Eine Tätigkeit für die man sich laufend weiterbilden muss:
75% (19%)

Vermutungen, die scheinbar nur bedingt auf die ehrenamtliche Tätigkeit zutreffen sind:

- Man bekommt manchmal negative Reaktionen von außen
27% (23%)
- Die Trennung zwischen Ehrenamt und Privatleben ist schwierig
14% (13%)
- Man ist häufig im Stress
9% (11%)

Während es bei den nur bedingt zutreffenden Merkmalen des ehrenamtlichen Engagements auffallende Übereinstimmungen zwischen den Einschätzungen der Ehrenamtlichen der Caritas und den EA-Klinikseelsorgerinnen gibt, weichen die Werte für die zutreffenderen Beurteilungen beider Studien signifikant von einander ab. Danach scheint die ehrenamtliche Arbeit der Klinikseelsorgerinnen eine Tätigkeit mit sehr hohem Selbsterfahrungspotential zu sein und einen hohen Lernfaktor zu besitzen – was auf eine sehr eigenständig ausübbar Tätigkeit hinweist:

Man lernt was im Leben wirklich zählt (96%), meine Erfahrung ist wichtig (96%), ich kann eigene Ideen einbringen (86%), ich kann meine Zeit frei einteilen (96%). Gleichzeitig wird die Tätigkeit von den Hauptamtlichen und von anderen wertschätzend wahrgenommen: Eigene Tätigkeit wird von den Hauptamtlichen sehr geschätzt (86%), man erfährt viel Dankbarkeit (86%). Und dann ist sie auch noch sehr anspruchsvoll und herausfordernd. Sie ist psychisch anstrengend, da man mit den Problemen anderer konfrontiert ist (73%), man wird gefordert, kann zeigen was in einem steckt (75%).

Die Kombination von eigenständigem Arbeiten mit Selbsterfahrungspotential und Fortbildungscharakter, das wahrgenommen und wertgeschätzt wird und die eigene Persönlichkeit herausfordert, scheint eine interessante Paarung für das Engagement im Ehrenamt zu sein – wie sonst ließen sich die 91% Nennungen erklären, die über ihr Ehrenamt als Klinikseelsorgerin urteilen: Eine Arbeit die Spaß und Freude macht.

4.4.7.2. Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen für Ihr Ehrenamt wichtig?

Auch hier habe ich wieder einige speziell auf die Situation der EA-Klinikseelsorge zugeschnittenen Einzelfragestellungen vorgegeben, um einige bestimmte Annahmen zu positionieren. Ich wollte erfragen, was die EA-Seelsorgerinnen tatsächlich für die Ausübung ihres Amtes seitens der Institution für Unterstützung brauchen, welche Rahmenbedingungen für ihr Amt förderlich sind. Absolut förderlich mit einer Nennung von 100% sind jeweils die flexible und die selbstbestimmte (wie viel Zeit ich investiere) Zeiteinteilung. Eine flexible Zeiteinteilung kommt gerade Frauen mit familiären Verpflichtungen oder unregelmäßigen Arbeitszeiten (Schichtdienst im Pflegebereich) zugute – was sich tatsächlich in der EA-Gruppe der Klinikseelsorge, mit ihrem hohen Anteil an Pflegekräften und Müttern wieder spiegelt. Wichtig sind den EA-Klinikseelsorgerinnen auch eine regelmäßige Supervision (86%) und zusätzlich regelmäßig stattfindende, kostenlose, interne Fortbildungsveranstaltungen (91%). Das die Qualifizierungsmaßnahme zertifiziert wird interessiert übrigens nur die Hälfte der Ehrenamtlichen – vielleicht ist das darauf zurückzuführen, dass nur 50% der Befragten berufstätig sind und für die anderen eine Zertifikat keine Rolle - da beruflich nicht mehr notwendig – spielt. Die verpflichtenden Fortbildungsmaßnahmen finden pro Jahr an einem auswärtigen Fortbildungswochenende (FR – SO) und einem zusätzlichen Fortbildungstag vor Ort statt. 95% der EA-Klinikseelsorgerinnen empfinden den Umfang der Fort-

bildung als ausreichend. Wichtig empfinden die Ehrenamtlichen übrigens auch (86%), dass sich die Uniklinik an den Kosten für Supervision und Ausbildung finanziell beteiligt – als Wertschätzung der von ihnen erbrachten (Dienst-)Leistung im Uniklinikum. Nicht wichtig (83%) dagegen finden die EA-Seelsorger, dass sie für ihre Arbeit eine Aufwandsentschädigung bekommen (Fahrtkosten etc.). Damit entsprechen sie im Trend auch anderen Ehrenamtlichen, die stolz darauf sind für ihre Arbeit keine materielle Gegenleistung entgegen zu nehmen.

Wichtig für ihre Tätigkeit in der Klinik ist den Ehrenamtlichen auch, dass sie einer bestimmten Station zugeteilt sind und einen persönlichen Mentor in Form eines HA-Klinikseelsorgers haben, der ihr direkter Ansprechpartner für alle Fragen und Schwierigkeiten ist. Beide Faktoren wurden von 73% der Befragten als eminent empfunden, geben sie doch Halt und Beständigkeit in einem sonst eher unbeständigen (kurze Verweildauer) und vom Zufall geprägten (Geh-Struktur) Arbeitsfeld. Interessant ist zum Schluss noch, dass die Ehrenamtlichen nur bedingt Wert (45%) darauf legen im Rahmen eines feierlichen Gottesdienst zum Abschluss ihrer Qualifizierung „in den Dienst“ entsandt zu werden, aber 73% es wichtig finden mit den anderen EA-Klinikseelsorgern und den HA-Klinikseelsorgern gemeinsame Gottesdienste (z.B. anlässlich der Fortbildungstage) zu feiern. Hier kommt der persönliche Bezug zur Gruppe und – wie ich finde – zu den Hauptamtlichen gut zum Ausdruck. Hätte die Befragung der Ehrenamtlichen aber erst jetzt stattgefunden, nachdem neun von ihnen am 17.05.09 feierlich im Zertifizierungsgottesdienst aus der „Ausbildung entlassen“ wurden, wären die Werte für den feierlichen Gottesdienst zu Entsendung sicherlich weit aus höher ausgefallen.

4.4.8. Diskussion der Ergebnisse

Die von Beer gemachte Kombination von Fragebogenerhebung und Interview ist für eine größer angelegte Befragung, auch über einzelnen Bereiche hinaus sicherlich besser geeignet um Stichprobenverzerrungen auf einem möglichst niedrigem Niveau zu halten und somit die allgemeine Aussagekraft – sofern das in einem so individuell erlebten Bereich wie in der Supervision überhaupt möglich ist – zu erhöhen.

Da es sich in meinem Evaluationsteil aber um eine ganz klar abgegrenzte, kleine = überschaubare Gruppierung handelt, die im selben Bereich, mit dem gleichen Anforderungsprofil, einem ähnlichen Klientel, identischen Kollegen unter der selben Institution und begleitet von den selben Hauptamtlichen tätig ist, ist eine „Objekti-

vierung“ der Arbeit durch Verknüpfung verschiedener Forschungsmethoden nicht nötig – dachte ich!

Aber gerade die Individualität in der Supervision macht es schwierig „objektive“ Aussagen zu generieren.

Somit wäre die Verknüpfung mit einer qualitativen Befragung z.B. die der Hautamtlichen Mitarbeiter, sicherlich ein guter Weg die Wirkung und Wirksamkeit von Supervision besser = objektiver zu erfassen. Auf der anderen Seite: Wer könnte besser darüber Auskunft darüber geben, welche Veränderungen die Supervision bei ihm/ihr bewirkt hat, als die EA-Seelsorgerinnen selbst? „Ferner sollte den Befragten und Adressaten der Supervision nicht ohne Grund versagt werden, selbst am besten beurteilen zu können, wie sie gemachte Erfahrungen einschätzen und bewerten.“²⁶⁷ Und dass das modifizierte „Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)“ grundsätzlich als Evaluationsinstrument tauglich ist, hat es bereits an anderer Stelle unter Beweis gestellt.²⁶⁸

Im Vergleich mit der Allensbacher Studie zeigt sich, dass die EA-Klinikseelsorge viele Parallelen zu den ehrenamtlichen Mitarbeitern der Pfarrcaritas aufweist. Bemerkenswert jedoch ist, dass die EA-Seelsorger in der Regel jünger und damit auch häufig noch berufstätig sind – im Gegensatz zu ihren Kolleginnen von der Pfarrcaritas. Das wirkt sich auf die Motivlage und damit auch auf die Ziele aus, die die Ehrenamtlichen in ihrer Arbeit erreichen wollen. Während bei der Pfarrcaritas eher altruistische Motive und der Wille „armen und benachteiligten Menschen zu helfen“ im Vordergrund stehen, sind bei den EA-Seelsorgern in weitaus höherem Maße selbstentfaltungsbegleitete Motive zu erkennen, wie die „Befriedigung etwas Sinnvolles zu tun, Neues zu lernen, nützliche Erfahrungen zu machen“. Das sollte bei der Anwerbung, der Ausbildung und der Supervision angemessen berücksichtigt werden.

Einen Hinweis auf die mögliche Verbesserung der Supervisionspraxis geben die Befragungsergebnisse aus 4.4.2.3. „Zur Operationalisierung von „Supervisionserfolg““, sowie die angestrebten Ziele und deren Grad der Zielerreichung aus 4.4.3. „Ziele der Supervision“.

Hier könnte die Supervision eventuell durch gezielte methodische oder interventionsbezogene Ansätze noch mehr für die Supervisanden bewirken. Eine gemeinsame Zielsetzung zu Beginn des Prozesses und eine Auswertung / Überprüfung die-

²⁶⁷ Beer, 1998, S. 118

²⁶⁸ vgl. Huber, 2003 und Kafko 2004

ser Ziele während des Prozesses wäre hilfreich, um eng an den Themen der Supervisanden zu arbeiten. Damit könnte der Wirkungsgrad noch erhöht und damit das professionelle Handeln der Ehrenamtlichen gefördert werden.

Die Aussagen zur Bewertung der Rahmenbedingungen bei der Wahl eines Supervisors sollten die Hauptamtlichen zum Anlass nehmen, das Vergabeverfahren von Supervisionsprozessen entsprechend zu ändern und somit die Akzeptanz des Supervisors durch die Gruppe zu erhöhen. Regelmäßige Auswertungsgespräche zwischen Supervisanden und Supervisor, sowie befristete Supervisionsverträge würden dazu beitragen. Bei den Rahmenbedingungen, die den Ehrenamtlichen persönlich wichtig für die Ausübung ihrer Tätigkeit sind, liegt das Evangelische Klinikpfarramt mit seiner Mischung aus Ausbildung, Fortbildung, Qualitätssicherung, persönlicher Betreuung und Vertrauen in die Fähigkeiten ihrer EA-Kollegen sicher auf einem guten Weg.

Die von Huppertz 1979 geäußerte Kritik an der Supervision, wonach es sich um einen „Mythos“ hinsichtlich der Wirksamkeit handle, ist mittlerweile durch zahlreiche Studien widerlegt, was auch durch die hier vorliegende empirische Forschungsarbeit bestätigt wird.

5. Zusammenfassung

(Eine Zusammenfassung der Ergebnisse zum empirischen Teil der Arbeit wurde bereits am Ende der Fragebogenauswertung erstellt und soll hier nicht noch einmal aufgeführt werden.)

Ehrenamtliches Engagement gibt es nach wie vor und die Anzahl der Menschen, die bereit sind „Zeit, Kraft und Ideen“²⁶⁹ zu investieren steigt sogar noch an. Angesichts leerer Kassen, vor allem im sozialen Bereich (und besonders auch bei den Kirchen) werden immer mehr und immer anspruchsvollere Aufgaben auf Ehrenamtliche übertragen. Gleichzeitig hat sich das Verständnis zum Ehrenamt geändert. Es herrschen nicht mehr altruistische Motive vor, sondern die zukünftigen Ehrenamtlichen überlegen sehr wohl aus welchem Ehrenamt sie auch persönlichen Nutzen ziehen können – etwas lernen, sich selbst weiterentwickeln, einen Ausgleich zu ihrem beruflichen Alltag schaffen, „die Freude, die Befriedigung etwas Sinnvolles zu tun“.²⁷⁰ Außerdem binden sich EA-Mitarbeiter eher nur noch befristet an eine ehrenamtliche Aufgabe. Institutionen, Vereine, Parteien etc., die Ehrenamtliche zur Verwirklichung ihrer Ziele benötigen, müssen dies alles berücksichtigen, um erfolgreich Ehrenamtliche werben und längerfristig an sich binden zu können. Dazu benötigen sie ein gut ausgearbeitetes Konzept, das den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen nach frauen- und familienfreundlichen Einsatzzeiten, der Unterstützung durch die HA-Mitarbeiter, machbarem Stundenaufwand, selbstständigem Arbeiten, attraktiven Fort- und Weiterbildungsangeboten, Wertschätzung, guter Qualifizierung, klarer Aufgabenbeschreibung und guten Rahmenbedingungen Rechnung trägt.

Die Evangelische Landeskirche in Baden hat ein solches Konzept in ihren Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement vom 22.02.2000 festgeschrieben und die Evangelische Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg hat dieses modifiziert und auf die eigenen Bedürfnisse „maßgeschneidert“. Dieses Konzept der Arbeit mit EA-Klinikseelsorgern steht für ein Modell der qualifizierten Seelsorgearbeit durch Ehrenamtliche, das zukunftsweisend ist, wie der Abgleich mit den Bausteinen einer systematischen Ehrenamtsarbeit zeigt. Nicht zuletzt ist dieses Konzept aber auch so erfolgreich, weil die HA-Seelsorger es mit entwickelt haben

²⁶⁹ Dr. U. Fischer, Stand 2009

²⁷⁰ gaben 100% der Befragten in meiner Umfrage als wichtig/eher wichtig an

und voll und ganz dahinter stehen. Das wirkt sich positiv auf die Arbeit der EA-Mitarbeiterinnen aus.

Die an den unterschiedlichsten Stellen aufkommende Forderung nach Weiterbildung, persönlicher Selbsterfahrung, Reflexion der Tätigkeit im Ehrenamt und nach konstruktivem kollegialem Austausch können diese Konzepte aber nur bieten, wenn sie Supervision als etablierte Form der Reflexion und Qualifikation beruflichen Handelns mit einbeziehen und sie ihren ehrenamtlichen Mitarbeitern als Service und Qualitätssicherung anbieten. Supervision trägt damit als Form der Anerkennung auch zum Motivationserhalt der Ehrenamtlichen bei. Zusammen mit den anderen Faktoren bewirkt sie, dass ehrenamtliche Tätigkeit auch für den „neuen Typ des Ehrenamtlichen“ als reizvoll und gewinnbringend angesehen wird.

Tatsächlich wird Supervision in den letzten Jahren schon zunehmend auch im Bereich der ehrenamtlichen Arbeit als sinnvolle Unterstützung für ehrenamtliche Helfer, vor allem in anspruchsvollen und z.T. schwierigen sozialen Tätigkeitsfeldern in Anspruch genommen.²⁷¹ Hier hat sie sich als Instrument der Praxisbegleitung und Reflexion längst zur Qualitätssteigerung der ehrenamtlichen Arbeit bewährt. Supervision hilft psychische Belastungen besser zu verarbeiten, Konflikte zu bearbeiten, Strukturen zu erkennen und Erlebtes zu reflektieren, um effektiver und zufriedener arbeiten zu können.

Damit dies gelingen kann, stellt sich jedoch trotz der theoretischen und methodischen Vielfalt in der Supervision die Frage, in wie weit lassen sich Supervisionskonzepte für die Arbeit mit professionellen Mitarbeitern auf die supervisorische Arbeit mit Ehrenamtlichen übertragen?

Zwar sind nicht die Tätigkeitsfelder, wohl aber die Tätigkeitsgrundlagen, die Motive und Einstellungen von Ehrenamtlichen in manchen Punkten sehr unterschiedlich zu denen professioneller Kräfte. Dies sollte bei der supervisorischen Arbeit mit Ehrenamtlichen berücksichtigt werden und dazu gehört auch eine bewusste Wahl der methodischen Zugänge. „Dabei steht außer Frage, dass die Supervision höchst sinnvoll und notwendig ist für jede Art von Arbeit im seelsorgerlich-beraterischen Bereich, vor allem mit Teams bzw. Gruppen.“²⁷² Wenn das gelingt, bietet die Supervision den Ehrenamtlichen „einen Übungs- und Reflexionsraum,

²⁷¹ vgl. Rothenberg, 2005

²⁷² Klessmann, 1997, S.387

der ihnen hilft, ihre eigene Identität zu profilieren und ihre Rolle als – in diesem Falle – EA-Klinikseelsorgerin zu finden und auszufüllen.²⁷³

Und damit leistet Supervision einen großen Beitrag zum Gelingen eines:

- neuen
- qualitativ hochwertigen
- an die Institution angebundenen
- den Wünschen der Ehrenamtlichen nach selbstentfaltungsbezogenen Inhalten entsprechenden
- sich weiterbildenden
- sich gegen Überforderung schützenden
- emanzipierten
- sinnvollen
- Freude machenden

Ehrenamtes.

²⁷³ Polnau, 2007, S. 8

Literaturverzeichnis

Allensbacher Repräsentativbefragung: in: Baldas/Bangert (Hrsg.), Ehrenamt in der Caritas, Freiburg, 2008

Auckenthaler, A.: Qualitätssicherung durch Supervision, in Berker/Buer (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung, Münster, 1998, S. 183 - 195

Badische Zeitung: Ausgabe vom 16.04.2009

Balint, M.: Der Arzt, sein Patient und die Krankheit, Stuttgart, 1965

Baldas, E. / Bangert C. (Hrsg.): Ehrenamt in der Caritas, Allensbacher Repräsentativbefragung, Freiburg, 2008

Beer, T.: Evaluation von Supervision. In: Berker/Buer (Hrsg.) Praxisnahe Supervisionsforschung, Münster, 1998, S. 99 – 120

Belardi, N.: Supervision. Von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung, Paderborn, 1992

Belardi, N.: Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe, 2. Auflage, Freiburg, 1998

Belardi, N.: Supervision – Grundlagen, Techniken, Perspektiven, München, 2005

Berker, P./ Buer, F. (Hrsg.): Praxisnahe Supervisionsforschung, Münster, 1998

Berker, P.: Ein Ort für Qualität: Supervision, in: Kühl (Hrsg.), Qualitätsentwicklung durch Supervision, Münster, 1999, S. 64 - 82

Bermejo, L. / Muthny, F. A.: Burn-out und Bedarf an psychosozialer Fortbildung und Supervision in der Altenpflege, Münster, 1994

Blinkert, B. / Huppertz N.: Der Mythos der Supervision – Kritische Anmerkungen zu Anspruch und Wirklichkeit. In: Neue Praxis, 2/1974, S. 117 – 127

Böhm, S.: Betriebsinterne Beratung von Ehrenamtlichen zwischen Amt und Ungebundenheit, in: OSC 7 (4), 2000, S. 367 - 373

Brünker, J.: Beratung und Supervision. Fragen, Themen und Effekte, Frankfurt a. M., 2005

Burmeister, J.: Qualifizierung für Ehrenamt und Freiwilligkeit, Stuttgart, 1999

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv): Was ist Supervision?, www.dgsv.de/supervision_verstaendnis.php, Stand 5/2009

Deutscher Caritasverband : Konzeption: „Freiwilligenzentren“, 1997

- Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe:** Ehrenamt, www.diakonie-rwl.de/index.php/mID/9/lan/de, Stand 1.5.2009
- Diakonisches Werk der EKD :** Stellungnahme zur „Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft, 1996, in: OSC, Heft 2/2005, S. 136
- Die Welt :** Ausgabe vom 22.4.2000, in: Belardi, Supervision, München, 2005
- Diözesanbildungswerk Münster (Hrsg.):** Pilotprojekt Supervision für hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter/innen in der Bildungsarbeit im Bistum Münster, Münster, 1994
- Drees, Dr. med. A.:** Das Besondere der institutionellen Balintgruppe, in: „Wege zum Menschen“, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1/1988
- Evangelische Kirche Essen :** Ehrenamt, http://www.ekir.de/essen/r_ehren.htm, Stand 4/2009
- Evangelische Landeskirche in Baden (EKIBA):** Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Landeskirche Baden vom 22.02.2000
- Evangelische Landeskirche in Baden (EKIBA):** Ehrenamt, <http://www.ekiba.de/161.php> , Stand 2009
- Evangelische Landeskirche in Baden (EKIBA):** Leitsätze der Krankenhaus Seelsorge, http://www.ekiba.de/2007_3343.php , 2007
- Evangelische Klinikseelsorge der Universitätsklinik Freiburg:** Merkblatt zur Supervision, Stand 2008
- Evangelischer Fachverband für Gefährdetenhilfe:** Leistungskatalog zur Förderung des Ehrenamtes in der Straffälligenhilfe, http://www.fachverband-gefaehrdetenhilfe.de/Straffaelligenhilfe/Ehrenamt_Leistungskatalog.pdf , Stand 2009
- Fallner, H.:** Kompetenz-Entfaltung in der Lehrsupervision, in: Eckhardt, U.-L. u.a. (Hrsg.), System Lehrsupervision, Aachen 1997
- Fatzer, G.:** Supervision und Beratung, Köln, 2000
- Fengler, J.:** Soziologische und sozialpsychologische Gruppenmodelle, in: Petzold, H./Frühmann, R. (Hrsg.), Modelle der Gruppe, Paderborn, 1986
- Filsinger, D./Schäfer J. u.a.:** Supervision in der AIDS-Arbeit, Berlin, 1993
- Fischer, R. in Noack D. / Pape G. (Hrsg.):** Nahe bei den Menschen, Materialhefte des „Zentrums Verkündigung der EKHN“ Heft 109, Frankfurt am Main, 2008, S. 233 – 240

- Fischer, Dr. U.:** Vortrag während eines Workshops des BDP „Psychologen fördern ehrenamtliches Engagement“ vom 2.11.2001, www.bdp-verband.org
- Fischer, Dr. U.:** Ehrenamtliche – Schatz der Kirche, http://www.ekiba.de/2795_3798.php, Stand 2009
- Foulkes, S. H.:** Praxis der Gruppenanalytischen Psychotherapie, Eschborn, 2007
- Frantzmann, H.-W., Sommer-Loeffen, K., Wolter, U.:** Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche, Düsseldorf, 2007
- Gäde, E.-G. / Mennen C.:** Gemeinde leiten – aber wie?, Mainz, 1995
- Gensicke, T. / Picot, S. u.a.:** Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerlichem Engagement, Wiesbaden, 2006
- Giesecke, M./Rappe-Giesecke K.:** Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Die Integration von Selbsterfahrung und distanzierter Beobachtung in der Beratung und Wissenschaft, Frankfurt am Main, 1997
- Gumpinger, M.:** Das soziale Ehrenamt und sein Verhältnis zur Supervision am Beispiel einiger Sozialeinrichtungen in Oberösterreich, OSC 3 (4), 1996, S. 305 - 321
- Häder, Michael:** Empirische Sozialforschung. Eine Einführung, Wiesbaden, 2006
- Händel-Burckhardt, M.:** Die Integration ehrenamtlicher Mitarbeiter in Organisationen, OSC 7 (4), 2000, S. 333-350
- Hagemann, M./Rottmann, C.:** Selbst-Supervision für Lehrende, Weinheim/München, 1999
- Hausinger, Dr. B.:** in: Verzeichnis von Evaluation und wissenschaftlichen Arbeiten, DGSv (Hrsg.), Köln, 2008
- Herwig-Lempp, J.:** Ressourcenorientierte Teamarbeit, Ein Lern- und Übungsbuch, Göttingen, 2004
- Hirsch, R.:** Supervision, Teambeutung, Balintgruppe, Professionalisierung in der Altenarbeit, München, 2002
- Huber, S.:** Evaluation von Supervision unter dem Aspekt der Qualitätssicherung in sozialen Organisationen, unveröffentlichte Diplomarbeit im Fachbereich Psychologie der Universität Salzburg, Salzburg, 2003
- Huppertz, N.:** Supervision. Analyse eines problematischen Kapitels der Sozialarbeit, Darmstadt, 1975

- Janouch, A.:** Psychodramatisch-soziometrische Teamaufstellungen, in: Deutsche Zeitschrift für zahnärztliche Hypnose, Heft 11/2003, S. 44 - 49
- Kafko, J.:** Supervision im Ehrenamt – unter Berücksichtigung der Hospizbewegung in Bayern, unveröffentlichte Diplomarbeit an der Ludwig-Maximilians-Universität, München, 2004
- Kersting, H.-J.:** Kommunikationssystem Supervision, Unterwegs zu einer konstruktivistischen Beratung, Institut für Beratung und Supervision, Aachen, 1992
- Kersting, H.-J.:** Supervision in der Gruppe – eine Spezialform der Sozialen Gruppenarbeit, in: Kerstin/Neumann-Wirsig (Hrsg.), In Aktion. Systemische Organisationsentwicklung und Supervision, Aachen, 2000, S. 131 ff
- Kersting, H.-J.:** Zirkelzeichen, Supervision als konstruktivistische Beratung, Aachen, 2002
- Kessel, L. van:** Das niederländische Supervisionskonzept, in: Organisationsberatung, Supervision, Clinical Management 2/1994
- Kessel, L. van:** Theorie und Praxeologie des Lernens in der Supervision, in: Berker/Buer (Hrsg.), Praxisnahe Supervisionsforschung, Münster, 1998
- Kirchhoff S./Kuhnt S. u.a.:** Der Fragebogen – Datenbasis, Konstruktion und Auswertung, Opladen, 2003
- Klessmann, M.:** in: Wege zum Menschen, 49. Jahrgang, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, 1997, S. 387
- Konrad, K.:** Mündliche und schriftliche Befragung. Ein Lehrbuch, Landau: Verlag Empirische Pädagogik, 2001
- Kruse, Dr. J.:** Reader „Einführung in die Qualitative Interviewforschung“, Freiburg, 10/2007 (Bezug über: <http://www.soziologie.uni-freiburg.de/Personen/kruse/UniHomepage/Workshops/WeitereAngebote.html>)
- Lamp, I. (Hrsg.):** Hospizarbeit konkret, Gütersloh, 2001
- Landkreis Esslingen (Hrsg.) :** Initiative ergreifen, Persönlichkeit entfalten, Solidarität beweisen, Verantwortung übernehmen als volunteer im Landkreis Esslingen, Esslingen, 1996
- Leitner, Dr. med. A.:** in: Petzold u.a., Supervision auf dem Prüfstand, Opladen, 2003, S. 9 - 12
- Lippenmeier, N.:** Sprachverwirrung verstehen, in Pühl, H. (Hrsg.): Handbuch der Supervision 2, Berlin, 1994, S. 63 – 68,

- Lippenmeier, N.:** Gelebte Sokratik – Das Sokratische Oktadekagon, Interview in: www.sokratische-gesellschaft.de/sokratik.htm, Stand 5.5.2005
- Marquard, A. u.a. :** Psychische Belastungen in helfenden Berufen, Opladen, 1993
- Möller, H. :** Schnittstellen zwischen Supervision und Organisationsberatung, in: Pühl (Hrsg.), Aspekte organisationeller Beratung, Berlin, 2002, S. 9 - 24
- Möller, H.:** Was ist gute Supervision, Stuttgart, Zweite Auflage 2003
- Moreno, J. L.:** Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in die Theorie und Praxis, Stuttgart 1959
- Müller, C. W.:** Wie helfen zum Beruf wurde, Weinheim und Basel, 1982
- Oberkirchenrat (OKR) :** Leitlinien für die Mitarbeit im ehrenamtlichen Seelsorgedienst, AZ 88/022, vom 2.08.2007
- Pallasch, W.:** Supervision, Weinheim, 1991
- Paulwitz, I.:** Freiwillige in sozialen Diensten. Volunteers und Professionelle im Wohlfahrtssektor der USA, Weinheim und München, 1988
- Petzold, H./Schigl, B. u.a.:** Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfehler, Innovation, Opladen, 2003,
- Polnau, O.:** Zur Psychodynamik in der Supervision Ehrenamtlicher in der Krankenhausseelsorge, unveröffentlichte Präsentation, 2007
- Pühl, H. (Hrsg.):** Handbuch der Supervision I, Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation, 2. Auflage, Berlin, 1992
- Pühl, H.:** Team-Supervision, Göttingen, 1998
- Pühl, H. (Hrsg.):** Handbuch der Supervision II, 2. Auflage, Berlin, 2000
- Pühl, H. (Hrsg.):** Supervision, Aspekte organisationeller Beratung, Berlin, 2002
- Rappe-Giesecke, K.:** Theorie und Praxis der Gruppen und Teamsupervision, Berlin, 1994
- Reifarth, W. :** in: Fachlexikon der sozialen Arbeit, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.), Stuttgart, 2002
- Rhein-Neckar-Zeitung:** Ausgabe vom 4.12.2003
- Rogers, C. R.:** Person-zentriert, Grundlagen von Theorie und Praxis, Mainz, 1991
- Rosenblatt, B.:** Der Freiwilligensurvey 1999, Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung, Stuttgart, 2001
- Rothenberg, G.:** Ausgangssituationen in der psychodramatischen Supervision mit Ehrenamtlichen, in: OSC Heft 2/2005, S. 133-143

- Rothenberg, G.:** Psychodramatische Supervision in der Arbeit mit Hospizhelfern, in: OSC Heft 2/2007, S. 184-194
- Schmidt, E.:** Ehrenamtliche Arbeit von Frauen In: Wege zum Menschen 1/1992, S. 18ff
- Schmidt, E. / Berg, H. G. :** Beraten mit Kontakt, Handbuch für Gemeinde- und Organisationsberatung, Offenbach/M., 1995
- Schmid, P.F. :** Von der Wichtigkeit sich umzusehen...Pastorale Supervision und Gemeindeberatung, <http://www.pfs-online.at/papers/paper-svugb.htm>, Stand 24.07.2006
- Schmidtbauer, W.:** Konflikte an der Grenze von Ehrenamt und Profession, in: Pühl (Hrsg.), Supervision und Organisationsentwicklung, Opladen, 2000
- Schneider K./Müller A.:** Evaluation von Supervision. In: Supervision, 27/1995, S. 86 – 98
- Schneider K./Müller A.:** Das Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI), in Berker/Buer (Hrsg.), Münster, 1998, S. 90 - 98
- Schreyögg, A.:** Supervision – Didaktik und Evaluation, Paderborn, 1994
- Schreyögg, A.:** Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis, Paderborn, 2000
- Schweizer, A.:** Zitat auf: www.berliner-stadtmission.de/ehrenamt.html
- Schwarz, P.:** Management in Nonprofit-Organisationen, Stuttgart, 1992
- Scobel, W. A.:** Psychotherapeutisch angelegte Supervision, in: Wege zum Menschen, 44 Jg., Göttingen, 1992, S. 139 - 146
- Siegers, F.:** Professionalisierung von Supervision, in Pühl (Hrsg.): Handbuch der Supervision, Berlin, 1990
- Sohn, J.:** Supervision in der Telefonseelsorge – unter besonderer Berücksichtigung der Chance pastoraler Supervision, in: Transformationen, Pastoralpsychologische Werkstattberichte, Heft 70, 1/2007, S. 7-34
- Sommer-Loeffen, K.:** Freiwilligenmanagement, Entwicklung eines Ehrenamtskonzeptes in: <http://www.diakonie-rwl.de/index.php/mID/9.1.1/lan/de>
- Stapert, Y.:** Das Amsterdamer Supervisions-Curriculum, Kassel, 1993
- Stavemann, H.:** Sokratische Gesprächsführung in Therapie und Beratung. Eine Anleitung für Psychotherapeuten, Berater und Seelsorger, Weinheim, 2002
- Uni Köln :** Konstruktiver Methodenpool: Psychodrama, <http://www.uni-koeln.de>, Stand 11/2007

von der Leyen, U.: in: Gensicke, T., u.a., Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, Wiesbaden, 2006, S. 6

Warsberg, M.: „Das Ehrenamt ist weiblich und mindestens 60 Jahre alt“, in Baldas/Bangert (Hrsg.), 2008, S. 205 - 208

Weigand, W.: Sozialarbeit – das Ursprungsland der Supervision, in: Integrative Therapie (15), 1989, S. 248 - 259

Weinberger, S.: Klientenzentrierte Gesprächsführung, Lern- und Praxisanleitung für psychosoziale Berufe, 12. Auflage, Weinheim/München, 2008

Wikipedia : Definition Ehrenamt, <http://de.wikipedia.org/wiki/Ehrenamt>



Fragebogenaktion anlässlich meiner Abschlussarbeit

11.04.2009

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

mein Name ist Regina Rhode und ich bin seit 3,5, Jahren als ehrenamtliche Seelsorgerin auf der Station Simon in der Uniklinik Freiburg tätig.

Wie einigen von Ihnen/von euch schon bekannt ist, führe ich für die Abschlussarbeit meiner Ausbildung als Supervisorin eine Befragung unter den ehrenamtlichen Mitarbeitern der evangelischen Klinikseelsorge an der Uniklinik Freiburg - also bei Ihnen/euch – durch.

Die Studie erfasst – zugunsten einer größtmöglichen Datenmenge – alle ehrenamtlichen Mitarbeiter, die zumindest eine Zeit lang auf Station gearbeitet haben und an den Supervisionsgruppen von Herrn Pollnau, Herrn Pfeffer, sowie Frau Hänni-Grina und mir teilgenommen haben.

Die Studie dient zunächst dazu die Nützlichkeit von Supervision als Qualitätssicherung und als Mittel der Fortbildung für Ehrenamtliche die in der Seelsorge tätig sind zu untersuchen, und zum anderen aber auch dazu durch die Angaben Ihrer/eurer Wünsche und Anregungen die Aus- und Weiterbildung bedarfsgerecht zu gestalten.

Ich möchte Sie/euch bitten ein paar Minuten zu opfern (ich habe es ausprobiert, man braucht ca. 15 Minuten!) , den angefügten Fragebogen sorgfältig zu lesen und auszufüllen.

Die Datenerhebung erfolgt in anonymer Form (s. dazu auch das Empfehlungsschreiben von Jens Terjung).

Bitte beantworten Sie/beantwortet alle Fragen so ehrlich wie möglich. Nur so sind angemessene Aussagen über die Bedingungen und Auswirkungen von Supervision möglich.

Sollten die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten für Sie/euch nicht genau passen, wählen Sie/wählt bitte die Alternative, die am ehesten auf Sie/euch zutrifft.

Nach Ausfüllen des Fragebogens einfach den bereits an mich adressierten Freiumschlag nehmen und den Fragebogen bitte **so schnell wie möglich, spätestens jedoch bis zum 30.04.09** wieder an mich zurücksenden, damit ich noch genügend Zeit habe die Daten auszuwerten und in meine Abschlussarbeit einzufügen.

Ich danke Ihnen/Euch schon jetzt ganz herzlich

Regina Rhode

P.S. Zugunsten einer einfacheren Lesbarkeit habe ich den Fragebogen willkürlich mal in der männlichen, mal in der weiblichen Form abgefasst (Ausnahme die Frage zum Geschlecht des Supervisors/Supervisorin). Gemeint sind jedoch immer beide Geschlechter.

Evang. Klinikseelsorge, Info Frauenklinik, Diakon J. Terjung
Hugstetter Str. 55, 79106 Freiburg

An die
aktiven und ehemaligen

Ehrenamtlichen in der Seelsorge/
Uniklinik Freiburg

Evang. KB Freiburg-Stadt
Evang. Klinikpfarramt II
Uniklinik Freiburg

Diakon Jens Terjung

9. April 2009

Telefon 0761/270-6011
jens.terjung@uniklinik-freiburg.de



Bestätigung

Liebe ehemalige oder aktive Ehrenamtlichen
in der Seelsorge an der Uniklinik Freiburg,

zuerst einmal grüße ich Sie ganz herzlich und freue mich, mit Ihnen auf diesem Wege in Kontakt zu kommen. Der Anlass ist folgender:
Frau Regina Rhode schreibt zur Zeit im Rahmen Ihres Studiums an der Evangelischen Hochschule Freiburg an einer Abschlussarbeit im Fachbereich Supervision zum Thema:

„ Supervision im Ehrenamt – am Beispiel der Evangelischen
Klinikseelsorge der Uniklinik Freiburg – ein nützliches
Instrument zur Qualitätssicherung ehrenamtlicher Tätigkeit?“

Diese Arbeit dient der wissenschaftlichen Forschung in den Bereichen Ehrenamt,
Supervision und ehrenamtlicher Klinikseelsorge.

Die Abschlussarbeit möchte u. a. aufzeigen, was Supervision im Ehrenamt leisten kann und soll, zugleich aber auch erheben, welche Anforderungen und Wünsche ehrenamtliche Seelsorger und Seelsorgerinnen an ihre Supervision und Ihre ehrenamtliche Tätigkeit stellen.

Sie sind in diesem Bereich tätig bzw. tätig gewesen; daher bitte ich Sie, diese Forschungsarbeit durch die offene und vollständige Beantwortung des Fragebogens zu unterstützen.

Vielen Dank für Ihre Mühe. Mit freundlichen Grüßen

Jens Terjung
(Diakon in der Krankenhausseelsorge)

Anmerkung: Um dem Datenschutz Rechnung zu tragen, wurden die Anschreiben an Sie von mir adressiert und versandt. Eine Weitergabe der Adressen erfolgte nicht. Bitte senden Sie den Rückumschlag mit dem ausgefüllten Fragebogen – wenn Sie mögen – ohne Angabe des Absenders direkt an Frau Rhode zurück, ein vorbereiteter Freiumsschlag liegt bei.



Station erhöhen.

mich im Umgang mit den Klienten sicherer fühlen.	20= trifft eher zu (91%)	2= trifft kaum zu (9%)
mehr Klarheit über meine seelsorgerischen Aufgaben erlangen	20= trifft eher zu (91%)	2= trifft kaum zu (9%)
mich im Kollegenkreis austauschen und Probleme aus meiner ehrenamtlichen Tätigkeit besprechen	21= trifft eher zu (95%)	1= trifft kaum zu (5%)
mich persönlich weiterentwickeln	16= trifft eher zu (73%)	6= trifft kaum zu (27%)
lernen mich besser abzugrenzen	9= trifft eher zu (41%)	13= trifft kaum zu (59%)

(vgl. Beer, 1997)

3. Welche Erwartungen auf positive Veränderungen hatten Sie vor Beginn der Supervision? (bitte pro Zeile ein Kreuz!)

Für Sie persönlich	3= sehr hohe (14%)	9= hohe (41%)	8= wenige (36%)	2= gar keine (9%)
Bezogen auf Ihre Klienten	3= sehr hohe (14%)	15= hohe (68%)	4= wenige (18%)	<input type="checkbox"/> gar keine
In der Beziehung zu den anderen Ehrenamtlichen	2= sehr hohe (9%)	12= hohe (55%)	3= wenige (14%)	5= gar keine (23%)
In Ihrer Beziehung zur Institution (Klinikseelsorge)	<input type="checkbox"/> sehr hohe	11= hohe (50%)	6= wenige (27%)	5= gar keine (23%)

(vgl. Beer, 1997)

4. Welche Befürchtungen hatten Sie vor Beginn der Supervision?

Bitte geben Sie zu jedem der aufgeführten Gründe an, ob er für Sie eher zutrifft, oder eher nicht zutrifft. (pro Zeile ein Kreuz!)

Vor Beginn der Supervision befürchtete ich, dass

für mich persönlich nichts dabei herauskommt	4= trifft eher zu (18%)	18= trifft kaum zu (82%)
die Klienten nicht davon profitieren	4= trifft eher zu (18%)	18= trifft kaum zu (82%)
das Verhältnis zu den anderen Ehrenamtlichen sich verschlechtert, weil es um persönliche Inhalte geht	<input type="checkbox"/> trifft eher zu	22= trifft kaum zu (100%)
es zu einer Verschlechterung im Verhältnis zu den Hauptamtlichen kommt	1= trifft eher zu (5%)	21= trifft kaum zu (95%)

(vgl. Beer, 1997)

III Die Situation nach Beginn der Supervision

1. Welche positiven Veränderungen haben sich nach Abschluss der Supervision bzw. zum jetzigen Zeitpunkt Ihrer Teilnahme an der Supervision ergeben? (pro Zeile ein Kreuz!)

Für Sie persönlich	1= sehr hohe (5%)	14= hohe (64%)	5=wenige (23%)	2=gar keine (9%)
Bezogen auf Ihre Klienten	2= sehr hohe (9%)	12= hohe (55%)	7= wenige (32%)	1= gar keine (5%)
In der Beziehung zu den anderen Ehrenamtlichen	3= sehr hohe (14%)	11= hohe (50%)	4= wenige (18%)	4= gar keine (18%)
In Ihrer Beziehung zur Institution (Klinikseelsorge)	1= sehr hohe (5%)	10= hohe (45%)	6= wenige (27%)	5= gar keine (23%)

(vgl. Beer, 1997)

2. Bitte schätzen Sie im folgenden für jeden der vier Bereiche auf einer vierstelligen Skala ein, welche der genannten möglichen Auswirkungen Ihrer Meinung nach: zutreffen, eher zutreffen, kaum zutreffen oder nicht zutreffen. (pro Zeile ein Kreuz!)

a) Bezogen auf meine Person hat sich aufgrund der Supervision folgende Veränderung ergeben:

Meine ehrenamtliche Aufgabe ist mir klarer geworden.	7= trifft zu (32%)	9= trifft eher zu (41%)	3= trifft kaum zu (14%)	3= trifft nicht zu (14%)
Ich kenne meine Stärken und Schwächen besser	7= trifft zu (32%)	10= trifft eher zu (45%)	2= trifft kaum zu (9%)	3= trifft nicht zu (14%)
Ich suche bei Konflikten und Problemen die während meiner ehrenamtlichen Tätigkeit auftreten nicht nur bei mir die Verantwortung	8= trifft zu (36%)	9= trifft eher zu (41%)	<input type="checkbox"/> trifft kaum zu	5= trifft nicht zu (23%)
Ich teile mir meine Kräfte besser ein (n=21)	6= trifft zu (29%)	9= trifft eher zu (43%)	3= trifft kaum zu (14%)	3= trifft nicht zu (14%)
Meine ehrenamtliche Tätigkeit macht mir mehr Spaß	8= trifft zu (36%)	7= trifft eher zu (32%)	3= trifft kaum zu (14%)	4= trifft nicht zu (18%)

(vgl. Beer, 1997)

b) Bezogen auf meine Klienten hat sich aufgrund der Supervision folgende Veränderung ergeben:

Ich fühle mich im Umgang mit Klienten/innen sicherer	11= trifft zu (50%)	7= trifft eher zu (32%)	2= trifft kaum zu (9%)	2= trifft nicht zu (9%)
Ich kann fachliche Ziele erfolgreicher erreichen (z.B. aktives zuhören..)	7= trifft zu (32%)	7= trifft eher zu (32%)	5= trifft kaum zu (23%)	3= trifft nicht zu (14%)
Ich kann mich gegenüber den Ansprüchen der Klienten/innen besser abgrenzen	4= trifft zu (18%)	11= trifft eher zu (50%)	3= trifft kaum zu (14%)	4= trifft nicht zu (18%)
Ich verstehe besser ihre Situation und Person	6= trifft zu (27%)	11= trifft eher zu (50%)	2= trifft kaum zu (9%)	3= trifft nicht zu (14%)
Ich tausche mich mit meinen Kollegen/innen und meinem Mentor/Mentorin öfter fallbezogen aus	9= trifft zu (41%)	7= trifft eher zu (32%)	3= trifft kaum zu (14%)	3= trifft nicht zu (14%)
Ich kann besser mit der Belastung, die meine ehrenamtliche Tätigkeit mit sich bringt umgehen	7= trifft zu (32%)	10= trifft eher zu (45%)	2= trifft kaum zu (9%)	3= trifft nicht zu (14%)

(vgl. Beer, 1997)

c) Bezogen auf die anderen ehrenamtlichen Mitarbeiter der Klinikseelsorge hat sich aufgrund der Supervision folgende Veränderung ergeben:

Kollegiale Beratung und Unterstützung hat zugenommen und ist besser geworden	9= trifft zu (41%)	6= trifft eher zu (27%)	4= trifft kaum zu (18%)	3= trifft nicht zu (14%)
Kritische Rückmeldungen meiner Kollegen sind in Ordnung und tragen konstruktiv zur Problemlösung	17= trifft zu (77%)	3= trifft eher zu (14%)	1 trifft kaum zu (5%)	1= trifft nicht zu (5%)

(vgl. Beer, 1997)

d) Bezogen auf die kirchliche Institution und die Hauptamtlichen hat sich aufgrund der Supervision folgende Veränderung ergeben:

Ich kann mich mit den Zielen und Aufgaben der Institution besser identifizieren	8= trifft zu (36%)	4= trifft eher zu (18%)	4= trifft kaum zu (18%)	6= trifft nicht zu (27%)
Ich kann meine Wünsche und Anliegen besser gegenüber der Leitung vertreten	4= trifft zu (18%)	6= trifft eher zu (27%)	5= trifft kaum zu (23%)	7= trifft nicht zu (32%)

Die Verantwortungsbereiche von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sind klarer abgesteckt	7= trifft zu (32%)	6= trifft eher zu (27%)	4= trifft kaum zu (18%)	5= trifft nicht zu (23%)
Das Verhältnis zu den Hauptamtlichen hat sich verbessert (n=21)	4= trifft zu (19%)	6= trifft eher zu (29%)	5= trifft kaum zu (24%)	6= trifft nicht zu (29%)

3. Welche mit der Supervision angestrebten Ziele sind für Sie persönlich am wichtigsten?

Bilden Sie eine Rangreihe, wobei das erstgenannte Ziel für Sie am wichtigsten ist, das zweitgenannte am zweitwichtigsten usw., und beurteilen Sie den Grad der Zielerreichung. (pro Zeile ein Kreuz)

1) Auswertung siehe unten	<input type="checkbox"/> Ziel erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel eher erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel kaum erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel nicht erreicht
2) _____	<input type="checkbox"/> Ziel erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel eher erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel kaum erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel nicht erreicht
3) _____	<input type="checkbox"/> Ziel erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel eher erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel kaum erreicht	<input type="checkbox"/> Ziel nicht erreicht

(vgl. Beer, 1997)

Auswertung der angestrebten Ziele – nach persönlicher Wichtigkeit und Beurteilung der Zielerreichung (n=20)

1 – Ziel erreicht

a) wichtigste Ziele

II (= 2 Nennungen) Austausch mit den Kollegen

II (= 2 Nennungen) Mehr Sicherheit im Umgang mit Klienten

Problemlösung im Einzelfall

b) zweitwichtigstes Ziel

Gemeinsame Ziele mit den Kollegen

Lernen

II (= 2 Nennungen) Austausch mit den Kollegen

Reflektion über Fälle

Gegenseitige Hilfe in der Gruppe

c) drittwichtigstes Ziel

Kontakt mit Kollegen

Weiterentwicklung

Umgang mit unterschiedlichen Situationen

Verständnis institutioneller Abläufe

Persönliche Grenzen erkennen

2- Ziel eher erreicht

a) wichtigstes Ziel

selbstbewusstes Auftreten

verschiedene Blickwinkel

II (= 2 Nennungen) Arbeitsaufgabe ist mir klarer geworden

Mehr Sicherheit im Umgang mit Klienten

III (= 2 Nennungen) Austausch mit Kollegen

Zufriedenheit mit Patientenkontakten

Ansprache von Problemsituationen

Neue Erkenntnisse sammeln

Schwierige Gesprächssituationen meistern

b) zweitwichtigstes Ziel

Entlastung

Einfühlungsvermögen

II (= 2 Nennungen) Austausch mit den Kollegen

Verändertes Verhalten zu Patienten

II (= 2 Nennungen) Im Umgang mit Patienten sicherer fühlen

Lösungsvorschläge zu Problemsituationen

Mehr Klarheit über seelsorgerische Aufgaben erlangen

Von anderen Kollegen lernen

c) drittwichtigstes Ziel

Getragen durch die Gruppe

Menschlich in Beziehungen leben

Abladen als Seelsorge für mich

II (= 2 Nennungen) Weiterentwicklung

Anregungen für den Umgang mit Klienten

III (= 3 Nennungen) Kollegiale Unterstützung

II (= 2 Nennungen) Mit Belastungen gut zurecht kommen

3- Ziel kaum erreicht

a) wichtigstes Ziel

Besserer Umgang mit Patienten, die ihre Krankheit verleugnen

b) zweitwichtigstes Ziel

Geistliche Begleitung

Weiterführende Impulse durch Supervision

Umgang mit existentiellen Fragen

c) drittwichtigstes Ziel

Umgang mit Angehörigen

Eigene Korrekturen

4- Ziel nicht erreicht**a) wichtigstes Ziel****Mehr Sicherheit im Umgang mit Klienten****Klarheit über die seelsorgerischen Aufgaben erlangen****b) zweitwichtigstes Ziel**

Sicherheit im Gespräch

c) dritt wichtigstes Ziel

Verstehen von Klienten

4. **Welche Ihrer Befürchtungen zu Anfang des Supervisionsprozesses (s. II Frage 4) haben sich nach Abschluss, bzw. zum jetzigen Zeitpunkt der Supervision bestätigt?** (pro Zeile bitte nur ein Kreuz!)

Nach der Supervision/zum jetzigen Zeitpunkt hat sich bestätigt, dass: (n=21)

..für mich persönlich nichts dabei herausgekommen ist.	4= trifft eher zu (19%)	17= trifft kaum zu (81%)
..die Klienten nicht davon profitiert haben.	2= trifft eher zu (10%)	19= trifft kaum zu (90%)
..das Verhältnis zu den anderen Ehrenamtlichen sich verschlechtert hat, weil es um persönliche Inhalte gegangen ist.	<input type="checkbox"/> trifft eher zu	21= trifft kaum zu (100%)
..es zu einer Verschlechterung im Verhältnis zu den Hauptamtlichen gekommen ist.	1= trifft eher zu (5%)	20= trifft kaum zu (95%)

(vgl. Beer, 1997)

5. **Wie hat Ihnen der Supervisionsprozess (bisher) insgesamt gefallen?** (Bitte nur eine Nennung!) (n=21)

Sehr gut 3= 14%	Gut 12= 57%	Weniger gut 5= 24%	Gar Nicht 1= 5%
--------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------

6. **Würden Sie nochmals an einer Supervision teilnehmen?** (Bitte nur eine Nennung!)

Ja....=... 20 ⇒ weil: (91%) **Auswertung siehe unten** _____

Nein..= ..2 ⇒ weil: (9%) _____

Ja, weil:

- es für die Arbeit notwendig ist
- es Probleme gibt, die man besser gemeinsam löst
- es mir schon weitergeholfen hat
- weil es um Beziehungen in allen Bereichen geht
- ich nur dabei lernen kann
- man mit den vielen belastenden Situationen nicht allein gelassen wird
- **III (= 3 Nennungen) der Austausch mit den anderen wichtig ist**
- Probleme aufgearbeitet werden, fühle ich mich frei, entlastet
- Finde ich wichtig
- Tätigkeit erfolgreicher gestaltet wird
- Intensiver Gedankenaustausch persönlich bereichert hat

- Hoffnung auf Besserung
- Auch kleinste Schritte positive Auswirkungen haben
- Es bewährt ist
- Der Austausch mit den anderen und deren Blickwinkel wichtig ist
- Sinnvoll, damit kann man sein Ziel erreichen
- Situation besser verstehen lernen
- Viele persönlichen Erkenntnisse

Würden sie noch einmal an Supervision teilnehmen?

Nein, weil:

- Es mich nicht entlastet
- Die Zeitabstände zu kurz sind

7. Wenn Sie an alles denken, **was nach Beendigung des Supervisionsprozesses (bzw. zum jetzigen Zeitpunkt)** für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit eine Rolle spielt, z.B. Kontakt mit Klienten, Pflegepersonal, Betreuung durch Ihren Mentor etc. .
Wie zufrieden sind Sie dann insgesamt mit Ihrer Tätigkeit auf Station? (*bitte nur eine Nennung!*)(n=21)

sehr unzufrieden 2= unzufrieden (10%) **11= zufrieden (52%)** 8= sehr zufrieden (38%)
(vgl. Beer, 1997)

IV Die Motive, Rahmenbedingungen und ein Urteil

1. Welche Motive waren/sind für Sie wichtig bei Ihrem ehrenamtlichen Engagement? (*Bitte pro Zeile nur ein Kreuz!*)

Bei meiner ehrenamtlichen Tätigkeit ist/war mir wichtig:

Benachteiligten Menschen zu helfen	9= trifft zu (41%)	8= trifft eher zu (36%)	2= trifft kaum zu (9%)	3= trifft nicht zu (14%)
Die Freude, die Befriedigung etwas Sinnvolles zu tun	17= trifft zu (77%)	5= trifft eher zu (23%)	<input type="checkbox"/> trifft kaum zu	<input type="checkbox"/> trifft nicht zu
Das Gefühl, dass es eine moralische Pflicht ist, anderen Menschen zu helfen	5= trifft zu (23%)	4= trifft eher zu (18%)	6= trifft kaum zu (27%)	7= trifft nicht zu (32%)
Ich hatte Zeit, wollte etwas Nützliches tun	11= trifft zu (50%)	6= trifft eher zu (27%)	4= trifft kaum zu (18%)	1= trifft nicht zu (5%)
Mein Glaube, meine religiöse Überzeugung	9= trifft zu (41%)	10= trifft eher zu (45%)	1= trifft kaum zu (5%)	1= trifft nicht zu (5%)
Die Möglichkeit, sich dankbar zu zeigen, etwas zurückzugeben	9= trifft zu (41%)	7= trifft eher zu (32%)	6= trifft kaum zu (27%)	<input type="checkbox"/> trifft nicht zu
Neues lernen, nützliche Erfahrungen machen	13= trifft zu (59%)	6= trifft eher zu (27%)	2= trifft kaum zu (9%)	1= trifft nicht zu (5%)
Ich will sozial etwas bewegen, etwas verändern	6= trifft zu (27%)	7= trifft eher zu (32%)	5= trifft kaum zu (23%)	4= trifft nicht zu (18%)
Um Kontakt zu anderen Leuten zu haben, Leute zu treffen	4= trifft zu (18%)	5= trifft eher zu (23%)	8= trifft kaum zu (36%)	5= trifft nicht zu (23%)
Ich wurde von anderen darum gebeten	3= trifft zu (14%)	1= trifft eher zu (5%)	3= trifft kaum zu (14%)	15= trifft nicht zu (68%)

Ehrenamtlich zu arbeiten hat in meiner Familie Tradition	4= trifft zu (18%)	2= trifft eher zu (9%)	9= trifft kaum zu (41%)	7= trifft nicht zu (32%)
Verwandte/Freunde von mir waren/sind hilfsbedürftig	4= trifft zu (18%)	7= trifft eher zu (32%)	3= trifft kaum zu (14%)	8= trifft nicht zu (36%)
Ich bekomme dadurch viel gesellschaftliche Anerkennung	2= trifft zu (9%)	2= trifft eher zu (9%)	6= trifft kaum zu (27%)	12= trifft nicht zu (55%)
Um aus dieser Tätigkeit Nutzen für meinen Beruf zu ziehen	4= trifft zu (18%)	<input type="checkbox"/> trifft eher zu	5= trifft kaum zu (23%)	13= trifft nicht zu (59%)

(vgl. Allensbacher Repräsentativbefragung 2006)

2. Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen persönlich für Ihre ehrenamtliche Tätigkeit wichtig? (bitte pro Zeile nur ein Kreuz!)

Dass ich selbst bestimmen kann wie viel Zeit ich investiere (n=21)	19= wichtig (90%)	2= eher wichtig (10%)	0= kaum wichtig	0= nicht wichtig
Flexible Zeiteinteilung	20= wichtig (91%)	2=eher wichtig (9%)	0= eher nicht wichtig	0= nicht wichtig
Das ich fest auf einer bestimmten Station eingesetzt bin	12= wichtig (55%)	4= eher wichtig (18%)	2= kaum wichtig (9%)	4=nicht wichtig (18%)
Persönliche Begleitung durch einen/eine hauptamtliche/n Mentor/Mentorin	11= wichtig (50%)	5= eher wichtig (23%)	4=kaum wichtig (18%)	2= nicht wichtig (9%)
Das die Qualifizierungsmaßnahme zertifiziert ist	6= wichtig (27%)	5= eher wichtig (23%)	3= kaum wichtig (14%)	8= nicht wichtig (36%)
Das ich offiziell (im Rahmen eines feierlichen Gottesdienstes) in den Dienst auf die Station entsandt werde	6= wichtig (27%)	4= eher wichtig (18%)	7= kaum wichtig (32%)	5= nicht wichtig (23%)
Das ich eine Aufwandsentschädigung (Fahrkosten, kleine Geschenke etc.) bekomme	0= wichtig	4= eher wichtig (18%)	6= kaum wichtig (27%)	12=nicht wichtig (55%)
Das sich die Uniklinik Freiburg finanziell an den Ausbildungskosten und der Aufwandsentschädigung beteiligt	9= wichtig (41%)	10= eher wichtig (45%)	1= kaum wichtig (5%)	2= nicht wichtig (9%)
Regelmäßige Supervision	15= wichtig (68%)	4=eher wichtig (18%)	1=kaum wichtig (5%)	2= nicht wichtig (9%)
Regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen	16= wichtig (73%)	4= eher wichtig (18%)	1= kaum wichtig (5%)	1= nicht wichtig (5%)
Finanzieller Zuschuss zu externen Fortbildungsveranstaltungen	4= wichtig (18%)	10= eher wichtig (45%)	6= kaum wichtig (27%)	2= nicht wichtig (9%)
Kostenlose interne Fortbildungsveranstaltungen	9= wichtig (41%)	8= eher wichtig (36%)	2= kaum wichtig (9%)	3= nicht wichtig (14%)
Gemeinsam mit den anderen Ehrenamtlichen und den Hauptamtlichen Gottesdienst feiern	9= wichtig (41%)	7= eher wichtig (32%)	5= kaum wichtig (23%)	1= nicht wichtig (5%)

3. Wie würden Sie über Ihre ehrenamtliche Tätigkeit urteilen? (bitte in jede Zeile ein Kreuz!)

Das trifft auf meine ehrenamtliche Tätigkeit zu:

Eine Arbeit die Spaß, Freude macht	17= richtig (77%)	3= eher richtig (14%)	1= eher nicht richtig (5%)	1= nicht richtig (5%)
Viele Kontakte zu anderen Menschen	13= richtig (59%)	8= eher richtig (36%)	1= eher nicht richtig (5%)	0= nicht richtig
Interessant	15%= richtig (68%)	6= eher richtig (27%)	1= eher nicht richtig (5%)	0= nicht richtig
Eine Tätigkeit, die für die Allgemeinheit wichtig ist	13= richtig (59%)	6= eher richtig (27%)	3= eher nicht richtig (14%)	0= nicht richtig

Eine Aufgabe, bei der man viel über den Umgang mit Menschen lernt	16= richtig (73%)	5= eher richtig (23%)	1=eher nicht richtig (5%)	0= nicht richtig
Man erfährt viel Dankbarkeit	10= richtig (45%)	9= eher richtig (41%)	3= eher nicht richtig (14%)	0= nicht richtig
Die eigene Tätigkeit wird von den hauptamtlichen Mitarbeitern sehr geschätzt	13= richtig (59%)	6= eher richtig (27%)	2= eher nicht richtig (9%)	1= nicht richtig (5%)
Man kann eigene Ideen einbringen (n = 21)	14= richtig (67%)	4=eher richtig (19%)	3= eher nicht richtig (14%)	0= nicht richtig
Man lernt was im Leben wirklich zählt, wichtig ist	16= richtig (73%)	5= eher richtig (23%)	0=eher nicht richtig	1= nicht richtig (5%)
Ich kann mein Christsein verwirklichen	13= richtig (59%)	7= eher richtig (32%)	2= eher nicht richtig (9%)	0= nicht richtig
Eine Tätigkeit, bei der man immer wieder Neues lernt (n = 21)	12= richtig (57%)	8= eher richtig (38%)	0=eher nicht richtig	1=nicht richtig (5%)
Meine Erfahrung ist hier wichtig	10= richtig (48%)	10=eher richtig (48%)	1=eher nicht richtig (5%)	1=nicht richtig (5%)
Man kann seine Zeit frei einteilen	16= richtig (73%)	5= eher richtig (23%)	1=eher nicht richtig (5%)	0= nicht richtig
Ein Ehrenamt bei dem man viel Freiheit hat	12= richtig (55%)	7= eher richtig (32%)	3= eher nicht richtig (14%)	0=nicht richtig
Man wird dort gefordert, kann zeigen was in einem steckt	10= richtig (48%)	6= eher richtig (27%)	4=eher nicht richtig (18%)	2=nicht richtig (9%)
Angesehene Tätigkeit	6= richtig (27%)	10=eher richtig (48%)	4=eher nicht richtig (18%)	2=nicht richtig (9%)
Die Aufgaben von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sind klar voneinander abgegrenzt	10= richtig (48%)	9= eher richtig (41%)	3=eher nicht richtig (14%)	0=nicht richtig
Man bekommt manchmal negative Reaktionen von außen	2= richtig (9%)	4= eher richtig (18%)	8= eher nicht richtig (36%)	8= nicht richtig (36%)
Man ist mit hohen Erwartungen der Menschen konfrontiert die man betreut	3= richtig (14%)	7= eher richtig (32%)	11=eher nicht richtig (50%)	1=nicht richtig (5%)
Eine Tätigkeit für die man sich laufend weiterbilden muss	6= richtig (27%)	10=eher richtig (48%)	6=eher nicht richtig (27%)	0=nicht richtig
Psychisch anstrengend, man ist immer mit den Problemen anderer konfrontiert	4= richtig (18%)	12=eher richtig (55%)	5=eher nicht richtig (23%)	1=nicht richtig (5%)
Man bekommt von der Gesellschaft zu wenig Anerkennung	3= richtig (14%)	4= eher richtig (18%)	9=eher nicht richtig (41%)	6=nicht richtig (27%)
Die Trennung zwischen Ehrenamt und Privatleben ist schwierig	1= richtig (5%)	2= eher richtig (9%)	7=eher nicht richtig (32%)	12=nicht richtig (55%)
Man ist häufig im Stress	0= richtig	2= eher richtig (9%)	10=eher nicht richtig (45%)	10=nicht richtig (45%)

(vgl. Allensbacher Repräsentativbefragung 2006)

V Fortbildung

1. Das Angebot an Fortbildungsmaßnahmen (monatliche Supervision, ein Fortbildungswochenende (FR-SO), sowie ein Fortbildungstag pro Jahr) **erachte ich als:** (bitte nur ein Kreuz!)

21= (95%) ausreichend

1= (5%) Würde mir mehr Angebote wünschen, nämlich: 2 Fortbildungstage oder Themenabende

2. Für die Auswahl zukünftiger Supervisoren wäre mir wichtig, dass:

(bitte in jede Zeile nur ein Kreuz!)

Der Supervisor von der Gruppe ausgewählt wird (Vorstellungsgespräch)	14= trifft zu (64%)	4= trifft eher zu (18%)	3=trifft kaum zu (14%)	1= trifft nicht zu (5%)
Der Supervisor Feldkompetenz im Bereich Seelsorge/ Seelsorge mit Patienten hat	15= trifft zu (68%)	4= trifft eher zu (18%)	1= trifft kaum zu (5%)	2= trifft nicht zu (9%)
Der Supervisor eine DGSv zertifizierte (oder vergleichbare) Anerkennung besitzt	10= trifft zu (45%)	7= trifft eher zu (32%)	1= trifft kaum zu (5%)	4= trifft nicht zu (18%)
Der Supervisor männlich ist	1= trifft zu (5%)	1= trifft eher zu (5%)	4= trifft kaum zu (18%)	16= trifft nicht zu (73%)
Eine Supervisorin ausgewählt wird (n = 21)	1= trifft zu (5%)	1= trifft eher zu (5%)	3= trifft kaum zu (14%)	16= trifft nicht zu (76%)
Der Supervisionsprozess mit einem Supervisor zeitlich begrenzt ist und danach neu verhandelt wird	10= trifft zu (45%)	5= trifft eher zu (23%)	5= trifft kaum zu (23%)	2= trifft nicht zu (9%)

So, das war`s!

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und die Zeit die Sie dafür geopfert haben.

Kontrollieren Sie bitte zum Abschluss noch einmal, ob Sie auch alle Fragen
vollständig und zutreffend beantwortet haben.

Wenn Sie möchten, nutzen Sie bitte die Rückseite für Ihre persönliche
Stellungnahme zum Fragebogen oder für ergänzende inhaltliche Bemerkungen:

Würde gerne die Ergebnisse der Fragebogenaktion später einmal lesen
(II = 2 Nennungen) Viele Grüße und alles Gute

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe angefertigt wurde und ich mich keiner anderen als der von mir angegebenen Hilfsmittel bedient habe.

Freiburg, den 02.06.2009

R. Rhode