
**Zur Sprache Bringen -
Supervision mit Ehrenamtlichen
in der Ausbildung
zum Seelsorger, zur Seelsorgerin
im Rahmen der KESS-Kurse**

**Abschlussarbeit
zur Anerkennung
als Supervisor DGfP-KSA**

Pfarrer Jochen Schlenker

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	III
FLYER 'KESS - KURSE FÜR EHRENAMTLICHE SEELSORGERINNEN UND SEELSORGER'	IX
1. DER KURS.....	1
1.1. ZIELE DES KESS-KURSANGEBOTS	1
1.2. VORAUSSETZUNGEN, ANMELDUNG UND TÄTIGKEITSFELDER DER KESS-KURSTEILNEHMENDEN	1
1.3. STRUKTUR, ARBEITSFORMEN UND INHALTE DER KESS-KURSE.....	1
1.4. SUPERVISION IN DEN KESS-KURSEN – GEGENSTAND UND AUFBAU DIESER ARBEIT	2
2. DIE EHRENAMTLICHEN	3
2.1. MOTIVATION DER EHRENAMTLICHEN	3
2.1.1. Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit	3
2.1.2. Motivation zur Ausbildung	6
2.1.3. Motivation aus der Ausbildungsgruppe	7
2.2. ZUSAMMENSETZUNG DER AUSBILDUNGSGRUPPE	7
3. DER SUPERVISOR.....	9
3.1. DIE ROLLEN DES SUPERVISORS	9
3.1.1. Supervisor oder Regulator und Lenker?	9
3.1.2. Supervisor oder Praxisanleiter?	10
3.1.3. Supervisor oder Gratifikator?	11
3.1.4. Fazit: Die Rolle des Supervisors in der Supervision mit Ehrenamtlichen	11
3.2. DIE TRIANGULATIONEN DES SUPERVISORS	12
3.2.1. Landeskirche – Supervisor – Ehrenamtliche	12
3.2.2. Entsendende Einrichtung – Supervisor – Ehrenamtliche.....	13
3.2.3. Hauptamtliche – Supervisor – Ehrenamtliche	13
3.2.4. Besuchsdienstgruppe – Supervisor – Ehrenamtliche	15
3.2.5. Ausblick: Ansätze für eine Praktische Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge.....	15
4. DIE SUPERVISION MIT EHRENAMTLICHEN IN DER AUSBILDUNG ZUM SEELSORGER, ZUR SEELSORGERIN.....	18
4.1. SUPERVISION ALS GRATIFIKATION.....	18
4.2. SUPERVISION ALS WEG VON DER PRAXISANLEITUNG ZUR FACHLICHEN KOLLEGIALITÄT	18
4.3. SUPERVISION ALS SPRACHHILFE ZUM TRÖSTEN IN DER EHRENAMTLICHEN AUFGABE UND IM ALLTAG.....	19

VORWORT

Ehrenamtliche Seelsorge findet sich in der Kirche vor¹. Allerdings kommen in Lehrbüchern zu Seelsorgegesprächen, selbst in solchen die speziell "für Laien gedacht"² sind, weder die persönlichen und strukturellen Bedingungen Ehrenamtlicher Seelsorge noch Qualitäten, Chancen und Herausforderungen Ehrenamtlicher Seelsorge zur Sprache. Lediglich Ausbildungscurricula werden aufgestellt. Auch in großen Teilen der Supervisionsliteratur werden nur die "haupt- und nebenamtlichen Tätigen [als] wichtige potentielle Zielgruppen für Supervision"³ gesehen und über Ehrenamtliche herrscht **Schweigen**.

Im Rahmen meiner Weiterbildung zum Pastoralpsychologischen Supervisor war die (ehrenamtliche) supervisorische Begleitung der Ausbildung Ehrenamtlicher zu Seelsorgerinnen im Rahmen der KESS-Kurse der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ein Schwerpunkt meiner Lernsupervisionen. Ich leitete in wechselnden Zweierteams drei Kurse. Diese Arbeit mit Ehrenamtlichen Seelsorgerinnen wurde mir dabei zu einem solchen Herzenanliegen, dass ich sie nun zu meinem (hauptamtlichen) beruflichen Schwerpunkt machen werde.

Bei dieser Ausbildungstätigkeit ist mir jedoch das Schweigen der supervisionstheoretischen und praktisch-theologischen Fachliteratur zu Ehrenamtlicher Seelsorge aufgefallen. Dieser Arbeit liegt mein Anliegen zugrunde ausgehend von meinen supervisorischen Erfahrungen humanwissenschaftliche (v.a. Kapitel 2) und pastoralpsychologische Aspekte (v.a. Kapitel 3 und 4) eines Teilbereichs Ehrenamtlicher Seelsorge **zur Sprache zu bringen**, nämlich der Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin im Rahmen der KESS-Kurse⁴. Die Beschäftigung mit diesem Teilbereich Ehrenamtlicher Seelsorge schien mit nicht sinnvoll ohne diesen Teil in das Große und Ganze 'Ehrenamtliche Seelsorge' einzubetten, weshalb ich im Kapitel 3.2.5 auch über das Thema 'Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung' hinaus einen Ausblick auf eine Praktische Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge wage. Das von mir festgestellte Schweigen der Fachliteratur im Blick auf Ehrenamtliche Seelsorge soll mit diesem Beitrag zur Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin ein Stück weit durchbrochen werden und ich will grundlegende Erwägungen, supervisionstheoretische Grundlinien und praktisch-theologische Aspekte zur Sprache bringen.

'Zur Sprache bringen' im Titel ist aber nicht nur das **formale Anliegen** dieser Arbeit. 'Zur Sprache bringen' ist auch **materielles Ergebnis** dieser Arbeit und zwar in zweifacher Hinsicht, in dem es meine Quintessenz dessen ist, was Ehrenamtliche Seelsorge ausmacht (Kapitel 3.2.5), und dessen, was eine Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin leisten kann (Kapitel 4). Diese Arbeit zu verfassen hat mir auch viel Freude bereitet und ist als Dankeschön den Ehrenamtlichen in den Ausbildungskursen gewidmet. Diese haben mich zu dieser Abschlussarbeit, von Kurseinheit zu Kurseinheit stets neu zur ehrenamtlichen und nun zum Wechsel in die hauptamtliche supervisorische Begleitung der Ausbildung Ehrenamtlicher motiviert. Mir hat sich die Supervision in

¹ In Anlehnung an die Begründung der (hauptamtlichen) Seelsorge durch Thurneysen, 9.

² Vgl. Ruthe, 10. Ruthe nimmt die Ehrenamtlichen wenigstens in den Ausführungen zur Gesprächsführung (81ff.) in den Blick, während sie bei Gärtner gar nicht Thema sind. Eine Ausnahme bildet die Literatur zur Telefonseelsorge, vgl. Wieners/ Müller, 33ff.

³ So u.a. Klessmann/ Lammer, 28.

⁴ Vgl. zum Aufbau dieser Arbeit 1.4.

der Ausbildung Ehrenamtlicher Seelsorgerinnen im Rahmen der KESS-Kurse in mein *"Herz geKESSt"*. Die Ehrenamtliche Seelsorge ist es wert, sowohl in der Theorie (d.h. in der Praktischen Theologie, in der Supervisionstheorie und in der Aus- und Weiterbildung) als auch in der Praxis der Kirche (d.h. im Alltag der Gemeinden, der Institutionen und der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen) zur Sprache gebracht zu werden, denn durch sie wird Gottes Trost im Alltag zur Sprache gebracht und in den Alltag der Menschen hineingewirkt.

Leinfelden-Echterdingen, den 27. Februar 2013

LITERATURVERZEICHNIS

1. Monographien

- ANDRIESEN, HERMAN, Pastorale Supervision. Praxisberatung in der Kirche (Gesellschaft und Theologie. Abteilung: Praxis der Kirche 24), München/ Mainz 1978
- DERS. / MIETHNER, REINHARD, Praxis der Supervision. Beispiel: Pastorale Supervision, 3., überarb. und veränd. Aufl., Heidelberg 1993
- BELARDI, NANDO, Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven, München 32009 (BELARDI, Grundlagen)
- DERS., Supervision. Von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung, Paderborn 1992 (BELARDI, Praxisberatung)
- BERNREITER, CHRISTIAN, Persönlichkeitsentwicklung und Supervision. Eine pastoralpsychologische Studie zu Selbstkonzept und Supervisionserwartungen bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen der Telefonseelsorge (Theologia Actualis, Bd. IV), Passau 2001
- BOECKH, ALBRECHT, Methodenintegrative Supervision. Ein Leitfaden für Ausbildung und Praxis (Leben Lernen 10), Stuttgart 2008
- Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Bd. I: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Gesamtbericht, hg. v. BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND, BERNHARDT VON ROSENBLADT (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 194.1), Stuttgart 2000 (BUNDESMINISTERIUM)
- CONNELL, ROBERT W., Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, hg. v. und mit einem Geleitwort versehen v. URSULA MÜLLER, Opladen 1999
- DAHMS, ULJANA, Ehrenamtliche Arbeit in Hospizen. Bestandsaufnahme – Analyse von Konzepten, Hamburg 1999
- Freiwilliges Engagement in Einrichtungen und Diensten der Diakonie. Eine repräsentative Studie, hg. v. DIAKONISCHEN WERK DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND E.V. (Diakonie Texte 04.2012), Leinfelden-Echterdingen 2012 (DIAKONISCHES WERK)
- GÄRTNER, HEIDEROSE, Gute Gespräche führen. Ein Arbeitsbuch für gelingende Besuche im Krankenhaus, Altenheim und in der Gemeindegemeinschaft, Gütersloh 2004
- KLESSMANN, MICHAEL/ LAMMER, KERSTIN (Hg.), Das Kreuz mit dem Beruf. Supervision in Kirche und Diakonie, Neukirchen-Vluyn 2007
- LEMKE, HELGA, Seelsorgliche Gesprächsführung. Gespräche über den Glauben, Stuttgart/ Berlin/ Köln 1992
- PIPER, HANS-CHRISTOPH, Gesprächsanalysen, Göttingen 1973

RAUPP, WOLFGANG, Besuchsdienst – am Netz der Gemeinde knüpfen. Ein Leitfaden für die Praxis (Arbeitshilfen für den Gemeindeaufbau 1), Konstanz ²1992

RÜCKLE, JOACHIM, Seelsorge der Gemeinde. Voraussetzungen und Möglichkeiten ehrenamtlicher Seelsorge im Kontext von Kirche und Gesellschaft, Frankfurt a. M. 2010

RUTHE, REINHOLD, Gesprächsführung in der Seelsorge. Ein praktischer Leitfaden für Seelsorge und Beratung, Moers 2002

Sterbende begleiten lernen. Das Celler Modell zur Vorbereitung Ehrenamtlicher in der Sterbebegleitung, hg. v. ELKE SCHÖLPER im Auftrag des Gemeindegremiums der VELKD, Gütersloh ³2010

SCHREYÖGG, ASTRID, Supervision. Ein integratives Modell, 5. erw. Aufl., Wiesbaden 2010

Evangelische engagiert – Tendenz steigend. Sonderauswertung des dritten Freiwilligensurveys für die evangelische Kirche, hg.v. STEPHAN SEIDELMANN, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Hannover 2012

THURNEISEN, EDUARD, Die Lehre von der Seelsorge, Zürich 1946

2. Aufsätze und Artikel

AUCKENTHALER, ANNA, Qualitätssicherung durch Supervision? Die Supervisionspraxis vor dem Hintergrund der Supervisionsprogrammatisierung. In: Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder – Designs – Ergebnisse, hg. v. PETER BERKER/ FERDINAND BUER, Münster 1998, S. 183-195

DROLSHAGEN, CHRISTOPH, "Kostbarer Unterricht an den Sterbebetten". Vorbereitung Ehrenamtlicher auf ihren Einsatz in der Begleitung Sterbender. In: Hospiz-Arbeit konkret. Grundlagen – Praxis – Erfahrungen, hg.v. IDA LAMP, Gütersloh 2001, S.93-107

EBERL, KLAUS, Einbringung des Kundgebungsentwurfs zum Schwerpunktthema 'Ehrenamtliches Engagement in Kirche und Gesellschaft'. Kundgebung zum Schwerpunktthema "Ehrenamt Evangelisch. Engagiert". In: Ehrenamt Evangelisch. Engagiert. Texte zum Schwerpunktthema 'Ehrenamt Evangelisch. Engagiert' der 2. Tagung der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland 25. bis 29. Oktober in Ulm, hg. v. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (epd-Dokumentation Nr.51), Frankfurt/Main 2009, S.16-19

GRAF, GERDA/ KLUMPP, MARTIN/ NEUMANN, URSULA/ SCHMIDBAUER, HORST, Was uns leitet – Leitbild Ehrenamt in der Hospizarbeit. In: Hospiz ist Haltung. Kursbuch Ehrenamt, hg. v. MARIE LUISE BÖDIKER/ GERDA GRAF/ HORST SCHMIDBAUER, Ludwigsburg 2011, S.167-169

HAUSCHILDT, EBERHARD, Auf dem Weg zu einer Praktischen Theologie der Ehrenamtlichen-Seelsorge, WzM 99 (2010), S.116-127

HOFMANN, BEATE, Gemeindepädagogische Überlegungen zur Zukunftsfähigkeit kirchlichen Engagements, In: Ehrenamt Evangelisch. Engagiert. Texte zum Schwerpunktthema 'Ehrenamt Evangelisch. Engagiert' der 2. Tagung der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland 25. bis 29.

- Oktober in Ulm, hg. v. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (epd-Dokumentation Nr.51), Frankfurt/Main 2009, S.9-13
- Kundgebung zum Schwerpunktthema "Ehrenamt Evangelisch. Engagiert". In: Ehrenamt Evangelisch. Engagiert. Texte zum Schwerpunktthema 'Ehrenamt Evangelisch. Engagiert' der 2. Tagung der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland 25. bis 29. Oktober in Ulm, hg. v. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (epd-Dokumentation Nr.51), Frankfurt/Main 2009, S.4-8 (KIRCHENAMT, Kundgebung)
- KLESSMANN, MICHAEL, Pastoralpsychologische Supervision – was ist das und was bringt sie?, Supervision 3/2010, S.37-42
- PÜHL, HARALD, Einleitung [Kapitel II: Ausbildungs-Supervision]. In: Handbuch der Supervision. Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation, hg. v. HARALD PÜHL, Berlin 1992, S.61-62 (PÜHL, Einleitung II)
- DERS., Einleitung [Kapitel III: Fortbildungs-Supervision]. In: Handbuch der Supervision. Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation, hg. v. HARALD PÜHL, Berlin 1992, S.121-129 (PÜHL, Einleitung III)
- ROTHENBERG, GÜNTER, Ausgangssituationen in der psychodramatischen Supervision mit Ehrenamtlichen, Organisationsberatung – Supervision – Coaching 12 (2005), S.133-143 (ROTHENBERG, Ausgangssituationen)
- DERS., Supervision für Ehrenamtliche. Psychodramatische Supervision in der Arbeit mit Hospizhelfern, Organisationsberatung – Supervision – Coaching 14 (2007), S.184-194 (ROTHENBERG, Supervision)
- SEIDLITZ, HEINER, Die Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Handbuch der Telefonseelsorge, hg. v. JÖRG WIENERS, Göttingen 1995, S.48-66 (SEIDLITZ, 1995)
- DERS., Die Ausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Handbuch Telefonseelsorge, hg. v. TRAUOGOTT WEBER, 2. überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2006, S.49-69 (SEIDLITZ, 2006)
- SPOHN, JÜRGEN, Supervision in der TelefonSeelsorge - unter besonderer Berücksichtigung der Chancen pastoraler Supervision, Transformationen. Pastoralpsychologische Werkstattberichte 7 (2007), S.3-53
- STOELLGER, PHILIPP, Ehrenamt zwischen Gabe und Tausch – Potenziale und Probleme des ehrenamtlichen Engagements. In: Ehrenamt Evangelisch. Engagiert. Texte zum Schwerpunktthema 'Ehrenamt Evangelisch. Engagiert' der 2. Tagung der 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland 25. bis 29. Oktober in Ulm, hg. v. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (epd-Dokumentation Nr.51), Frankfurt/Main 2009, S.13-16
- STUDENT, JOHANN-CHRISTOPH, Hilfen für die Helfenden. In: Das Hospiz-Buch, hg. v. JOHANN-CHRISTOPH STUDENT, 4., erw. Aufl., Freiburg 1999, S.190-202

ULEYN, ARNOLD, Gruppensupervision. Varianten von Arbeitsstil und Rollenverständnis bei Gruppensupervision, Sozialpädagogik. Zeitschrift für Mitarbeiter 18 (1976), S.2-21

WABRA, GESINE/ LINDEN, CHRISTOPHER, Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der TelefonSeelsorge – "Doing gender". In: Handbuch Telefonseelsorge, hg. v. TRAUOGOTT WEBER, 2. überarb. und erw. Aufl., Göttingen 2006, S.85-98

WIENERS, JÖRG/ MÜLLER, ULRICH, Selbstverständnis und Funktion des Ehrenamtes in der Telefonseelsorge. In: Handbuch der Telefonseelsorge, hg. v. JÖRG WIENERS, Göttingen 1995, S.33-47

3. Broschüren und Veröffentlichungen in loser Form oder im Internet

FRÖR, PETER, "Ich bin krank gewesen und ihr habt mich besucht" – Ehrenamtliche Seelsorge im Krankenhaus. Vortrag bei einer Festveranstaltung anlässlich der 20. Jahrestagung des Evang. Seelsorgedienstes im Krankenhaus Hannover (18.11.2007). URL: <http://www.pastoralklinikum.de/formulare/Peter%20Frör.pdf> (16.08.2012) ('FRÖR')

Kirche der Freiheit. Perspektiven für die evangelische Kirche im 21. Jahrhundert. Ein Impulspapier des Rats der EKD, hg. v. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND (EKD), Hannover 2006 (28.06.2006). URL: <http://ww.ekd.de/download/kirche-der-freiheit.pdf> (03.11.2012) ('Kirche der Freiheit')

KITTELBERGER, FRANK, Ehrenamt im Spannungsfeld. Vortrag auf der Fachtagung der Bayerischen Stiftung Hospiz 17./18.11.2008 (17.11.2008). URL: <http://www.bayerische-stiftung-hospiz.de/pdf/EhrenamtimSpannungsfeld.pdf> (03.09.2012) ('KITTELBERGER')

KESS – Kurse für ehrenamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger, [hg. v. SEMINAR FÜR SEELSORGE-FORTBILDUNG DER EV. LANDESKIRCHE IN WÜRTTEMBERG] (22.11.2011). URL: http://www.bildungsportal-kirche.de/fileadmin/mediapool/bp/img/KSA/Downloads/Flyer_KESS_1-12.pdf (28.09.2012) ('Kurse')

Leitungsaufgabe Ehrenamt! Praxisbeispiele und Erprobungen zur Mitarbeitergewinnung und –begleitung, erarb. i.A. der Steuerungsgruppe "Erprobungen im Prozess Notwendiger Wandel" von CORNELIA EBERLE/ ANNEGRET THIERHOFF/ FRIEDER DEHLINGER, hg. v. EVANGELISCHEN MEDIENHAUS GMBH (Praxisimpulse Notwendiger Wandel 7), Stuttgart 2005 (29.08.2005). URL: http://www.gemeindeentwicklung-und-gottesdienst.de/fileadmin/mediapool/einrichtungen/E_gemeindeentwicklung/Praxisimpuls_Ehrenamt_Wuertt..pdf (30.08.2012) ('Leitungsaufgabe')

Milieuhandbuch "Religiöse und kirchliche Orientierungen", hg. v. MEDIEN DIENSTLEISTUNG GMBH, München 2005 ('Milieuhandbuch')

Seelsorge – Muttersprache der Kirche. Dokumentation eines Workshops der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hannover, 16. November 2009), hg. v. KIRCHENAMT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND, epd-Dokumentation, Hannover 2010 (03.03.2010). URL: http://www.kirche-im-aufbruch.ekd.de/images/10-10_Kirche_im_Aufbruch_Seelsorge_Sonderaufgabe.pdf (16.11.2012) ('Muttersprache')

Positionspapier Supervision und Ehrenamt, hg. v. DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR SUPERVISION E.V. (Reihe 5 – Dokumente zu Supervision und Beratung), Kassel 2011 ('Positionspapier')

RHODE, REGINA, 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. Masterthesis, Evangelische Hochschule Freiburg, Masterstudiengang Supervision (30.07.2010). URL: http://www.arhode.de/regina/files/Masterthesis_ReginaRhode.pdf (13.08.2012) ('RHODE')

Seelsorge-Ausbildung von Ehrenamtlichen – SavE. Leitlinien, Materialien, Entwürfe, hg. v. GERHARD KNOHL im Auftrag des Zentrums Seelsorge und Beratung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Friedberg 2007 (21.06.2007). URL: http://zsb.ekhn.org/data/8/Juni_07_SAvE_304nd_s64-66.pdf (23.08.2012) ('SavE')

4. Unveröffentlichte Literatur

KESS-Leitlinien. Kurse für Ehrenamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger, hg. v. ULRICH ROST, Seminar für Seelsorge-Fortbildung [der] Evangelische[n] Landeskirche in Württemberg, [Stuttgart-] Birkach 2011 ('Leitlinien')

1. DER KURS

1.1. Ziele des KESS-Kursangebots

Die Kurse für Ehrenamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger (KESS) sind ein Angebot des Seminars für Seelsorgefortbildung der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, kirchliche und diakonischen Einrichtungen ("entsendende Einrichtungen"). Männer und Frauen werden ganzheitlich und erfahrungsbezogen ausgebildet, so dass diese "seelsorgerliche Kompetenzen zur ehrenamtlichen Begleitung von Menschen in alltäglichen und besonderen Lebenssituationen erlernen..., ihre kommunikativen Fähigkeiten verbessern" und "ihre persönliche und geistliche Identität bezüglich ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit reflektieren"¹. Die Leitung der Kurse übernehmen zwei Supervisoren (DGfP/KSA) des Arbeitskreises des Seminars für Seelsorgefortbildung.

1.2. Voraussetzungen, Anmeldung und Tätigkeitsfelder der KESS-Kursteilnehmenden

Gemäß den Voraussetzungen, die im Werbematerial zur Ausschreibung genannt werden, kommen für die Kurse "Menschen in Frage, denen der Kontakt zu Menschen Freude macht, die bereit sind, das eigene Tun zu reflektieren, die sich auch in Frage stellen lassen" und "die der psychologischen Arbeit aufgeschlossen gegenüber stehen"².

Über die Pfarrämter und über kirchliche oder diakonische Einrichtungen erfolgt die Anmeldung bewährter oder neuer Mitarbeitender in einem seelsorglichen Tätigkeitsfeld. Die Anmeldung hat deshalb stets über ein Pfarramt oder eine kirchliche oder diakonische Einrichtung zu erfolgen, da eine Vertretung in einer Gemeinde oder einer Einrichtung durch eine seelsorgliche Tätigkeit während des Kurses und über die Kurszeit hinaus Bedingung für eine Teilnahme ist.

Das KESS-Kursangebot ist offen für viele Arten der ehrenamtlichen Tätigkeit. Die Teilnehmenden sind hauptsächlich im Geburtstagsbesuchsdienst für ältere Gemeindeglieder, in der Krankenhaus-, Altenheim- und Pflegeheimseelsorge tätig. Einzelne engagierten sich in der Begleitung von Asylsuchenden, in Gesprächsangeboten für Trauernde, in Schülercafés, in Besuchsdiensten für Neuzugezogene und Tauffamilien.

1.3. Struktur, Arbeitsformen und Inhalte der KESS-Kurse

Die Struktur und die Arbeitsformen der Kurse ist – mit Freiheit der Variation – in den internen Leitlinien des Seminars für Seelsorgefortbildung³ vorgegeben:

Im Auswahlgespräch wird das Lernen nach KSA und das Modell 'KESS-Kurs' vorgestellt. In Einzelgesprächen werden dann geeignete Teilnehmende ausgewählt und eine arbeitsfähige Lerngruppe zusammengestellt.

¹ 'Kurse', [2].

² Ebd., [1].

³ Vgl. 'Leitlinien', [3-5].

Die Struktur des **ersten Ausbildungsabschnitts** ist folgendermaßen aufgebaut:

- 12 AE¹ Kompaktwochenende
- 20 AE 5 halbe Tage zu je 4 AE im wöchentlichen oder vierzehntägigen Rhythmus, davon 2 AE Gesprächsprotokollbesprechungen in Halbplena und 2 AE 'Theorieeinheit', in der u.a. mit Kommunikationsübungen, Rollenspielen, thematischen Impulsen, kreativen Elementen und Methoden der Selbsterfahrung gearbeitet wird
- 8 AE Kompakttag zur Zwischenauswertung
- 24 AE 6 weitere halbe Tage (s.o.)
- 12 AE Kompaktwochenende mit Schlussauswertung.

Daran schließt sich über einen Zeitraum eines halben Jahres der **zweite Ausbildungsabschnitt** mit 20 Zeitstunden Gruppensupervision in zwei jeweils festen Teilgruppen an.

Während der gesamten Zeit sind die Teilnehmenden verpflichtet, ca. fünf Stunden monatlich in einem seelsorglichen Praxisfeld zu arbeiten. Die Ausbildung schließt nach der Dauer von einem bis eineinhalb Jahren mit einem Zertifikat der Landeskirche ab, das die erfolgreiche Teilnahme am Kurs für Ehrenamtliche Seelsorgerinnen und Seelsorger bescheinigt. Diese Zertifizierung "ermöglicht die offizielle Beauftragung mit einem seelsorglichen Ehrenamt in Gemeinde, Krankenhaus oder Altenheim"².

Inhalte der 'Theorieeinheiten' sind theologische Themen, die Aufgaben der Seelsorge, die eigene Spiritualität und geistliche Texte in der Seelsorge. Sowohl in den 'Theorieeinheiten' als auch in den Protokoll- bzw. Fallbesprechungen werden die Grundlagen der Kommunikation und Interaktion, die Wahrnehmung der eigenen Person im Kommunikationsgeschehen und besondere Situationen der Seelsorge bearbeitet.

1.4. Supervision in den KESS-Kursen – Gegenstand und Aufbau dieser Arbeit

Supervision findet in beiden Abschnitten der Ausbildung statt und zwar in Form von Gruppensupervision, in der Gesprächsprotokolle besprochen werden. Gegenstand der Supervision Ehrenamtlicher ist dabei, als Äquivalent zur beruflichen Situation der Supervision mit Hauptamtlichen, "die 'Kompetenz erfordernde Situation', die die Arbeit der/ des ehrenamtlich Tätigen kennzeichnet"³. Definitorisch handelt es sich um **Ausbildungssupervision**, die zu einer Zeit erfolgt, in der die Auszubildenden bereits praktisch tätig sind und die der Begleitung der "Anwendung der gelernten Methoden"⁴ dient. Ausbildungssupervision bietet in der Ausbildungsphase eine institutionalisierte Form der Praxisreflexion, die auch einen Kontrollaspekt beinhaltet, aber vielmehr als kritische Selbstreflexion verstanden wird⁵. Vor allem im zweiten Abschnitt der Ausbildung nimmt die Supervision auch Formen der **Fortbildungssupervision** an, indem zunehmend darauf geachtet wird, wie das Gelernte in das seelsorgliche Handeln insgesamt zu integrieren ist und wie gegebenenfalls die

¹ AE bezeichnet Arbeitseinheiten à 45 Minuten.

² 'Kurse', [2].

³ 'Positionspapier', 13.

⁴ Boeckh, 17. Er spricht gar von einer "Kontrolle der Anwendung der gelernten Methoden". Hierzu in dieser Arbeit auch kritisch 3.1.2.

⁵ Vgl. Pühl, Einleitung II, 62.

Strukturen vor Ort weiterentwickelt werden müssen¹. Im ersten Abschnitt sind so mehr die einzelnen seelsorglichen Interventionen im Blick, im zweiten Abschnitt das System, in dem diese seelsorgliche Tätigkeit geschieht, sei es das 'System' der Seelsorgerin oder das System der entsendenden Einrichtung.

Diese Arbeit reflektiert die supervisorischen Erfahrungen und Fragestellungen dieses Gruppensupervisionsprozesses über beide Abschnitte des Kurses hinweg. Diese Reflexion fokussiert in ihrem **Aufbau** auf die speziellen Aspekte der Supervision in der Ausbildung Ehrenamtlicher Seelsorgerinnen in dreierlei Hinsichten:

Im 2. Kapitel werden die **Ehrenamtlichen** im Hinblick auf ihre Motivation (2.1.), die Zusammensetzung ihrer Gruppe (2.2.) und die jeweiligen Auswirkungen dieser Gegebenheiten auf das supervisorische Handeln bedacht.

Danach wird der **Supervisor** in diesem Gruppensupervisionsprozess in den Blick genommen, seine Rolle (3.1.) und seine spannungsreichen Bindungen, seine Triangulationen (3.2.). Diese Triangulationen sind Spiegelungen der ungeklärten 'Praktischen Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge', zu welcher aus der Praxis Thesen formuliert werden (3.3.).

Zusammenfassend (4.) werden Grundlinien einer **Definition der Supervision mit Ehrenamtlichen** in der Ausbildung zum/ zur Seelsorger/in gezogen und jeweils Chancen durch und Herausforderungen aus diesen Grundlinien aufgezeigt.

Andere Aspekte der Ausbildung Ehrenamtlicher neben den supervisorischen Erfahrungen und Fragestellungen, wie zum Beispiel die Kursleitungserfahrungen oder das den Kursen zugrundeliegende Verständnis von Seelsorge, sind nicht Gegenstand dieser Arbeit.

2. DIE EHRENAMTLICHEN

2.1. Motivation der Ehrenamtlichen

Die Motivation der Ehrenamtlichen zur Ausbildung ist zum einen Spiegel ihrer Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit (2.1.1). Daneben gibt es spezifische Beweggründe zur Ausbildung (2.1.2) und eine während der Ausbildung entstehende Motivation (2.1.3).

2.1.1. Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit

Hilfeleistung

Die Motivation zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit in der Seelsorge ist oftmals der Wunsch zu helfen: Die Ehrenamtlichen wollen etwas Sinnvolles und Nützliches tun, um gebraucht zu werden und um die Gesellschaft mitzugestalten². Für die ehrenamtliche Seelsorge ist "eine christliche Grundhaltung ein zentraler Beweggrund für das Engagement"³ und diese hat oftmals eine mehr oder minder starke

¹ Vgl. Pühl, Einleitung III, 121.

² Vgl. Diakonisches Werk, 31.

³ Seidelmann, 9.

missionarische Ausrichtung¹ - im ganzen Spektrum von einem Einsetzen der "von Gott anvertrauten Gaben zum Wohl anderer und der Gemeinde"² bis zu einem dezidierten Verkündigungs- und Bekehrungsanliegen.

Vorrangig durch diese 'Gemeinwohlorientierung' motivierte Ehrenamtliche haben eher die Hilfe für andere im Blick und sehen oft von sich selbst, von ihrer Person ab³, da es in ihnen "starke persönliche Überzeugungen, Haltungen und Ideale [gibt], die offen oder verborgen die ehrenamtliche Tätigkeit anleiten"⁴ und eine Infragestellung dieser angstbesetzt sein könnte. Auch deshalb ist in den Gruppensupervisionen der KESS-Kurse der Blick auf die Person der Ehrenamtlichen zu richten. Ihre Motivation muss im Sinne einer Offenheit für das Gegenüber in der Seelsorge, für seine Anliegen und Grenzen, und einem Rollenbewusstsein immer wieder Gegenstand kritischer Reflexion sein. Diese Reflexion kann zu einem Lernen führen, dass zur Hilfeleistung motivierten Teilnehmenden auch aufzeigt, dass *"meine Erwartungshaltung an den Besuch mich wohl nicht weitergebracht hätte"*, dass *"der Besuch, und nicht das 'Christliche' das Grundlegende ist, im Sinne von 'Ich war krank und ihr habt mich besucht'"* und dass *"der Besuchte über den Verlauf und die Tiefe des Gesprächs bestimmt und entscheidet"*.

Weitergabe

Viele der Ehrenamtlichen entscheiden sich gerade deshalb für eine Tätigkeit in der Seelsorge, weil sie selbst seelsorgerliche Hilfe als stärkend erlebt haben. Sie wollen diese seelsorglichen Erlebnisse aus ihrer eigenen Biographie weitergeben: *"Die Hingabe einiger Ehrenamtlicher [in der Seelsorge im Pflegeheim] hat mich sehr beeindruckt. Durch diese Sterbebegleitung bei meinem Vater wurde mir klar, dass es sehr wichtig ist, am Ende des Lebens Liebe, Trost und Zuneigung zu erfahren."* oder *"Die Besuche bei der Seelsorgerin waren sehr bereichernd für mich und haben mich motiviert, mich selber in der Seelsorge zu engagieren."*

Verarbeitung

Manche engagieren sich aus einer eigenen Betroffenheit, aus erlebter seelischer Not heraus, in der sie oftmals keine adäquate Begleitung fanden. Sollte diese Betroffenheit noch akut bestimmend sein, changieren die Seelsorgerinnen zwischen dem Wunsch anderen und dem Wunsch sich selbst zu helfen. Im Blick auf die Gruppensupervision der KESS-Kurse hinterfragen sowohl der 'Vor-Filter' der entsendenden Einrichtung als auch die Auswahlgespräche zum KESS-Kurs diese Motivation und verweigern Menschen, bei denen die Selbsthilfe bestimmend ist, die Ausbildung. Doch auch in den Gruppensupervisionen können immer wieder verdeckte, verdrängte Wünsche nach Selbsthilfe auftauchen.

¹ Vgl. Unterlagen 5.2.1. 'Rhode', 50, erfragt bei 91% der in der Seelsorge in einer Klinik Engagierten, dass diese "ihr 'Christ sein' in der ehrenamtlichen Tätigkeit verwirklichen" wollen.

² Seidelmann, 2.

³ Ders., 18, spricht davon, dass die Gemeinwohlorientierten die Vertretung eigener Interessen in den Hintergrund stellen.

⁴ 'Positionspapier', 17.

Persönliche Weiterentwicklung

Von dem Wunsch nach verarbeitender Selbsthilfe ist zu unterscheiden, dass viele, die sich für eine seelsorgliche Tätigkeit interessieren und engagieren, zwar nicht durch einschneidende Lebensereignisse jedoch allgemein biographisch in einer Phase der Neuorientierung sind. Im Blick auf die Gruppensupervision der KESS-Kurse sind es so größtenteils Frauen, die am Ende oder nach der Familienphase stehen¹. Daneben sind es Männer und Frauen, die gegen Ende oder nach dem Ende ihres Berufslebens "nach einer sinnvollen Weiter-Beschäftigung" oder neben dem Beruf "nach alternierenden Lebens-Erfahrungen"² suchen. Dies zeigt das dem Ehrenamt unserer Zeit allgemein zugrundeliegende Streben nach Sinnerfahrung als Gewinn aus der ehrenamtlichen Tätigkeit³: "Ehrenamtliche ... suchen die Auseinandersetzung mit dem, was ihr Leben trägt und in der Gestaltung des Lebens und des Ehrenamts hilft."⁴ Sie haben den Wunsch "durch die Aufgaben, die sich einem stellen, die eigene Person zu entwickeln"⁵. Sie engagieren sich also durchaus aus "'eigennütigen Motiven'"⁶. Sie wollen ehrenamtlich 'Geben' um auch zu 'Nehmen'.

Diese Interessenorientierung, die früher eher unbedeutend war, hat gegenüber der Gemeinwohl- und der Geselligkeitsorientierung (vgl. 2.4) an Gewicht gewonnen. Man spricht vom 'neuen Ehrenamt', im Rahmen dessen die einzelnen Ehrenamtlichen "ihre Interessen einbringen, sich fortbilden, Kompetenzen entwickeln und Erfahrungen machen wollen, die ihnen auch in anderen Lebensbereichen zugutekommen."⁷ Deshalb muss im Blick auf die Ehrenamtlichen "die z.T. vorherrschende und oft mit dem traditionellen Ehrenamt verbundene Aufgabenorientierung korrigiert und ergänzt werden ... durch eine stärkere Orientierung an der Person der Engagierten"⁸.

Im Blick auf die KESS-Kurse ist auch diese Motivation für neu oder bereits länger in der Seelsorge tätige Ehrenamtliche bestimmend: *"Ich war besonders gespannt auf die Arbeit mit mir, mit meiner Persönlichkeit. Ich wollte mich besser kennenlernen und an mir arbeiten."* Die KSA-Methode trifft genau auf das Bedürfnis dieser 'neuen Ehrenamtlichen'. Dies zeigt sich daran, dass es nicht die Theorieeinheiten sind, in denen in KESS-Kursen die wichtigen Lernerfahrungen gemacht werden, sondern die Gruppensupervisionen und allenfalls noch die Rollenspiele. Die persönliche Weiterentwicklung findet dann sowohl im Bereich der Selbstwertschätzung (*"Ich bin o.k. wie ich bin, genauso wie jeder andere o.k. ist. Es gibt kein richtig und kein falsch."*), im Bereich der seelsorglichen Stärken und Schwächen (*"Ich kann mich gut einfühlen. Dass ich im Mitteilen eigener Eindrücke zu zurückhaltend, vorsichtig bin habe ich gelernt."*), im Blick auf die eigene Biographie (*"Ich habe gelernt, welche Rollen alte Geschichten bei mir noch spielen"*) und im Blick auf Selbst- und Fremdwahrnehmung statt (*"Ich habe gelernt, dass ich ein offener und positiver Mensch bin. Ich neige dazu, zu schnell zu antworten, zu reagieren oder gar Lösungen finden zu wollen. Daran arbeite ich."*). Auch spiegelt sich dieses Lernen im Blick auf die Person in Veränderungen des eigenen Verhaltens, ge-

¹ Die beiden Männer dieses Lebensalter zwischen 40 und 50 Jahren, die an den Kursen teilgenommen haben, waren beide beruflich in einer gewissen zufriedenstellenden, längerfristigen Position angelangt, verheiratet und kinderlos.

² Rothenberg, Ausgangssituationen, 137. Vgl. Wieners/ Müller, 38.

³ Vgl. Eberl, 16, der den 'Lohn' für die ehrenamtliche Tätigkeit im individuellen Nutzen, in "Sinnerfahrung und Begegnung" sieht.

⁴ Hofmann, 12.

⁵ 'Rhode', 26; vgl. Dahms, 38.

⁶ Rothenberg, Ausgangssituationen, 136.

⁷ Kirchenamt, Kundgebung, 4.

⁸ Rückle, 149.

wohnter Haltungen oder gar der Verhältnisse im sozialen oder beruflichen Umfeld der Kursteilnehmerinnen wieder¹.

Zum 'Geben' der Ehrenamtlichen in ihrer seelsorglichen Tätigkeit ist dieses Lernen an ihrer Persönlichkeit in der Gruppensupervision das 'Nehmen'. Der persönliche Gewinn ist ihr 'Gehalt'² für ihren Einsatz und damit sind die Gruppensupervisionen die Währung, in der ihr Gehalt ausbezahlt wird. Somit ist der KESS-Kurs und insbesondere die Gruppensupervision "ein wichtiger Bestandteil der Gratifikationskultur für Ehrenamtliche"³ und Teilnehmerinnen fanden Überschriften über ihre KESS-Erfahrungen wie *"Mein neues 'Ich'"*, *"Ein Kurs fürs Leben"* oder *"Balsam für die Seele"*. Das Verhältnis im Lernangebot zwischen dem Lernfeld der Seelsorgepraxis und dem Lernfeld der Persönlichkeitsentwicklung sollte dabei aber "möglichst ausbalanciert"⁴ sein – ein *"Weg zu mir und zu dir."*

Aus dieser Motivation nach persönlicher Weiterentwicklung speist sich auch der Wunsch nach der Ausbildung andere, 'anspruchsvollere' Seelsorgeaufgaben *"nicht nur Geburtstagsbesuche bei Senioren"* übertragen zu bekommen.

2.1.2. Motivation zur Ausbildung

In der Motivation zur KESS-Ausbildung spiegeln sich die Motivationen zur ehrenamtlichen Tätigkeit wieder, insbesondere der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung. Hinzu kommen spezifische Bereiche der Motivation zur Ausbildung. Zum einen werden von der Ausbildung zur ehrenamtlichen Seelsorgerin bereits ehrenamtlich in der Seelsorge Engagierte angesprochen, die schon lange Jahre gute Arbeit in der Seelsorge leisten und den Wunsch nach **fachlicher Weiterbildung** haben. Ihre Motivation zur Ausbildung ist sehr hoch. Die Ausbildung sehen diese Ehrenamtlichen als Vertiefung ihrer seelsorglichen Fähigkeiten und Zuwachs und Erhalt ihrer Kompetenzen im Bereich Kommunikation, Grenzziehungen, Rolle, Rituale, Sinn, Theologie, Psychologie und Krankheitsbildern – so eine Teilnehmerin, die ihre *"Intuition mit mehr Wissen verbinden"* wollte. Die hohe Motivation kann dann ins Gegenteil umschlagen, wenn die bisherigen Fähigkeiten und Kompetenzen nicht vertieft, sondern in Frage gestellt werden.

Zum anderen werden Menschen angesprochen, die sich gerne neu in der Seelsorge engagieren wollen, aber hierfür zunächst eine **grundlegende Ausbildung** suchen, sei es aus persönlichen Gründen oder sei es aufgrund der mehr oder minder deutlich gesetzten Vorgaben der entsendenden Einrichtung. Diese Teilnehmenden wollen *"'Handwerkszeug' für Gespräche und Seelsorge erlernen"*, erwarten *"Vorträge mit anschließendem Lösungsmuster, um etwas in der Hand zu haben"*, wollen *"Hilfestellung im Umgang mit Menschen"*, wünschen ihre *"Fähigkeiten zu entdecken und unter Anleitung zu entwickeln"* und *"Sicherheit für die Besuche"* zu bekommen. Diese Menschen haben das Bedürfnis nach Praxisanleitung, allerdings oftmals in Kombination mit der ihnen eigenen Unsicherheit

¹ Bernreiter, 235, stellt fest, dass die Supervision Ehrenamtlicher die Lebenszufriedenheit, das Selbstwertgefühl fördert und personale Beziehungen intensiviert.

² Vgl. Seidlitz, 2006, 68.

³ Rothenberg, Ausgangssituation, 136. Vgl. 3.1.3.

⁴ Student, 201. Stoellger, 14, fasst diese Balance so zusammen: "Klar scheint mir, dass die reine Selbstlosigkeit ein allzu heiliges Ideal wäre, um menschlich zu sein. Klar scheint mir auch, dass der Wunsch nach Anerkennung und Selbstentfaltung immer mitschwingt und das darf. Aber – wichtig scheint mir auch, dass man hier unterscheidet, was faktisch mitschwingt, sollte man deswegen nicht als maßgeblichen Beweggrund feiern". Allgemein ist dadurch in der Kirche "ein theologischer Verständigungsprozess über das Verhältnis von Selbstverwirklichung und Auftrag" notwendig (vgl. Kirchenamt, Kundgebung, 5).

in der Frage nach ihrer Eignung zu seiner Seelsorgetätigkeit, die zu jeder Zeit aktualisiert werden kann. Hier treffen sie sich in ihrem Bedürfnis nach Bestätigung mit den bereits ehrenamtlich in der Seelsorge Tätigen.

Für die Gruppensupervision ist deshalb sowohl mit einer großen Lernbereitschaft und Offenheit, aber auch stets mit einer eingeschränkten Kritikbereitschaft zu rechnen. Die bereits Engagierten fürchten Kritik an der eigenen, bisher bewährten Kompetenz und insbesondere an der eigenen Persönlichkeit, die meist bislang die Seelsorgetätigkeit fast ausschließlich prägte. Die neu Engagierten wollen den Wunsch nach einem Engagement, von dem evtl. offen oder verborgen sehr vieles abhängt, nicht hinterfragen und scheuen oftmals den Blick auf ihre Persönlichkeit.

2.1.3. Motivation aus der Ausbildungsgruppe

Begeisterung für die ehrenamtliche Tätigkeit entsteht auch aus der Ausbildungsgruppe und zwar aus der "Bindung an die Gruppe, die von gegenseitiger Sympathie und dem persönlichen Wissen über einander ... geprägt ist."¹ Diese Motivation ist nicht wichtig genug einzuschätzen, da sie auch demotivierende Seelsorgeerfahrungen trägt und einer möglichen Verzweckung von Besuchten zur Selbstmotivation wehrt². Es ist die Ausbildungsgruppe, die für einzelne auch immer wieder ihre christliche Existenz vertieft und stärkt³ und somit die Forderung einlöst, dass "wer in der Kirche Raum findet sich zu engagieren," auch die Chance bekommt, "dem Glauben neu zu begegnen"⁴. Hier kann mit dem Ende der gruppensupervisorischen Begleitung Motivation verloren gehen.

2.2. Zusammensetzung der Ausbildungsgruppe

"Insgesamt sind Personen mit besseren bildungsmäßigen, beruflichen und finanziellen Voraussetzungen und Personen, die sozial stärker integriert sind, eher als andere bereit zur Übernahme freiwilliger, ehrenamtlicher Aufgaben und Arbeiten."⁵ Diese trifft auch für die Supervisandinnen in der KESS-Ausbildung zu:

Die Bandbreite an **Bildung in Schule und Beruf** in den KESS-Kursen umfasst fast ausschließlich die Schulabschlüsse der Mittleren Reife und des Abiturs. Die Supervisandinnen mit Mittlerer Reife haben größtenteils eine Berufsausbildung im sozialen Bereich, die Abiturientinnen größtenteils ebenfalls bzw. ein Studium der Human- oder Geisteswissenschaften. Von einzelnen abgesehen, die deshalb aber besonders im Blick sein müssen, kann deshalb im supervisorischen Handeln von einer hohen Bildungsfähigkeit, von einer Vertrautheit mit psychologischen und sozialpädagogischen Methoden, Grundlagen und Sprachspielen ausgegangen werden.

Was die **religiöse Sozialisation und Bildung** betrifft ist eine "Weite (in Bezug auf die Fülle der religiösen Anschauungen und Erfahrungen) als auch eine Begrenztheit (in Bezug auf das theologische

¹ 'Rhode', 50.

² 'Frör', [4], sieht die Einstellung, dass die Besuchten den Ehrenamtlichen so viel gegeben, kritisch und hält "mehr davon, wenn MitarbeiterInnen sagen: Was ich auf der Station investiere, dafür werde ich von dem entschädigt, was mir die Gruppe bedeutet".

³ Vgl. Rückle, 203f.; vgl. Lemke, 195.

⁴ Kirchenamt, Kundgebung, 5.

⁵ Bundesministerium, 25.

Fachwissen)¹ festzustellen. Letzteres sollte im Fokus der theoretischen Ausbildung sein, ersteres bietet für die Gruppensupervision eine repräsentative Vielfalt an Blickwinkeln und Systemen.

Der **soziale und ideelle Hintergrund** der Ehrenamtlichen ist überwiegend der, der auch in den Kirchengemeinden, anzutreffen ist, nämlich der Menschen der mittleren Mittelschicht, die vor allem entweder moderne Werte, wie Individualisierung, Selbstverwirklichung und Genuss oder traditionelle Werte wie Pflichterfüllung und Ordnung verkörpern². Diese Milieuverengung der Seelsorgeausbildung spiegelt die Milieuverengung unserer Kirche wieder und schränkt die lebendige Vielfältigkeit ehrenamtlicher Seelsorge³ ein.

Zu dieser sozialen und ideellen Verengung im gruppensupervisorischen Arbeiten im Rahmen der KESS-Ausbildung kommt noch eine Verengung aus der **Genderperspektive**, da die Ausbildungsgruppen zu 80-100% aus Frauen bestehen. Das spiegelt die grundsätzliche geschlechtsspezifisch Segmentierung ehrenamtlicher Tätigkeit wieder: "Das Engagement der Frauen wird stärker familienbezogen und sozial bestimmt. Männer dagegen bevorzugen Bereiche mit einer stärkeren Berufsrelevanz und einem höheren Prestige. Funktions- und Leitungsaufgaben sind ein Kennzeichen ihres Tätigkeitsprofils."⁴

Es wäre erstrebenswert, dass die Ehrenamtlichen "sich in Aus- und Weiterbildung mit anderen Frauen *und* Männern auseinandersetzen können"⁵. Denn sonst tendiert jede Ausbildungsgruppe zu einem Zerrbild von Männlichkeit, das der hegemonialen Männlichkeit (hellhäutig, heterosexuell, erwerbs- und erfolgsorientiert, machtbewusst) entspricht⁶ und abgewertet wird. Die Folgen hiervon sind, dass die wenigen Männer oftmals einen Verlust an Identifikation und Selbstkongruenz hinnehmen, da sie sich meist in die Ablehnung dieser Männlichkeit einfinden und so hauptsächlich in ihren sich davon abgrenzenden 'weiblichen' Fähigkeiten agieren. Darüber hinaus fehlt Männern und Frauen in der Ausbildungsgruppe ein großes, wichtiges Spektrum der Selbst- und Fremdwahrnehmung: Worin unterscheiden sich für mich Gespräche von Frau zu Frau von Gesprächen von Frau zu Mann? Was schätze ich an meinem Geschlecht, was werte ich ab? Was schätze ich am anderen Geschlecht, was werte ich ab? Welcher Mann zieht mich an? Was weckt meine Erotik?⁷ Schließlich wird dadurch das Bild von Seelsorge in Ausübung und Inanspruchnahme weiter als typisch 'weiblich' zementiert.

¹ Spohn, 43.

² Vgl. 'Milieuhandbuch', 16ff.

³ Vgl. 3.2.5. Hofmann, 10, spricht davon, dass "wenn die Kirche aus ihrer Enge und 'Verwohnzimmerung' heraus will, ... sie beim Ehrenamt anfangen" kann.

⁴ Bundesministerium, 26.

⁵ Wabra/ Linden, 93.

⁶ Connell, 92-102.

⁷ Vgl. Wabra/ Linden, 95; 97.

3. DER SUPERVISOR

3.1. Die Rollen des Supervisors

In der Ausbildungssupervision mit Ehrenamtlichen agiert der Supervisor in "einem spezifischen Mix aus verschiedenen Rollen"¹, von denen drei Hauptrollen beschrieben werden sollen.

3.1.1. Supervisor oder Regulator und Lenker?

Die Ehrenamtlichen sind in der Regel "Supervisionsneulinge"² und das Setting der Gruppensupervision ist ihnen fremd. Im neuen Setting 'Gruppensupervision' muss eine (kollegiale) Gesprächskultur erst entstehen. Der Supervisor ist im Blick auf das Kommunikationsverhalten am Anfang deutlich Moderator, indem er, im ursprünglichen Sinn des Wortes, das Gespräch **regelt**. Es gilt generell die Teilnehmenden an "supervisorisches Arbeiten heranzuführen" und "Strukturen, Regeln und Systematik in die Arbeitsweisen der Gruppe hineinzubringen"³. Auch anfangs verabredete Regeln müssen immer wieder in der Arbeit durchgehalten und eingeübt werden. Eine starke Strukturierung der Form der Gesprächsprotokollbesprechung v.a. zu Anfang ist hierbei sinnvoll.

Zu Beginn der supervisorischen Arbeit mit den 'Supervisionsneulingen' ist mit Misstrauen gegenüber dem kontrollierenden Element der Gesprächsprotokollbesprechung⁴, Ängsten gar und Widerständen⁵ zu rechnen. Die Angst richtet sich darauf, dass der Supervisor durch seine und die von der Gruppe eingeforderte genaue Wahrnehmung und Rückmeldung die bisherige Anfangsmotivation oder die freie Ausgestaltung der Seelsorgetätigkeit in Frage stellt⁶. Die Widerstände entstehen, indem aus dieser Angst heraus versucht wird, sich selbst und die anderen Teilnehmerinnen zu 'schonen' und zu 'schützen'. Anfangs werden von den Supervisandinnen seelsorgliche Interventionen unkritisch als angemessen und hilfreich und 'gut' bewertet. Bringt der Supervisor alternative Wahrnehmungen ein, werden diese oft von der Gruppe entwertet oder abgewertet⁷. Die Gruppe selbst bringt alternativen Wahrnehmungen selten vor und dann meistens mit größter Vorsicht, mit Verweis auf die besondere Schwere der Seelsorgesituation oder mit Ausführungen über die eigene Ratlosigkeit. Trotzdem werden diese dann meist als Ratschläge verstanden. Der Supervisor ist hier in der Rolle eines Moderators, in dem er im ursprünglich Sinne des Wortes, die Teilnehmenden zu einer freien Kommunikation ihrer Wahrnehmungen **hinlenkt**, damit so die seelsorglichen Interventionen reflektiert und neue Alternativen gefunden werden können. Begegnet er diesem Widerstand nicht adäquat, kann es zu seiner Abwertung kommen⁸.

Der Supervisor sollte in dieser Rolle auch zum Vorbild bzw. Modell für ein gutes Verhältnis von Wertschätzung und Kritik, von ressourcenorientierter Stärkung und horizonterweiternder Lernhilfe in der Äußerung seiner Wahrnehmungen werden. Zu einem förderlichen Modell wird der Supervisor, wenn er einen fehlerfreundlichen Umgang pflegt, bei dem deutlich wird, dass "Fehler ... nicht als Versagen

¹ Rothenberg, Supervision, 193.

² Ebd. 187.

³ Ebd.

⁴ Vgl. Schreyögg, 31.

⁵ 'Positionspapier', 16.

⁶ Vgl. Rothenberg, Ausgangssituationen, 141. Vgl. 2.1.2.

⁷ Vgl. Andriessen/ Miethner, 136f.

⁸ Vgl. Rothenberg, Ausgangssituationen, 138.

oder Inkompetenz, sondern als Rückmeldung gedeutet" werden können, "die zu einer Neuorientierung herausfordert."¹

Ideal ist im Prozess "ein mehr oder minder planmäßiges Umschalten" des Supervisionsstils: Der Supervisor strukturiert "am Beginn der Gruppensupervisionsgespräche ... sehr deutlich"², wodurch die Gruppe "rasch und zielstrebig in Gang"³ kommt und dann zieht er "sich allmählich zurück"⁴ und es kann in Ansätzen "zu einer 'Inter-vision anstelle von 'Super-vision'" kommen bzw. sich ein kollegialer fachlicher Diskurs herausbilden⁵.

3.1.2. Supervisor oder Praxisanleiter?

Der Supervisor hat in diesem Lernkontext zu Beginn durchaus die Aufgabe der Praxisanleitung oder Praxisberatung⁶. Die praxisanleitenden Interventionen des Supervisors haben das Lernen der Supervisandinnen im Blick und zum Ziel. Es sollen unausgebildete Kräfte für die Seelsorgetätigkeit angeleitet werden⁷. Die Supervisandinnen wollen "*fundierte, vielfältige und vielseitige Hilfe von 'Profis'*". Sie wollen zu Beginn des Supervisionsprozesses, dass der Supervisor sagt, was nun richtig oder falsch ist. "Wann immer der Supervisor sich aufs Lehren verlegt..., ist dies methodisches Hilfsmittel; er will damit Bedingungen schaffen, unter denen der Supervisand selber lernen kann"⁸ und zielt darauf ab, dass "beim Supervisanden Einsicht zustande kommt"⁹. So arbeitet der Supervisor zu Anfang personbezogen und methodisch-direktiv¹⁰, indem er "sich hauptsächlich auf die Person des Teilnehmers, der 'an der Reihe' ist..., einstellt, gleichzeitig auch ziemlich leiterzentriert und methodisch direktiv vorgeht"¹¹. Auch im Fortgang der Supervision wird oftmals von den Supervisandinnen weitere Praxisanleitung eingefordert, die dann über kurze Inputs oder Exkurse "spontan als Teilfunktion in den Rahmen der Supervision integriert werden"¹² muss.

Der vom klientenzentrierten therapeutischen Ansatz beeinflusste KSA-Supervisor tut sich in der Regel schwer mit dieser Rolle¹³, was für den weiteren Prozess der Supervision förderlich ist. Denn so wird einer Idealisierung des 'Seelsorgers' im Supervisor gewehrt. Sowohl um der Idealisierung des Supervisors zu wehren, als auch im Sinne der besonderen Qualität ehrenamtlicher Seelsorge muss Ziel der praxisanleitenden supervisorischen Rolle sein, die je eigenen Fähigkeiten der einzelnen Ehrenamtlichen herauszubilden und zu schulen. Es geht um die eigene Qualität, nicht um ein kopierendes Erlernen der seelsorglichen Techniken und psychologischen und geistlichen Deutungen des Supervisors. Es geht nicht um kopierte Professionalität. So sollte im Laufe der Supervision der Stil mehr und mehr partnerschaftlich-kollegial werden, bei dem Supervisor wie Supervisandinnen am ge-

¹ Seidlitz, 2006, 66.

² Uleyn, 7.

³ Ebd. 12.

⁴ Ebd. 8.

⁵ Ebd. 7.

⁶ Vgl. Belardi, Grundlagen, 50; Andriessen/ Miethner, 39f.

⁷ Vgl. Belardi, Praxisberatung, 43.

⁸ Andriessen, 100. "Wer dem Supervisor diese Rolle abspricht, kann nicht länger von Ausbildung sprechen. Diese Rolle steht nicht im Widerspruch zum kooperativen Charakter der Lernbeziehung; ebenso wenig macht sie den Supervisor zu einem Dozenten" (Ebd. 101).

⁹ Ebd.

¹⁰ Vgl. Uleyn, 5.

¹¹ Ebd.

¹² Rothenberg, Supervision, 191.

¹³ Vgl. Auckenthaler, 187.

meinsamen Prozess partizipieren und diese "ihre idealisierende Vorstellung und irrealen Erwartungen an einen allwissenden Super-visor entmythologisieren"¹.

In der Rolle des Praxisanleiters kommt der Supervisor in der Ausbildungssituation auch in "den Genuss von Gefühlen großer Macht"². Zum einen sollte diese Rolle durch die gut wahrgenommene Rolle des hinlenkenden Moderators mehr und mehr zugunsten eines kollegialen Diskurses zurücktreten. Zum anderen sollte diese Machtposition von Anfang des Supervisionsprozesses an und dann immer wieder dadurch 'entmachtet' werden, dass der Supervisor auch die Rolle des Lernenden einnehmen kann, denn "nur, wer bereit ist, diesen Prozess auch als Einleitung eigener Wandlung zu verstehen, ihn als gemeinsamen Prozess zuzulassen, verdient das Vertrauen ... derer, die zu unterstützen er angetreten ist"³.

3.1.3. Supervisor oder Gratifikator?

Von Seiten der entsendenden Einrichtung wird das Ausbildungsangebot der KESS-Kurse auch als Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit und dadurch auch zur stärkeren Anbindung der Ehrenamtlichen an ihr Amt und die Einrichtung eingesetzt. Das Ausbildungsangebot des KESS-Kurses ist auch für die Ehrenamtlichen selbst Wertschätzung und Anerkennung. Die Teilnehmenden erwarten einen "*wertschätzenden*", "*annehmenden*" und "*einfühlenden*" Supervisor. Der Kurs ist somit auch in vielen Fällen "Lohn der Tätigen"⁴ und damit ein "Bestandteil der Gratifikationskultur für Ehrenamtliche"⁵. Der Supervisor wird damit im System der KESS-Ausbildung zur Person, die die Wertschätzung ausführt. Der Supervisor sollte diese Rolle bewusst einnehmen, sich aber nicht unter das Verdikt der reinen 'Vergütung' stellen lassen. Der Supervisor kann in einer Haltung Gratifikator sein, dass ehrenamtliche Arbeit zwar ruhig symbolisch mit Bildungsangeboten vergolten werden mag, diese aber nicht als Vergütung, sondern als *Zugabe*⁶ zu verstehen sind. Sein supervisorisches Tun gibt etwas hinzu. Der Supervisor ist aber im Prozess zunehmend frei vom Hinzugeben, da das Supervisionsgeschehen an sich im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung der Supervisandinnen 'mehr' hinzugibt als mit der ehrenamtlichen Arbeit zu 'verdienen' gewesen wäre.

Insbesondere ist am Ende des gruppensupervisorischen Prozesses darauf zu achten, dass die Gratifikation wieder deutlich in die Verantwortung der entsendenden Einrichtung gestellt wird, die Ehrenamtlichen in einem sinnvollen Tätigkeitsfeld Seelsorge ausüben und ihnen weiterhin Zugaben der Anerkennung zu ihrer Tätigkeit gemacht werden.

3.1.4. Fazit: Die Rolle des Supervisors in der Supervision mit Ehrenamtlichen

Die Rollen des Supervisors in der Ausbildung ehrenamtlicher Seelsorgerinnen wandeln sich im Laufe des Gruppensupervisionsprozesses von einem das Kommunikationsverhalten regulierenden, die Gruppe zu Äußerung alternativer Wahrnehmungen in Wertschätzung und Kritik hinlenkenden Praxis-

¹ Uley, 7.

² Student, 202. Vgl. Andriessen/ Miethner, 49ff.

³ Student, 202.

⁴ Ebd., 195.

⁵ 'Rhode', 55.

⁶ Vgl. Stoellger, 15.

anleiters hin zu einer mehr und mehr auch kollegialen Rolle in der Schlussphase¹. So wird den Supervisorinnen auch durch die Rollenveränderung des Supervisors vermittelt, dass sie durch die Ausbildung in der Lage sind, "ihre Erfahrung, ihre Religion, ihren Glauben für die Sache, die jetzt von ihnen verlangt wird, zu Verfügung"² zu haben. Dieser Rollenwandel unterstreicht die eigene Qualität Ehrenamtlicher Seelsorge und macht die Supervision zu einem Ort an dem ehrenamtliche und professionelle Kultur so zusammentreffen, dass die Unterschiede nicht egalisiert, sondern die spezifischen Qualitäten bewahrt werden können. Dieser Rollenwandel schwächt auch die gratifikatorische Aufgabe des Supervisors ab, die ihm von der entsendenden Einrichtung zu Anfang übertragen wurde.

3.2. Die Triangulationen des Supervisors

Systemisch betrachtet ist der Supervisor vordergründig gebunden an die jeweilige Supervisorin, aber mehr oder weniger verdeckt auch an die Landeskirche (3.2.1), an die entsendende Einrichtung (3.2.2), an die Hauptamtlichen und die Besuchsdienstgruppe, mit denen die Ehrenamtlichen vor Ort zusammenarbeiten (3.2.3 + 3.2.4). Bestehende und sich im Laufe oder gar durch die Ausbildung aufbauende Konflikte zwischen diesen Instanzen und den Supervisorinnen können im Setting der Ausbildung auf den Supervisor übertragen werden. Sicherlich bestimmen diese Triangulationen die Gruppensupervision selten, nur im Konfliktfall eben, aber sie beeinflussen hintergründig stets die Supervision. Diese Triangulationen sind auch Ausdruck einer noch ungeklärten Praktischen Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge, weshalb aus den bisher gemachten Ausführungen am Ende dieses Kapitels (3.2.5) eine solche in Thesen umrissen werden soll.

3.2.1. Landeskirche – Supervisor – Ehrenamtliche

Manche der Ehrenamtlichen sind gegenüber der Zertifizierung ihrer Ausbildung durch die Landeskirche gleichgültig bzw. sehen diese als Nachweisdokument zum Beispiel für Bewerbungen: "*Ich habe den Kurs für mich gemacht, um Sicherheit zu bekommen, nicht wegen der Zertifizierung – sie ist für mich weniger wichtig*". Für einige ist diese aber auch "*Wertschätzung*" ihres Dienstes, für manche gar "*Befähigung*" oder "*Legitimation für die Arbeit*". Der Supervisor ist von der Landeskirche stillschweigend beauftragt, die Voraussetzungen für die Zertifizierung, den Erfolg der Ausbildung, zu prüfen. Das Zertifikat ermöglicht dann "die offizielle Beauftragung mit einem seelsorglichen Ehrenamt in Gemeinde, Krankenhaus, Altenheim oder anderen Einrichtungen"³.

Die Landeskirche macht den Supervisor zu einer Kontrollinstanz, wenn auch die Anforderungen gering sind. Nach den internen Leitlinien "kann[!]" das Zertifikat "abgelehnt werden", wenn die Bedingungen von fünf Stunden monatlicher Arbeit im Praxisfeld, des Verfassens von vier Gesprächsprotokollen und drei Auswertungen, der regelmäßigen und engagierten Teilnahme sowie einer Eigenbeteiligung von 20% an den Kosten "nicht erfüllt sind, oder sich eine Person als unge-

¹ Vgl. Andriessen/ Miethner, 55.

² Ebd., 77.

³ 'Leitlinien', [7].

eignet erwiesen hat."¹ Der Supervisor kann, vor allem wenn die Gründe für die Ablehnung in der persönlichen Eignung der Supervisanden liegen, aus dem Konflikt zwischen Supervisanden, die dann meist in eine Koalition mit der entsendenden Einrichtungen treten, und Landeskirche heraus in eine Triangulation geraten. Allerdings ist "die offizielle Beauftragung mit einem seelsorglichen Ehrenamt" kein geklärtter Vorgang. Das 'seelsorgliche Ehrenamt' ist kein durch die Praktische Theologie definiertes Amt, weshalb in der Realität dieser Konflikt zwar in Gang kommt, sich aber in der praktisch-theologischen Unklarheit auflöst².

3.2.2. Entsendende Einrichtung – Supervisor – Ehrenamtliche

Es besteht ein Dreiecksvertrag³ zwischen Supervisandin, Supervisor und entsendender Einrichtung, der besagt, dass der Supervisor die von der entsendenden Einrichtung als geeignete eingeschätzte Person in Seelsorge qualifizieren soll – sei es, dass diese dadurch Wertschätzung bekommt, sei es dass diese als neue oder als bewährte Mitarbeiterin eine seelsorgliche Tätigkeit gut bzw. besser ausüben kann.

Die Ausbildung führt zu einem Selbstbewusstsein der Ehrenamtlichen über ihre seelsorglichen Fähigkeiten und soll in eine offizielle Beauftragung mit einem seelsorglichen Ehrenamt münden. Oftmals wird jedoch den Ehrenamtlichen die Ehre einer irgendwie gearteten Anerkennung ihrer Ausbildung durch die entsendende Einrichtung verwehrt, zwar meist nicht aus Absicht oder aus Konkurrenz, sondern aus Unkenntnis dieser Folge der Ausbildung oder aus mangelnder Einpassung der ausgebildeten Qualifikation in die Strukturen vor Ort. Wenn dies geschieht, ist der Supervisor am Ende des Supervisionsprozesses mit Wut, Frustration oder Trauer der Supervisandin konfrontiert, da diese keine Aussicht auf eine erfüllende, dem Gelernten gut Raum gebende Tätigkeit hat. Auch hier steht letztlich eine vor Ort nicht geklärte Praktische Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge im Hintergrund.

3.2.3. Hauptamtliche – Supervisor – Ehrenamtliche

Oberflächlich besteht der Konsens, dass haupt- und ehrenamtliche Seelsorge vor Ort "auf 'gleicher Augenhöhe' partnerschaftlich und in gegenseitiger Wertschätzung"⁴ geschehen soll. In der Theorie sollen die Unterschiede formale sein und in der Verantwortung der Hauptamtlichen vor Ort in den entsendenden Institutionen für die Rahmenbedingungen der gemeinsamen Aufgabe⁵ und in der zeitlichen Beanspruchung der Hauptamtlichen liegen. Die Hauptamtlichen haben so die ihnen eigene formale Aufgabe für die Ehrenamtlichen "*Anlaufstelle*" zu sein, "*Hinweise [zu] geben*", "*den Ehrenamtlichen passende Aufgaben zu übertragen*" und "*den Ehrenamtlichen die Möglichkeit zur Reflexion und zum Austausch*" bieten. Hauptamtliche können auch "*durch ihre Funktion und ihre Autorität hier und da Einfluss nehmen auf die Gegebenheiten oder Umstände in der Institution*".

¹ Ebd.

² Das Celler Modell zur Ausbildung Ehrenamtlicher für die Hospizarbeit sieht ein Abschlussgespräch mit "beiderseitige[r] Klärung der Weiterarbeit" vor (vgl. Schölper, 25).

³ Vgl. Rothenberg, Ausgangssituationen, 141.

⁴ Graf u.a., 168.

⁵ 'Kirche der Freiheit', 68, sieht den Pfarrer generell als "leitenden Geistlichen eines Netzwerkes von Ehrenamtlichen".

Die Ehrenamtlichen erleben aber in der Praxis sehr wohl, dass die seelsorgliche Arbeit der Hauptamtlichen vor Ort qualitativ von ihrer unterschieden ist. Ehrenamtliche können nicht mit der ganzheitlichen Tätigkeit der Hauptamtlichen in *"Gottesdienst, Abendmahl, Sterbebegleitung"* mithalten. Ehrenamtliche sehen sich nicht für *"'schwere' Fälle, Menschen mit psychischen Problemen oder sehr großer Trauer"* zuständig. Sie erleben die Hauptamtlichen meist als praktisch-theologisch kompetenter und *"versierter im Umgang mit Gebeten und geistlichen Inhalten"*. Die Ehrenamtlichen sehen den Vertrauensvorschuss der Hauptamtlichen durch den Amtsbonus und so erleben sie, dass die Hauptamtlichen *"auch als 'Vertreter Gottes' gesehen und um Hilfe gebeten"* werden. Ehrenamtliche gestehen den Hauptamtlichen also eine eigene Würde und Qualität ihrer seelsorglichen Tätigkeit zu.

Konflikte ergeben sich von Seiten der Ehrenamtlichen, wenn diese eigene Würde und Qualität nicht eingelöst, wenn die 'Würde des Amtes' durch Nachlässigkeit oder Gleichgültigkeit gegenüber den seelsorgerlichen Herausforderungen aufs Spiel gesetzt wird oder wenn die seelsorgliche Tätigkeit der Hauptamtlichen an sich von geringer Qualität ist.

Konflikte entstehen auch dadurch, dass durch die Ausbildung der Wunsch der Ausgebildeten nach Erweiterung des seelsorglichen Tätigkeitsfeldes im Anschluss an die Ausbildung gestärkt wird - sei es durch die Anzahl der Besuche, sei es durch weitere, andere Besuchsanlässe. Sie *"fühlen sich größer"*, *"trauen sich mehr zu"*, sind *"sicherer"* und können es sich zum Beispiel vorstellen, *"Besuche bei Menschen, die vor kurzem ihre/n PartnerIn verloren haben"*, zu machen. So können vor Ort festgelegte Strukturen, Rollen und Aufgaben in Frage gestellt werden.

Ausgebildete Ehrenamtliche fordern von den Hauptamtlichen vor Ort unterstützt, gefördert, beraten zu werden, also als im Sinne des 'neuen' Ehrenamts Engagierte wahrgenommen und nicht als Lückenbüßer für Pfarrerinnen¹ eingesetzt zu werden. Diese Forderung wird konflikthaft, wenn die Hauptamtlichen diese oftmals aus zeitlichen oder fachlichen Gründen nicht einlösen können.

Die Hauptamtlichen können gar durch die Fachlichkeit der Ehrenamtlichen diese in der Seelsorge als Konkurrenz erleben, da sie durch ihre Ausbildung "per se den Hauptamtlichen die Qualifikationsfrage"² stellen. Die Hauptamtlichen können durch Gebrauch ihrer theologischen oder institutionellen Macht die Ehrenamtlichen in ihrer Tätigkeit einschränken und die eigene Qualität und Würde ehrenamtlicher Arbeit vor Ort abwerten oder gar abwehren.

In diesen Konfliktfeldern wird oftmals der Supervisor in eine Triangulation gebracht mit der Absicht, dass er die Ehrenamtlichen gegen die Hauptamtlichen in ihrem seelsorglichen Selbstverständnis, in ihrem Anspruch an die Qualität seelsorglicher Arbeit und an die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen unterstützen soll. Der Supervisor, der auch Hauptamtlicher ist, sollte die Triangulation erkennen und sich in der Ausbildung nicht in eine Gegenposition zu den Hauptamtlichen vor Ort stellen, sondern sollte die Ehrenamtlichen unterstützen, vor Ort ihre Anliegen und Wahrnehmungen auszusprechen und gemeinsam mit den Hauptamtlichen nach Klärungen zu suchen.

¹ Vgl. Rückle, 316.

² Rothenberg, Ausgangssituationen, 140.

Diese Konflikte vor Ort zeigen, dass im System vor Ort der Auftrag ehrenamtlicher Seelsorgerinnen unklar ist – sowohl in der Organisation als auch grundlegend in der Praktischen Theologie.

3.2.4. Besuchsdienstgruppe – Supervisor – Ehrenamtliche

Die Ehrenamtliche sind in der Regel vor Ort Teil einer Gruppe von Ehrenamtlichen, die meist unter Organisation und Anleitung eines im selben Feld tätigen Hauptamtlichen an einer durch bestimmte Merkmale definierte Personengruppe eine Seelsorgetätigkeit wahrnimmt. HAUSCHILDT typologisiert die Weisen der Seelsorge durch Ehrenamtliche in 'ehrenamtliche Alltagsseelsorge', 'den Professionellen zuarbeitende Seelsorge' und 'semiprofessionelle Seelsorge'¹.

Allenfalls in einigen Kliniken sind die Ehrenamtlichen in Teams der 'semiprofessionellen Seelsorge' eingebunden, deren Mitglieder "möglichst nahe an die Kompetenzen der Professionellen heran[...]kommen durch fachliche theologische und psychologische Fortbildung"² und vor Ort "in die gesamte seelsorgerliche Verantwortung"³ eingeführt worden sind. Meist sind die ausgebildeten Ehrenamtlichen jedoch in Gruppen zur 'ehrenamtlichen Alltagsseelsorge' beheimatet. Diese nehmen in den entsendenden Einrichtungen bei möglichst vielen oder bei einer zugewiesenen Anzahl von Menschen "auf der Basis allg. Gesprächskompetenzen und Lebenserfahrungen im Führen von Gespräche"⁴ eine seelsorgliche Aufgabe wahr. Hintergrund ist, dass sonst die "seelsorgliche Präsenz [nicht] gewährleistet werden [kann], wenn man diese Aufgabe allein den Hauptamtlichen überließe"⁵. Die Ehrenamtlichen haben hierbei die Aufgabe des "systematischen Netzefflickens"⁶. Die ausgebildeten Ehrenamtlichen haben sich durch ihre Qualifikation teils gewollt, teils unbewusst aus den Gruppen der 'ehrenamtlichen Alltagsseelsorge' herausgelöst: *"Ich bin die einzige, die einen KESS-Kurs gemacht hat. Manchen scheint das etwas verdächtig zu sein."*

Die Konflikte, die daraus entstehen, haben selten ein Echo in der Supervision, da sie meist erst im Nachhinein auftreten. Nichtsdestotrotz muss der Supervisor am Ende des Prozesses die Supervisorinnen anleiten, auf ihre zukünftige Tätigkeit in den Strukturen vor Ort zu blicken und zur Sorge um eine passende Einbindung ihrer Qualifikation in die Strukturen vor Ort ermutigen.

Auch dieses Konfliktfeld ist Ausdruck der fehlenden Praktischen Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge, die nun als Ausblick in Ansätzen dargestellt werden soll.

3.2.5. Ausblick: Ansätze für eine Praktische Theologie Ehrenamtlicher Seelsorge

Soteriologisch-ekklesiologischer Ansatzpunkt: Ehrenamtliche Seelsorgerinnen sind die lebendige Gestalt des Priestertums aller Glaubenden

Was in der Taufe begründet ist, im helfenden Gespräch in der Urgemeinde Gestalt fand (Gal 6,1), musste die Reformation aufgrund der Klerikalisierung erst wieder auf das Tablett der Praktischen Theologie heben: das Priestertum aller Glaubenden. Auch Seelsorge geschieht durch alle Glaubenden

¹ Vgl. Hauschildt, 123-125.

² Ebd. 125. Hauschildt sieht eine bürgerliche Sozialisation mit hoher Bildungsfähigkeit als Voraussetzung für eine Tätigkeit in der 'semiprofessionellen' Seelsorge.

³ 'Frör', [2], für die Seelsorge im Münchner Klinikum Großhadern.

⁴ Hauschildt, 123.

⁵ 'Frör', [1].

⁶ Raupp, 25.

und zwar nach Luther "per mutuum colloquium et consolatio fratrum"¹. In der Neuzeit wurde jedoch das Priestertum aller Glaubenden in der Seelsorge erneut zunächst durch die Betonung des Amtes, dann der theologischen Verkündigung und danach der psychologischen Schulung in den Hintergrund gedrängt². Ehrenamtliche Seelsorgerinnen sichern dagegen in ihrem seelsorglichen Tun eine soteriologische und ekklesiologische Grundlage unseres Glaubens, indem sie in der Seelsorge das Priestertum aller Glaubenden bewahren und einen "Beitrag zur Demokratisierung"³ leisten. Die aus diesem Ansatz zu entwickelnden praktisch-theologischen Konsequenzen werden auch auf manche Aspekte Hauptamtlicher Seelsorge einen kritischen Blick werfen⁴.

Christologisch-ekklesiologischer Ansatzpunkt: Ehrenamtliche Seelsorgerinnen lassen Gemeinde als Leib Christi aus vielen Gliedern lebendig werden

Gemeinde als Leib Christi besteht aus vielen Gliedern, die sich verbunden wissen und aus dieser Verbundenheit handeln. Nur durch ehrenamtliche Seelsorgerinnen ist es möglich in unserem sich immer stärker ausdifferenzierenden und individualisierenden Gemeinwesen Gemeinde vor Ort oder in einer Institution als verbundener Leib Christi, als soziales Netzwerk zu erhalten, das "einerseits Menschen in Krisen auffangen und ... andererseits viele Krisen verhindern"⁵ kann. Eine solch breite seelsorgliche Präsenz von Gemeinde als soziale Größe⁶ in vielen Bereichen kann nur durch Ehrenamtliche aufrechterhalten werden. Deren Stärke liegt in einem Da-Sein⁷, das auch zeitlich anspruchsvoller sein kann, denn Ehrenamtliche bieten eine menschliche und geistliche Unterstützung, die oft weit über den eigentlichen Seelsorgeauftrag hinausgeht⁸. Ihr Tun geschieht stets freiwillig und unentgeltlich und verweist somit an sich auf den christologischen und ekklesiologischen Grund ihrer Tätigkeit.

Pneumatologischer Ansatzpunkt: Ehrenamtliche Seelsorgerinnen bringen die vielfältige Lebendigkeit des Geistes Gottes in der Gemeinde zur Sprache

Ehrenamtliche engagieren sich stärker als Individuen mit eigenen Erfahrungen und biographischem Hintergrund in ihren Aufgaben. Es ist ihre Lebenskompetenz, die den spezifischen Wert ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit ausmacht⁹. Diese Lebenskompetenz setzen die Ehrenamtlichen oftmals mit Spontaneität, Intuition, Herzlichkeit, Betroffenheit und Unmittelbarkeit ein¹⁰. Seelsorgliche Professionalisierung Ehrenamtlicher ist deshalb vor allem ein Prozess der Personalisierung¹¹. Die persönliche Lebenskompetenz jeder einzelnen ehrenamtlichen Seelsorgerin soll durch Förderung der Kongruenz und Echtheit herausgebildet werden. Eine Professionalisierung bzw. Semi-Professionalisierung

¹ BSLK, 449.

² Zum geschichtlichen Abriss vgl. Hauschildt, 117-120, und 'Frör', [2].

³ 'Kittelberger', 6.

⁴ Vgl. Rückle, 314; Eberl, 18.

⁵ Rückle, 149.

⁶ Vgl. 'SavE', 6.

⁷ Vgl. Graf u.a., 167.

⁸ Ehrenamtliche "können ... auch Freundschaften aufbauen... Ehrenamtliche bringen vielfältige Lebenserfahrungen mit, z.B. aus der eigenen Berufstätigkeit, und Kontakte aus ihrem persönlichen Umfeld. Das ermöglicht eine ganz eigene Qualität von geschwisterlicher Begleitung und Seelsorge." ('Leitungsaufgabe', 32).

⁹ Vgl. 'Positionspapier', 17.

¹⁰ Vgl. Dahms, 52. 90.

¹¹ Diese Bedeutung der Person der Seelsorgerin wurden von der Pastoralpsychologie wiederentdeckt ('Frör', [1]; Seidlitz, 1995, 49) und führte auch zu einer Aufwertung ehrenamtlicher Seelsorge ('Frör', [2]).

Ehrenamtlicher ist dann kritisch zu sehen, wenn sie "uniformierte Begleitungsarbeit"¹ anstrebt und Ehrenamtliche "so oder so ... 'erziehen'"² will. Supervision in der Ausbildung ehrenamtlicher Seelsorgerinnen will die persönliche Lebenskompetenz der einzelnen ehrenamtlichen Seelsorgerin zur Sprache bringen. Durch so zur Sprache gebrachte Lebenskompetenz der ehrenamtlichen Seelsorgerinnen in der Seelsorge der entsendenden Einrichtung erfährt "die Vielfältigkeit der Gaben und Prägungen ihren Ausdruck und ihre Bekräftigung" und "diese Vielfältigkeit, Unberechenbarkeit, Nicht-Kontrollierbarkeit ist ein Kennzeichen des Heiligen Geistes."³

Missionarischer Ansatzpunkt: Ehrenamtliche Seelsorgerinnen bringen Gottes Trost im Alltag zur Sprache und wirken diesen in den Alltag des Lebens hinein

Die Ehrenamtlichen sind Seelsorgerinnen mit einer hohen Alltagskompetenz und oftmals –präsenz. Ehrenamtliche Seelsorge geschieht deshalb nicht nur in der speziellen, definierten Seelsorgeaufgabe, sondern wirkt durch die Lebenskompetenz und die soziale Präsenz und Nähe der ehrenamtlichen Seelsorgerinnen in den Alltag des Lebens hinein. Ehrenamtliche Seelsorge macht so Gemeinde als Leib Christi im Alltagshandeln⁴ erlebbar. Der professionelle Beitrag ehrenamtlicher Seelsorge ist es, dass durch sie der Alltag vom Leib Christi durchwirkt wird – und zwar nicht nur soziologisch, sondern auch geistlich mit Gottes Trost. So geschieht im Alltag, im Alltagsgespräch und in der Alltagsbegegnung, abseits jedes offiziellen haupt- oder ehrenamtlichen Seelsorgeangebots der Kirche durch die ehrenamtlichen Seelsorgerinnen Seelsorge. Ehrenamtliche Seelsorge sorgt so für eine Erdung und Weitung des in der Kirche lebendigen göttlichen Trostes⁵. Diese lebensweltliche⁶ Erdung und Weitung des göttlichen Trosts in den Alltag hinein, diese Alltagsmission, ist die besondere Qualität ehrenamtlicher Seelsorge. Ehrenamtliche Seelsorgerinnen trösten in ihrem alltäglichen Tun, in alltäglichen Gesprächen und Begegnungen. Gottes Trost wird durch sie im Alltag der Welt zur Sprache gebracht. Diese besondere Qualität ehrenamtlicher Seelsorge führt dazu, dass Seelsorge als Muttersprache der Kirche⁷ im Alltag der Menschen gesprochen wird und gehört werden kann.

¹ Drolshagen, 96.

² Andriessen/ Miethner, 53.

³ 'Frör', [3].

⁴ Vgl. für das Hospiz Student, 191.

⁵ Vgl. Stoellger, 17.

⁶ Dass durch das geringe Potential an Gendersensibilität und die geringe Bandbreite der Sozialisation in der Ausbildung (vgl. 2.2) gerade die Lebensweltorientierung in diesen Hinsichten sehr perspektivisch, d.h. auch eingeschränkt ist, ist sowohl zu bedauern als auch klar herauszuarbeiten.

⁷ Vgl. 'Muttersprache'. Dieser Dokumentation eines Workshops der EKD ist zwar das Bild der Muttersprache entnommen, allerdings sucht man auch in ihr eine Bezugnahme der Muttersprache der Kirche zur ehrenamtlichen Seelsorge vergeblich.

4. DIE SUPERVISION MIT EHRENAMTLICHEN IN DER AUSBILDUNG ZUM SEELSORGER, ZUR SEELSORGERIN

4.1. Supervision als Gratifikation

Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin ist von der Anlage her Ausdruck der Wertschätzung ehrenamtlich in der Seelsorge Tätiger.

Als wertschätzende Zugabe zur ehrenamtlichen Tätigkeit birgt die Supervision vor Beginn jeglichen Kontakts zwischen Supervisor und Supervisandinnen die **Chance** in sich, die sich aus den sehr positiven Erwartungen der Supervisandinnen an die Supervision ergibt. Diese erhoffen sich durch die Supervision eine Bestätigung und Erweiterung der eigenen seelsorglichen Stärken und sind motiviert und zunehmend im Laufe der Supervision auch offen für eine Vielfalt an Wahrnehmungen.

Eine übergroße Gratifikationserwartung an die Supervision kann aber auch die Supervisandinnen in ihrer Selbstkritik und in ihren kritischen Rückmeldungen an andere hemmen. Aus diesen Hemmungen zu befreien, ist die **Herausforderung** an das supervisorische Arbeiten.

Der Gratifikationscharakter der Supervisor tritt im Laufe der Supervision in den Hintergrund, bleibt aber bestehen. Wird einzelnen Supervisandinnen diese Gratifikation durch eine Verweigerung der Zertifizierung nicht gegeben, kommt es zu einer konflikthaften Aktualisierung der Triangulation des Supervisors zwischen zertifizierender Landeskirche und der Ehrenamtlichen, der das Zertifikat verweigert wurde.

Das Ende der Supervision bedeutet in vielen Fällen auch ein Ende der Gratifikation, da diese in den entsendenden Einrichtungen oftmals nicht fortgesetzt wird, was beim Abschluss der supervisorischen Arbeit zu bedenken ist. Die Ehrenamtlichen müssen durch die Supervision darin bestärkt sein, Wertschätzung durch Supervisions- und Weiterbildungsangebote einzufordern.

4.2. Supervision als Weg von der Praxisanleitung zur fachlichen Kollegialität

Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin lenkt neu oder bereits länger in der Seelsorge Tätige dahin, ihre und fremde seelsorgerliche Praxis mittels eines regulierten Supervisionssettings wertschätzend und kritisch in den Blick zu nehmen. Zu Anfang geschieht dies vor allem durch praxisanleitende Interventionen des Supervisors und zunehmend dann durch die Vielfalt der Wahrnehmungen der Gruppe. Im Verlauf der Supervision spiegelt sich die erworbene Kompetenz für die einzelne Seelsorgerin in einem fachlich kollegialen Verhältnis sowohl der anderen Supervisandinnen und als auch mit gewissen Einschränkungen¹ des 'Seelsorgers im Supervisor' zu ihr wieder.

Der Supervisor hat die **Chance**, die Erwartungshaltungen der Ehrenamtlichen, von ihm etwas zu lernen, nutzen zu können. Der Supervisor kann seine seelsorgliche Praxis und seine seelsorgliche Erfahrung so die Praxis der Supervisandinnen anleitend einbringen, dass erkennbar wird, dass die eigene, reflektierte Persönlichkeit die grundlegende Fähigkeit zur und wichtigstes Mittel der Seelsorge

¹ So im Blick auf die theologische und pastoralpsychologische Kompetenz und meist auch auf die Erfahrung.

ist. Der Supervisor kann damit die Supervisandinnen von der Orientierung, Handwerkszeug gelehrt zu bekommen, zur Orientierung an ihrer Person und die Supervision von einem Lehr- und Lernsetting zum kollegialen Austausch leiten.

Es bleibt die **Herausforderung** an den Supervisor am Anfang eines Supervisionsprozesse weder bleibende Widerstände der Supervisandinnen durch einen überkritischen Blick auf ihre seelsorgliche Praxis hervorzurufen, noch die Idealisierung des omnipotenten 'Seelsorgers im Supervisor' und damit die Vorstellung eines nur anzuwendenden Seelsorgekonzepts zu befördern. Denn so würde der Supervisionsprozess sich in der Praxisanleitung festfahren. Die Supervision wird dann zielführend, wenn sich die Ehrenamtlichen zunehmend auch in einem kollegialen Verhältnis zum 'hauptamtlichen Seelsorger im Supervisor' verorten. Durch dieses Vorbild der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Supervision könnte die Supervision zu einer Personal- und Mitarbeiterentwicklung führen, die in der entsendenden Einrichtung gar nicht gewünscht ist.

4.3. Supervision als Sprachhilfe zum Trösten in der ehrenamtlichen Aufgabe und im Alltag

Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin bietet nach dem Lernmodell der KSA erfahrungsbezogenes, personenspezifisches und identitätsbildendes Lernen an. Dazu gehört auch ein kritischer und wertschätzender Blick auf die Motivation zur ehrenamtlichen Tätigkeit und zur Ausbildung. Durch dieses Lernmodell ist KSA-orientierte Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin ein Beitrag zum im 'neuen Ehrenamt' herrschenden Wunsch nach Entwicklung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit und Identität. Die Supervision in der Ausbildung zielt darauf, dass die Supervisandinnen mit ihrer persönlichen Lebenskompetenz in ihren spezifischen seelsorglichen Tätigkeitsfeldern und in ihrem Alltag Gottes Trost zur Sprache bringen.

Die Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung löst ein Anliegen der 'neuen' Ehrenamtlichen nach einem persönlichen Gewinn aus dem ehrenamtlichen Engagement ein, indem sie zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt. Diese **Chance** nutzt die pastoralpsychologische Ausrichtung der Supervision, da für sie die Entwicklung und Entfaltung der eigenen, auch der geistlichen Persönlichkeit und Identität Teil des Lernprozesses ist.

Der Supervisor sieht sich vor der **Herausforderung**, dass sich auch bei einzelnen Ehrenamtlichen Motivationslagen zeigen, die dem Leitbild der Ausbildung widersprechen, die einer Arbeit an Persönlichkeit und Identität der Ehrenamtlichen entgegenstehen und auch die Ausbildung zu einer personenzentrierten Seelsorgerin erschweren.

Ebenso muss im Supervisionsprozess das Verhältnis von 'Selbstverwirklichung und Auftrag', von Persönlichkeitsentwicklung und seelsorglicher Praxisreflexion gut austariert werden. So ist Seelsorgeausbildung generell zwar "eine strenge Form der Selbstwahrnehmung, die aber eben mit dem Ziel der Seelsorge geschieht und kein Selbstzweck ist."¹ Selbsterfahrung hat also stets der seelsorglichen Praxis zu dienen.

¹ 'Frör', [4]. Vgl. 'Rhode', 53.

Die Lebenskompetenz Ehrenamtlicher wird durch die Supervision dahingehend gefördert, dass sie durch ihre Lebenskompetenz Gottes Trost zur Sprache bringen können. In der Supervision mit Ehrenamtlichen in der Ausbildung zur Seelsorgerin hat die Selbsterfahrung dienende Funktion. Auf die seelsorgliche Tätigkeit bezogene Aspekte der eigenen Persönlichkeit und Identität werden zur Sprache gebracht. Eine Integration dieser Versprachlichungen in eine Dichtung¹, in eine Seelsorgepersönlichkeit kann die Ausbildung im gegebenen Rahmen leider nicht leisten und es muss vielleicht parallel zur Erfahrung in Hospizen, die schon länger Kurse zur Qualifikation Ehrenamtlicher durchführen, in Zukunft "eher mehr Wert auf Selbsterfahrung"² gelegt werden.

Die Supervision in der Ausbildung ehrenamtlicher Seelsorgerinnen bringt die Lebenskompetenz der Supervisandinnen zur Seelsorge, zum Trösten mit Gottes Trost zur Sprache. Ausbildung ehrenamtlicher Seelsorgerinnen ist ein Einüben in die Muttersprache der Kirche auf dem Hintergrund der persönlichen Lebenskompetenz der Supervisandinnen. Ehrenamtliche Seelsorgerinnen werden so zum persönlich kongruenten und echten Sprechen der Muttersprache der Kirche in ihrem seelsorglichen Aufgabenfeld und in ihrem Alltag befähigt. Die Muttersprache der Kirche wird in den Gemeinden und Einrichtungen dadurch mehr und mehr zur Alltagssprache.

¹ Das Bild verdankt sich Piper, 107, allerdings in anderer, die Seelsorge betreffende Verwendung.

² Dahms, 79. Vgl. generell zur Selbsterfahrung in der Supervision Bernreiter, 90. Nach den KESS-Leitlinien ist Selbsterfahrung außer in einzelnen 'Theorieeinheiten' zur Biographie und zur geistlichen Identität nur in den Auswertungen und in den gruppensupervisorischen Gesprächsprotokollbesprechungen gegeben. Über eine gute Einbindung von Einzelsupervisionen und auch die Aufnahme von Selbsterfahrungselementen in der Gruppe sollte nachgedacht werden.