

## **Supervision oder Seelsorge – das ist hier die Frage. Ein diskursanalytischer Diskussionsbeitrag zur pastoralpsychologischen Supervision**

### **Zusammenfassung**

Der Autor setzt sich mit der Frage auseinander, ob pastoralpsychologisch ausgebildete Seelsorger/innen besonders geeignet sind, Mitarbeitende in Kirche und Diakonie zu supervidieren? In der Auseinandersetzung mit Vertretern der pastoralpsychologischen Supervision kommt er zu dem Ergebnis, dass die postulierten Vorteile nur dann zum Tragen kommen, wenn die Supervisoren ihre berufsbezogene Beratungstätigkeit von der theologischen Arbeit zu unterscheiden und zu trennen wissen.

### **Bieten bestimmte Berufsgruppen bessere berufsbezogene Beratung? Sollten Seelsorger/innen supervidieren?**

Bei einer diskursanalytisch ausgerichteten Lektüre von Veröffentlichungen über Supervision und Coaching fällt auf, dass Vertreterinnen und Vertreter von Berufsgruppen bzw. von Studienabschlüssen bzw. Disziplinen behaupten, gerade ein bestimmter Hintergrund befähige in besonderer Weise zu berufsbezogener Beratung. So äußert sich z.B. Heidi Möller: „Diplom-Psychologen mit supervisorischer Weiterbildung eignen sich meines Erachtens deshalb in besonderer Weise zur Ausübung dieser jungen Profession (sc. Supervision, Anm. d. Vf.), da sie anders als Sozialarbeiter, Ärzte, Lehrer, Theologen, etc. aufgrund ihres wissenschaftlichen Studiums auf mehrperspektivisches sozialwissenschaftliches Denken vorbereitet sind. Gerade die Verbindung zwischen Arbeits- und Organisationspsychologie und Klinischer Psychologie ... stellt ein Spannungsfeld dar, das für den Gegenstand Supervision als fruchtbar beschrieben werden kann.“ (Möller 2003, S. 292)

Von Astrid Schreyögg werden im Hinblick auf Coaching Wirtschaftspsychologie und Personalwirtschaft der Betriebswirtschaft hervorgehoben (Schreyögg 2010, S. 393ff.), Coaching „erfordert ... auf Seiten des Beraters automatisch einen erweiterten Wissensbestand gegenüber dem klassischen Supervisor ... man braucht breit angelegte administrative und organisatorische Kenntnisse, unter denen besonders moderne Ansätze aus den Bereichen „Personal“ und „Führung“ relevant sind ... Das sind aber nun Wissensbestände, die bislang in keiner Supervisionsausbildung vermittelt werden ...“ (Schreyögg 2000, S. 41)

Wieder anders formuliert Michael Klessmann: „Pastoralpsychologie als ein Teilgebiet der christlichen Theologie bringt... Deutungshorizonte von Leben und Arbeit mit, welche die in der Supervisionstheorie vorherrschenden psychologischen Interpretationsmuster ergänzen, erweitern und kritisieren können.“ (Klessmann 2010, S. 39) Er betont Vorzüge von Supervisions-Ausbildungsstandards in der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) gegenüber der DGSv, wobei zu bedenken ist, dass in der DGfP im Normalfall nur Personen mit einer theologischen Ausbildung Mitglieder sein können, was also bedeutet, dass ausschließlich sie für die entsprechende pastoralpsychologische Supervision die Voraussetzungen erfüllen. ([www.pastoralpsychologie.de](http://www.pastoralpsychologie.de))

Wer sollte supervidieren? Seelsorger/innen, Psycholog/inn/en, Betriebswirtinn/e, Sozialarbeiter/innen, Pädagog/inn/en, Ärzt/inn/en, Jurist/inn/en ...? Wer bringt die besten Voraussetzungen für berufsbezogene Beratung mit? Bevor hierauf vor schnell aus der je eigenen Perspektive Antworten gegeben werden, stellt sich die Frage: Welchen Hintergrund haben die diesbezüglich kontroversen Konzeptionen aus machttheoretischer Perspektive? Die Diskurse sind m.E. von der jeweiligen Vorherrschaft einer Konzeption in bestimmten communities von Berater/innen und Wissenschaftler/innen und in bestimmten Feldern geprägt. Die Vorherrschaft hängt mit institutionellen Denkweisen und Überzeugungen in einer Organisation und mit Herrschaftsinteressen von Vertreter/innen bestimmter zentraler Berufsgruppen und Verbandsvertreter/innen in den entsprechenden Organisationen zusammen. Wissenschaftskritisch ist zudem die Vorherrschaft bestimmter universitärer Disziplinen zu beachten. Diese Hypothese bringe ich in diesem Kontext ein, wohl wissend, dass ihre Überprüfung aber selbstverständlich wesentlich umfangreicherer Untersuchungen bedürfte, als dies hier möglich ist. Dafür bräuchte es einen ganz anderen Rahmen.

Berufspraktisch und supervisionstheoretisch interessiert mich vor dem Hintergrund meiner Supervisionstätigkeit zum einen und meiner beruflichen Aufgabe zum anderen, auf Supervisionsanfragen an die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung der Bremischen Evangelischen Landeskirche mit der Empfehlung mehrerer Berater/innen zu reagieren, die Frage: Trifft es zu, dass pastoralpsychologisch ausgebildete Seelsorger/innen besonders geeignet sind, Mitarbeitende in Kirche und Diakonie zu supervidieren? Selbst Supervisor, Theologe und auch als Leiter der Telefonseelsorge Bremen Seelsorger, fällt meine vorläufige Antwort eindeutig zweiteilig aus: Erstens: Nein, wenn die Person zwischen Seelsorge und Supervision nicht klar und sauber trennt. Zweitens: Warum nicht, wenn sie erstens in theoretischer Hinsicht präzise zwischen Seelsorge und Supervision unterscheidet, zweitens wenn sie diese Unterscheidung reflektiert zu praktizieren weiß und drittens wenn es ihr zudem gelingt, soweit das in ihrem Einflussbereich liegt, dass auch die Supervisionsanfragenden nicht beides, Supervision und Seelsorge zugleich bei ihr suchen, gerade von ihr vielleicht beides erhoffen, und das u.U. auch noch möglichst ungetrennt, um nicht zu sagen: vermischt? Der Wunsch bspw. von bür-

gerschaftlich Engagierten in der Telefonseelsorge, nicht nur supervidiert zu werden, sondern auch Seelsorge zu erfahren, ist ja etwa keine geringe Herausforderung an das professionelle Selbstverständnis derer, die in der Telefonseelsorge mit Freiwilligen arbeiten (vgl. Belzner 2010, Austermann 2011).

Da ich meine zweiteilige Antwort ausdrücklich vorläufig genannt habe, kehre ich zunächst zurück zur Diskussion der Selbstdarstellung der Vorzüge pastoralpsychologischer Supervision, wobei ich mich besonders auf das Lehrbuch von M. Klessmann/K. Lammert „Das Kreuz mit dem Beruf. Supervision in Kirche und Diakonie“ (2007) und Klessmanns Artikel „Pastoralpsychologische Supervision – was ist das und was bringt sie?“ (2011) konzentrieren möchte. Dabei schicke ich ausdrücklich zweierlei voran, zum einen, dass ich als Theologe Klessmanns Seelsorgeverständnis und seine Pastoraltheologie in vielerlei Hinsicht durchaus zu schätzen weiß und ihnen viel abgewinnen kann. (vgl. Austermann 2009) Indes: Seelsorge und Pastoraltheologie sind etwas grundlegend von Supervision Verschiedenes. Und zum anderen, dass mir bewusst ist, dass pastoralpsychologische Supervision von anderen Vertreter/innen auch anders als von Klessmann und Lammert dargestellt wird, wobei die beiden schon als renommierte Repräsentant/inn/en pastoralpsychologischer Supervision gelten können.

### **Pastoralpsychologische Supervision: Anspruch und Selbstverständnis**

Die Tragweite des Selbstverständnisses pastoralpsychologischer Supervision auch für andere und anders orientierte Ansätze berufsbezogener Beratung wird schnell deutlich, wenn Klessmanns folgende Behauptung berücksichtigt wird: „Pastoralpsychologische Supervision hat paradigmatische Bedeutung auch für andere Supervisionsformen.“ (Klessmann 2010, S. 41) Woran macht sich diese behauptete paradigmatische Bedeutung fest, worin äußert sie sich?

Klessmann benennt in seinem Artikel nicht weniger als sechs weitere Besonderheiten: (1) „Pastoralpsychologische Supervision reflektiert ihre hermeneutischen Voraussetzungen.“, (2) „reflektiert ihre anthropologischen Prämissen“, (3) „arbeitet gezielt mit Symbolen und Ritualen“, (4) „lebt vom Dialog zwischen Theologie und Psychologie“, (5) „rechnet grundsätzlich mit der Möglichkeit religiöser Übertragungen“ und schließlich betont er die (6) „Feldkompetenz in pastoralpsychologischer Supervision“. Wie sind diese als spezifisch charakterisierten Vorzüge einzuschätzen, die pastoralpsychologische Supervision nicht nur „ein Beratungs- und Reflexionsverfahren für berufliche Zusammenhänge“ sein lassen „wie andere supervisorische Verfahren auch“? (Klessmann 2010, S. 41)

Aus meiner Sicht handelt es sich einerseits bei einigen als Besonderheiten bezeichneten Charakteristika um hoffentlich selbstverständliche Elemente guter berufsbezogener Beratungsarbeit, andererseits werfen manche „Besonderheiten“ kritische Fragen auf. So reflektiert (1) jede gute Supervision ihre hermeneutischen Voraussetzungen. Spannend und kontrovers wird es aber, wenn diese hermeneuti-

schen Voraussetzungen inhaltlich genauer beleuchtet werden. So spricht m.E. nichts gegen Klessmanns Aussage: „Menschen legen sich selbst ständig aus, wenn sie von sich und ihrem (beruflichen) Handeln erzählen“ (Klessmann 2010, S. 38). Wenn indes mit Rückgriff auf Boisen nicht nur Bibeltexte, sondern auch Menschen als „living human documents“ in der Gefahr stehen, zu Objekten der Auslegung erklärt zu werden, finde ich das durchaus diskussionswürdig.

Jede gute Supervision reflektiert (2) ihre anthropologischen Prämissen. Spannend und kontrovers wird es aber, wenn dabei Pastoralpsychologie ausdrücklich „als ein Teilgebiet christlicher Theologie“ verortet wird, deren „spezifische theologische Deutungshorizonte“ „die in der Supervisionstheorie vorherrschenden ... Interpretationsmuster ergänzen, erweitern und kritisieren können.“ Da hilft es wenig, dass diese mit höchster Autorität verknüpften Deutungshorizonte relativierend nur als „Anregungen“, „nicht als dogmatische Setzungen“ bezeichnet werden. Was haben z.B. das „Schöpfungsmotiv“ oder das „Rechtfertigungsmotiv“, deren Bedeutung Klessmann ausdrücklich hervorhebt (Klessmann 2010, S. 40, Anm. 2), in einer berufsbezogenen Beratung zu suchen, die vom Selbstverständnis her gerade keine Seelsorge zu sein beansprucht?

Gute Supervision berücksichtigt (3) die Bedeutung von Symbolen und Ritualen. Spannend und kontrovers wird es aber, wenn „gezielt mit Symbolen und Ritualen“ gearbeitet wird und das im Rückgriff auf „ein reiches Potenzial im Umgang mit beziehungsweise in der Gestaltung von Ritualen“ (Klessmann 2010, S. 40) aus den Traditionen des Judentums und Christentums. Was haben z.B. im Christentum praktizierte Rituale in einer berufsbezogenen Beratung zu suchen, die vom Selbstverständnis her gerade keine Seelsorge zu sein beansprucht?

Gute Supervision sucht und führt (4) selbstverständlich interdisziplinäre Dialoge. Dabei mag unter anderem auch der Dialog zwischen Theologie und Psychologie eine Rolle spielen. Könnte die Aussage, dass indes pastoralpsychologische Supervision von diesem Dialog lebe (2010, 40), nicht auch eine Engführung mit sich bringen? Rückt dabei die notwendige sozialtheoretische Fundierung der Supervision nicht aus dem Blick?

Gute Supervision, die Psychoanalyse einbezieht, rechnet (5) nicht nur mit der Möglichkeit von Übertragungen, sondern arbeitet ständig mit ihnen, was nicht nur, aber auch religiöse Dimensionen in den Übertragungen einschließt.

Im Hinblick auf das, was Klessmann schließlich (6) zur Feldkompetenz in pastoralpsychologischer Supervision schreibt, ist ihm bei dem zuzustimmen, was er über Belardi (Klessmann 2002, S. 39f.) hinaus führend sagt, diese Weiterführung möchte ich aber auch auf jede gute Supervision beziehen: „Feldkompetenz bezeichnet ... Offenheit, Neugier, und entsprechende reflektierte hermeneutische Kompetenz“, ich möchte allerdings ergänzen: auch „in Bezug auf religiöse Themen, auf anthropologische Grundannahmen, auf Sinndimensionen, Werthaltungen und Referenzrahmen“ (Klessmann 2010, S. 41).

Was Klessmann in seinem Artikel zu den Spezifika pastoralpsychologischer Supervision schreibt, bleibt insofern für mich im großen und ganzen entweder im Rahmen der Beschreibung jeder guten Supervision oder es werden Inhalte angeboten, bei denen sich die Frage stellt, ob sie nicht den für Supervision angemessenen Rahmen verlassen und sich von seelsorgerlichen Angeboten eben nicht ausreichend klar unterscheiden. Um es zugespitzt aus meiner persönlichen Sicht zu formulieren: Wenn ich Supervision in Anspruch nehme, möchte ich nicht vom Supervisor mit Schöpfungs- und Rechtfertigungsmotiv oder mit Ritualen aus der christlichen Überlieferung oder mit Symbolen aus der biblischen Tradition befasst werden. Wenn ich indes Seelsorge in Anspruch nehme, möchte ich durchaus, dass christliche Motive, Symbole und Rituale einbezogen werden. Was ist Supervision? Und was ist Seelsorge? Und wann supervidiert jemand nicht mehr, sondern übt eine andere Tätigkeit aus?

Bei der Auseinandersetzung mit dem Lehrbuch von Klessmann/Lammert verstärken sich noch einmal meine Bedenken. In ihrem Buch „Das Kreuz mit dem Beruf“ wird pastoralpsychologische Supervision als „Spezialform von Supervision“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 52) charakterisiert, wobei ihr Spezifikum „eine erweiterte, interdisziplinäre Hermeneutik“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 52) sei. Die Vorzüge der pastoralpsychologischen Supervision gegenüber psychologischen bzw. humanwissenschaftlichen Paradigmen und Methoden werden in „verschiedenen Perspektiverweiterungen“ gesehen, in einer „geschulten Aufmerksamkeit für die spirituelle Dimension bzw. für die Sinndimension ihrer Klientel“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 53). „Von ihrem theologischen Hintergrund her“ könne pastoralpsychologische Supervision „auch spezifische zusätzliche (gemeint ist: zusätzlich zu humanwissenschaftlichen) Hilfestellungen materieller und methodischer Art anbieten“, vor allem in den Bereichen „Wirklichkeitsverständnis“, „hermeneutisches Material (Biblische ‚Musterlebensläufe‘ als narrative Hintergrundfolien zur Lebens- bzw. Erfahrungsdeutung“), „hermeneutische Verfahren“ (... exegetische Kompetenz als Auslegungskompetenz...).“

Auch hier stellt sich erneut die Frage, ob bspw. das materielle Angebot an „biblischen ‚Musterlebensläufen‘“ den supervisorischen Prozess fördert oder nicht vielmehr die Gefahr einer Unklarheit in der notwendigen Unterscheidung zwischen Supervision auf der einen Seite und Seelsorge auf der anderen Seite vergrößert.

Hellhörig macht auch das Bild, das Klessmann/Lammert verwenden, um „das Spezifische der pastoralpsychologischen Supervision“ zu veranschaulichen: „Pastoralpsychologinnen... sehen quasi... mit einer Gleitsichtbrille“ aus Psychologie und Theologie. Dieses Bild sei besonders treffend, „weil es die Verschränkung bzw. Integration beider Perspektiven deutlicher macht.“ Um im Bild des Sehens zu bleiben: Bei einer derartigen Gleitsichtbrille kommt die Frage auf, ob eine auf solche Weise konzipierte Supervision sich nicht unnötig auf bestimmte Sichtweisen beschränkt, statt den Blick über den Tellerrand von vornherein ins Auge zu fassen. Theologische und humanwissenschaftliche Sichtweisen sind und bleiben stets kri-

tisch zu reflektieren, wobei die Notwendigkeit dieser kritischen Überprüfung durch die o.g. angestrebte Verschränkung beider Perspektiven zusätzlich dringlich wird.

Zu hinterfragen ist aus meiner Sicht vor allem der Rückgriff in der Supervision auf „ein materiales Sinndeutungsangebot“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 56). Und je konkreter dieses Sinndeutungsangebot von Klessmann/Lammert beschrieben wird, desto größer werden meine Bedenken einer möglicherweise nicht gelingenden Unterscheidung zwischen Seelsorge und Supervision. Dieses Sinndeutungsangebot sei „breiter“ „als z.B. das der Psychoanalyse.“ Und weiter heißt es, wohlgerichtet in einem Supervisionslehrbuch im Kapitel „Pastoralpsychologische Supervision als erweiterte Hermeneutik“: „Im Zentrum steht dabei natürlich die Geschichte Jesu Christi, die im Apostolischen Glaubensbekenntnis dogmatisch zur ‚Beispielbiographie‘ der Christenheit verarbeitet ist und dem Christen und Christinnen ‚nachfolgen‘.“ Darüber hinaus „bietet der gesammelte Schatz biblischer Geschichten und christlicher Vorstellungen eine Vielzahl überindividueller Rahmen-erzählungen zu allen denkbaren (!, Ausrufezeichen von Austermann) Lebens- und Erlebenslagen...“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 56). So können pastoralpsychologische Supervisor/innen „Erfahrungen in den Rahmen ihres theologischen Systems einordnen und sie christlich deuten. Auch dann, wenn Klientinnen das christliche Wirklichkeitsverständnis nicht teilen, können Theologinnen ihnen mittels ihrer hermeneutischen Kompetenz helfen, ihren eigenen Referenzrahmen zu aktivieren bzw. ihre eigenen Sinnstrukturen zu (re-)konstruieren. Und zwar deshalb, weil Theologinnen nicht nur hermeneutisches Material aus Bibel und christlicher Tradition zur Verfügung haben, sondern auch hermeneutische Verfahren.“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 57f.)

Wenn ich versuche, mich an dieser Stelle in Supervisionsanfragende hineinzuversetzen, die das christliche Wirklichkeitsverständnis, (in Klammern: was soll ich mir darunter vorstellen?), nicht teilen, rückt die Frage in den Vordergrund: Was löst es in jemanden aus, wenn jemand in berufsbezogener Beratung damit rechnen muss, etwa mit der Beispielbiographie der Christenheit konfrontiert zu werden oder wenn jemand davon ausgehen muss, dass das Gegenüber möglicherweise für jede (!) denkbare Erlebenslage bei der Beratung anfragenden Person auf irgendeine Rahmenerzählung aus dem Schatz biblischer Geschichten und christlicher Vorstellungen zurückgreift?

Im Konzept von Klessmann/Lammert geht die „Kompetenz von pastoralpsychologischen Beraterinnen“ schließlich so weit, dass sie „die ihnen anvertrauten bzw. sich anvertrauenden Menschen ebenso (!, Ausrufezeichen von Austermann) sorgfältig wahrzunehmen, wie sie biblische Texte zu exegetisieren gelernt haben. Beide, biblische Aussagen und Selbstaussagen der Gesprächspartnerinnen... in Supervision können mit demselben hermeneutischen Schlüssel ‚gelesen‘ werden.“ Nichts gegen exegetische Sorgfalt, aber wenn ich mich einer Supervisorin anvertraue, möchte ich dann wirklich mit demselben hermeneutischen Schlüssel wie Bibeltexte ‚gelesen‘ werden?

Schließlich scheuen Klessmann/Lammert nicht davor zurück, zu schreiben: „Die gleiche Fähigkeit – Auslegungskompetenz“, „eine Leistung, die Pastorinnen in jeder Predigt zu erbringen haben“, „... können sie auch im Beratungsgespräch anwenden, um die ‚Texte‘ und ‚Skripte‘ ihrer Gesprächspartnerinnen ... aufzuschlüsseln.“ Hier lassen sich durchaus Bedenken von Supervisionsanfragenden fantasieren, dass der Supervisor doch bitte nicht auf seine Predigtleistungen zurückgreifen möge.

Vor dem Hintergrund ihrer Auslegungskompetenz werden Theologinnen bei Klessmann/Lammert schließlich zu „Expertinnen für Sinn(re-)konstruktion“ erklärt, „sie können anderen helfen, sich selber, genauer: deren Selbst- und Weltbild, besser zu verstehen ... Bei dieser Arbeit an Sinn(re-)konstruktion ... handelt es sich um eine fundamentale Dimension aller Lebens- und Arbeitsbereiche.“ Und direkt fahren Klessmann/Lammert fort: „Man kann dies u. a. daran ablesen, dass auch in Wirtschaftsunternehmen immer mehr Wert auf spirituelle Aspekte gelegt wird, z.B. darauf, sinntragende Visionen, Unternehmensphilosophien und Botschaften zu entwickeln, die für Mitarbeitende und Kundinnen überzeugend sind.“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 59)

In diesem Zusammenhang seien die Fragen erlaubt, ob erstens der Wunsch von Wirtschaftsunternehmen nach derartiger Sinnkonstruktion nicht ganz andere Ziele (mit)verfolgt und zweitens wie die Expertinnen und Experten für Sinnkonstruktion sich vor einer entsprechenden Instrumentalisierung schützen.

Doch damit nicht genug. In dem darauf folgenden Absatz beziehen sich Klessmann/Lammert auf Drechsel (2003) und zitieren ihn: „... Das Machtgefälle zwischen Beraterin bzw. Supervisorin und Klientin erhalte einen Ausgleich: ‚vor Gott‘ stehen sie, ... auf einer gleichen Ebene. Gott bietet gewissermaßen eine Triangulierung der Beratungsbeziehung.“ (Klessmann/Lammert 2007, S. 59) Dabei wird dieses Zitat nicht etwa kritisch hinterfragt, sondern steht im Dienst der Argumentation für eine pastoralpsychologische Supervision, die für sich beansprucht, „ein Beratungs- und Reflexionsverfahren für berufliche Zusammenhänge zu sein wie andere supervisorische Verfahren auch.“ (Klessmann 2010, 38)

Wenn davon gesprochen wird, dass Gott Triangulierung biete und dies das Machtgefälle ausgleiche, fällt es schwer, nicht an Foucaults Ausführungen zur Pastoralmacht zu denken. (Foucault 1988) Wenn theologisch so argumentiert wird, drängt sich die Frage auf, ob hier nicht gerade das immerhin gesehene Machtgefälle zwischen Supervisorin und Klientin verdeckt und verschleiert wird. Als Theologe gruselt mich, ehrlich gesagt, vor einem Gott, der „gewissermaßen“ eine derartige Triangulierung der Beratungsbeziehung böte. Aber das ist ein anderes Thema. Ich komme zum Abschluss meiner Überlegungen und ziehe ein Fazit.

## Der reflexive Umgang mit dem Grundberuf in der berufsbezogenen Beratung

Supervision als reflexive Institution (vgl. Gröning 2011a und 2011b) berücksichtigt nicht nur die berufliche Sozialisation der Supervisand/innen, sondern ebenso die der Supervisor/inn/en. Dabei reflektiert sie kritisch, wie der Grundberuf die Entwicklung der supervisorischen Identität beeinflusst und ob der Grundberuf und wenn ja, in welcher Weise, die Professionalität supervisorischer Tätigkeit (eher) beeinträchtigt.

Es ist wichtig, dass die supervidierende Person bei ihrer beratenden Tätigkeit sich selbst stets im Klaren ist: Ist das jetzt Supervision, was ich anbiete? Oder Seelsorge? Analoges gilt selbstverständlich auch im Hinblick auf andere Grundberufe: Ist das jetzt Supervision, was ich anbiete? Oder doch Therapie?, etc. Für diesen Zusammenhang sind m.E. die Balintgruppen für Supervisor/inn/en besonders wichtig. Selbst- und institutionskritisch reflektierende Differenzierung verschiedener Tätigkeiten ist für berufsbezogene Beratung fundamental wichtig. Und das nicht nur aus Gründen der Professionalität, sondern ebenso aus ethischen Gründen. Und das nicht nur auf Seiten der Supervidierenden, sondern auch im Hinblick auf mögliche Projektionen der Supervisionsanfragenden. Nichts gegen Theologinnen und Theologen. (Ich bin selbst einer). Nichts gegen Psychologinnen und Psychologen. Aber viel für Supervisorinnen und Supervisoren, die ihre berufsbezogene Beratungstätigkeit klar von ihrer grundberuflichen Arbeit unterscheiden können. Also warum nicht Supervisorinnen und Supervisoren mit Grundberuf Theologin, Theologe bzw. Psychologin, Psychologe, wenn sie denn ihre berufsbezogene Beratungstätigkeit von der theologischen bzw. psychologischen Arbeit zu unterscheiden und zu trennen wissen?

## Literatur

- Austermann, F. (2009): Ermöglichungscoaching für Pfarrerinnen und Pfarrer. Unveröffentlichte Masterarbeit im Studiengang Personalentwicklung im lernenden Unternehmen. Technische Universität Kaiserslautern.
- Austermann, F. (2011): Schneller zuhören geht nicht – und auch nicht beschleunigt beraten: Telefonseelsorge und Supervision in Zeiten sozialer Beschleunigung. In: Supervision Heft 4, S. 37-41.
- Belardi, N. (2002): Supervision: Grundlagen, Techniken, Perspektiven. 3. Auflage, München.
- Belzner, R. (2010): Die Supervision ehrenamtlich Mitarbeitender in der Telefonseelsorge. In: Forum Supervision, Heft 35, S. 87-99.
- Drechsel, W. (2003): Das Religiöse in der Beratung. In: Fokus Beratung. Informationen der Evangelischen Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V., S. 27-34.
- Foucault, M. (1988): Für eine Kritik der Politischen Vernunft. In: Lettre international:LI, Europas Kulturzeitung, Heft 1, S. 58-66.
- Gröning, K. (2011a): Pädagogische Beratung. 2. Auflage, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011b): Reflexive Supervision als theoretischer Ansatz – Entwicklungslinien und praktische Begründung. In: Forum Supervision, Heft 38, S. 99-110.

- Klessmann, M. (2010): Pastoralpsychologische Supervision – was ist das und was bringt sie? In: Supervision Heft 3, S. 37-42.
- Klessmann, M./Lammert, K. (Hg.) (2007): Das Kreuz mit dem Beruf. Supervision in Kirche und Diakonie.
- Möller, H. (2003): Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden. Zweite Auflage, Stuttgart.
- Schreyögg, A. (2010): Supervision. Ein integratives Modell. 5., erweiterte Auflage, Wiesbaden.
- Schreyögg, A. (2000): Supervision aus der Sicht eines Coachs. In: van Kessel, L./Fellermann, J. (Hg.): Supervision und Coaching in europäischer Perspektive. Beiträge der ANSE-Konferenz 2000. Köln, S. 40-44.

Anschrift des Autors:

Dr. Frank Austermann, Vehrels 39, 28259 Bremen

## Stichworte zur Supervision

*Inge Zimmer-Leinfelder*

### **„Mein Coach ist Supervisor“ – Gedanken zu Supervision und Coaching<sup>1</sup>**

„Mein Coach ist Supervisor“ – heißt es auf einer Postkarte der DGsv. Wenn man die inzwischen vielfältige Literatur zu Coaching studiert oder in der derzeitigen Beratungspraxis erforscht, was Coaching und was Supervision genannt wird, stellt man fest, dass sich die beiden Begriffe nicht mehr trennscharf voneinander unterscheiden lassen, da beide Beratungsformen sich inzwischen gegenseitig beeinflusst haben. Tendenziell wird Supervision eher mit Verstehen, Reflexion, längeren Prozessen, Erweiterung von Wahrnehmungs- Bewusstseins- Handlungsmöglichkeiten, Anregen zum Nachdenken, Beziehungsarbeit, Personenentwicklung und sozialen Arbeitsfeldern verbunden, während mit Coaching eher Ressourcen- Handlungs- und Zielorientierung, kurze Prozesse, Personalentwicklung, Verhaltenstraining, Messbarkeit, Erfolg und der Wirtschaftsbereich assoziiert werden.

Die zunächst deutliche Abgrenzung der beiden Beratungsformen lässt sich auf die unterschiedlichen Entstehungsgeschichten, unterschiedliche Felder und auf unterschiedliche Ausbildungstraditionen und -standards zurückführen. Während sich Supervision im Rahmen sozialer Arbeit, Bildungsarbeit und klinischer Bezüge entwickelte und bereits eine längere Phase der Professionalisierung hinter sich hat, entstand Coaching im Bereich von Sport und Wirtschaft. Ende des 19. Jahrhunderts tauchte der Begriff Coaching erstmals im Zusammenhang des professionellen Sports (Tennis und Baseball) als Bezeichnung für Training, Begleitung, Motivation auf. In den 1950er Jahren erkannte man, dass die mentale Fitness mit ausschlaggebend für den Erfolg war. Tim Gallway (Captain für das Harvard Tennis Team) wies Ende der 1960er Jahre auf die Bedeutung der Psyche für den Erfolg hin und forderte, dass ein Coach die inneren, dem Erfolg im Weg stehenden Hindernisse abbauen müsse. Auf diesem Hintergrund gelangte 1970 Coaching in die Vorstandsetagen amerikanischer Unternehmen, um die Fähigkeiten der Unternehmensleitungen und eine Mitarbeiterorientierung zu fördern. Das sog. „Mentoring“ als besondere Form des Coaching bezeichnete dabei die Förderung vielversprechender Nachwuchskräfte durch erfahrene Manager.

<sup>1</sup> Der Text wurde in weiten Teilen dem Kapitel „Praxis der Supervision“ (I. Zimmer-Leinfelder, 2010), in Studienbrief „Supervision und ihre Methoden“ (G. Wittenberger und I. Zimmer-Leinfelder, Universität Bielefeld und Fortbildungsinstitut für Supervision, 2010) entnommen und ergänzend überarbeitet.