

Supervision für Gemeinde – ein Freiraum, um aus Erfahrung zu lernen

Onlineforum Seelsorge & Beratung 07.05.2025

Referent: Sven Dreger

Pastor, Lehrsupervisor DGfP und KSA-Kursleiter

Koordinator von „leben:helfen – christliche Beratung e.V.“

Geschäftsführer von

PZ.RR Pastoralpsychologisches Zentrum Rhein-Ruhr gGmbH

Und „Traurig-Mutig-Stark“ - Trauerarbeit Hattingen e.V.

Mobiltelefon: 0174 7464507

E-Mail: nc-dregersv@netcologne.de

1

1

Gemeinsame Vorstellung ...

- Wer kommt aus EFG, FeG und von LH?
- Wer hat keine / wenig / viel Erfahrung mit Supervision?
- ... in welchem Kontext?
- ... in Gemeinde - wie genau?
- ... wer hat gute/schwierige Erfahrung?
- ... was war gut/schwierig?

2

2

Erfahrungen ...

- Diverse
 - seitens der Teilnehmenden
 - von mir
- Zusammenfassung Anlässe / Nutzen

3

3

Warum und wozu Supervision?

als „Krücke“

oder „Sprungbrett“



-Supervision für Gemeinde – ein Freiraum, um aus Erfahrungen zu lernen
-Sven Dreger - Onlineforum 07.05.2025

4

4

Warum? - Anlässe

- Qualität reflektieren
- Rolle / Selbstverständnis klären und entwickeln
- Kooperation fördern
- Veränderungsprozesse begleiten
- in Belastungen stabilisieren und motivieren
- Konflikte bearbeiten
- Präventiv handeln (Burnout – Prophylaxe)

5

5

Wozu? - Nutzen

- Geschützter Freiraum zum Lernen durch ehrliche Selbst- und Fremdwahrnehmung
- für Qualität und Zufriedenheit
- Dynamiken (Person, Rolle, Organisation) verstehen
- Handlungsmöglichkeiten entdecken
- in der Rolle, oder als Team entwickeln
- um Ressourcen zu sehen - nicht nur Defizite
- zur Horizonterweiterung (interdisziplinär)

6

6

Erfahrungen ...

- Einführung der Break-out-Sessions:
 - welche Anlässe beschäftigen uns?
 - wozu könnte Supervision nutzen?

(15')

7

7

Übersicht

- Erfahrungen
- Anlässe
- Nutzen
- Definition
- Modell
- Verlauf
- Arbeitsformen und Fragerichtungen
- Organisationskultur
- Verfahren und Methoden
- Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision
- Praktische Fragen

8

8

Definition

Supervision = Beratungsformat für selbst bestimmtes Lernen

- Supervision ist Beratung zur Stärkung von Qualität und Zufriedenheit in der Arbeit.
- Supervision unterstützt Menschen, mit ihrer Rolle, den Beziehungen und Gegebenheiten in Organisationen angemessen umzugehen.
- Supervision dient dazu, Handlungskompetenz zu erweitern und Kraftquellen für die Person in ihrer Arbeit zu erschließen.

9

9

Modell

Supervision ist bezogen auf

- Person
- Rolle
- Interaktion / Beziehung
- Klientel / Aufgabe
- Organisation (z.B. Gemeinde)
- Sinn- Horizont (z.B. christliches Menschenbild)

10

10

Verlauf

- beginnt mit einer Nachfrage
- von den Anliegen zur Auftragsklärung
- Kontrakt wird geschlossen
- Prozess – Phasen - Auswertung
- Wechselwirkungen von Person, Rolle, Organisation u.a. in Bezug auf 's Thema

11

11

Arbeitsformen und Fragerichtungen

(sind je nach Thema unterschiedlich)

- **Selbstthematisierung**
(innerpsychische Dynamik)
- **Fallarbeit** (Psychodynamik im Arbeitskontext)
- **Organisations-/ Institutionsanalyse**
(geprägte Kultur im Arbeitskontext)

12

12

Arbeitsformen und Fragerichtungen

(sind je nach Thema unterschiedlich)

- **Selbstthematization**

(innerpsychische Dynamik)

- Wie erlebt und gestaltet die Person ihre berufliche Rolle u. Identität?
- Wo sind Ressourcen / Blockaden / biographische Prägungen
- Wie kann ich die Rolle gestalten, um als Person mehr Raum zu haben - und umgekehrt !?

13

13

Arbeitsformen und Fragerichtungen

(sind je nach Thema unterschiedlich)

- **Fallaufarbeitung** (Psychodynamik im Arbeitskontext)

- Welche Aufgaben stellt der Fall?
- Wer, was, seit wann, warum und wie ...?
- welche Gedanken, Gefühle und Handlungen prägen den Umgang mit der Klientel?
- Welche Muster oder Fallen gibt es? (z.B. „Helfersyndrom“)
- Wie gehe ich mit schwierigen Fällen um?

14

14

Arbeitsformen und Fragerichtungen

(sind je nach Thema unterschiedlich)

- **Organisations-/ Institutionsanalyse**
 - Gruppenthemen
 - Nähe-Distanz / Freiheit-Bindung / Macht-Ohnmacht
 - Wie ist die Organisationskultur geprägt?
 - Wie wirkt sich das aus?
 - Konkurrenz, Macht, Konflikte, Tabus, Überforderung
 - Wie offen ist sie für Veränderung?

15

15

Exkurs: Organisationskultur – Funktional oder familial?

- Organisationen sollen Funktionen und Aufgaben erfüllen (Verkörperung und Vermittlung des christlichen Glaubens). Diesen Zielen dient die Kommunikation.
- In familialen Systemen dient Kommunikation der Gestaltung und dem Erleben von Beziehungen (z.B. Wertschätzung und Zugehörigkeit).
- In Gemeinden stehen beide Ziele in Spannung zueinander und können verwechselt werden.

16

16

Exkurs: Organisationskultur – Verwechslungsgefahr

- ... zeigt sich, wenn das Leben in der Organisation so beziehungsorientiert sein soll wie in der Familie.
- Wir nehmen Organisationen mit einer familialen Brille wahr (Übertragung) und müssen lernen, die Systeme zu unterscheiden (z.B. durch enttäuschte Erwartungen).

17

17

Exkurs: Organisationskultur – Verwechslungsgefahr

- Organisationen sind erst in ihrer Wirkung wahrnehmbar. Man kann mit ihnen nicht interagieren oder sich in ihre Interessen einfühlen.
- Was in Organisationen geschieht, wird aber persönlich oder in Beziehungen spürbar.

18

18

Organisationskultur - Tabus

Der Hang zur „Familiarität“ weckt gegenüber Autonomie, Unterschieden oder Konflikten Ängste und **Tabus** (Harmoniebedürfnis).

Selbstreflexion im Rahmen von Supervision wird tendenziell als bedrohlich empfunden, weil sie das Tabu (dass „nicht sein kann, was nicht sein darf“) infrage stellt.

19

19

Supervision für Gemeinde – ein Freiraum, um aus Erfahrung zu lernen

Onlineforum 07.05.2025

Gemeinde lebt davon, auf religiöse Bedürfnisse im Sinne christlichen Glaubens zu antworten. Zugleich ist sie weniger an der Erfüllung von Aufgaben als am Erleben von Personen orientiert.

Themen sind weniger sachlicher als persönlicher Art (Wünsche nach Zugehörigkeit/Zuwendung).

Einzelne und Teams sind herausgefordert, beide Ebenen – Erfüllung von Aufgaben und persönliche Bedürfnisse - zu unterscheiden und möglichst nicht zu verwechseln.

20

20

Verfahren und Methoden

- **vorhandene Feldkompetenz**
- **fehlende Feldkompetenz**
(dumm, faul und neugierig)
- **das „hier und jetzt“**
(ist oft ergiebiger als das „dort und damals“)
- **Spiegelungen**
(vom Thema zeigen sich in der Supervision)
- **weitere**

21

21

Verfahren und Methoden

- **psychoanalytische Ansätze** helfen dabei, unbewusste Strategien und Inszenierungen zu bearbeiten (Übertragung und Gegenübertragung)

Leitfrage:

Welche Psychodynamik wird auf der Rollen-, Interaktions-, oder Organisationsebene inszeniert?

22

22

Verfahren und Methoden

- **Systemische Ansätze** helfen, die Personen, Rollen und Interaktionen im funktionalen Zusammenhang des Systems zu verstehen

Leitfrage:

Welches ist das ungelöste organisatorische Problem, das sich als individuelles Problem oder Beziehungs- und Gruppenproblem zeigt?

23

23

Einzel supervision (ESV)

- In der ESV kann ich mein persönliches Erleben, meine Position, Beziehungsgeflechte, Rollen(-konflikte) u. a. klären.
- Vorteil: ich kann Termine individuell vereinbaren und mich ganz auf meine Anliegen konzentrieren.
- Dauer: 50 - 90 Minuten / Sitzung

- Beispiele (Pastor:in, Gemeindeleiter:in)

24

24

Gruppensupervision (GSV)

- 4 – 8 TN aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten bearbeiten ihre eigenen Themen.
- Teilnahme ist für vereinbarte Dauer verbindlich.
- Vorteile: ich lerne auch von dem, was andere einbringen. Zusätzlich zur Perspektive der/s Supervisor:in profitiere ich von den andern TN.
- Dauer nach Absprache, z.B. 3 Stunden alle 2 Monate

25

25

Teamsupervision (TSV)

- Teams (ehren- / hauptamtliche Arbeitskreise) werden in ihrer Arbeit (Aufgaben- und/oder Kooperationsbezogen) unterstützt
- Dreieckskontrakt (zwischen Supervisand:innen, Supervisor:in und Organisation)
- Dauer, Anzahl und Kosten nach Vereinbarung
- Beispiele: Gemeindeleitung, Mitarbeiterkreis, Hauptamtliche einer Gemeinde

26

26

Last not least: Supervision

- integriert „Lernen an der Arbeit“ in die Arbeit
- steht gegen Hybris (Könner brauchen nichts) und Defizitverdacht (wer´s braucht, kann nichts)
- schafft Freiraum für institutionell anerkannte Selbstreflexion (ist kein „Luxus“)
- ermöglicht Feedback über „Früchte“ der Arbeit,
- entwickelt Handlungsalternativen
- deckt Widersprüche und Konflikte auf und hilft, Rollen u.a. verträglich zu gestalten.

27

27

Praktische Fragen

- Wie finde ich geeignete Supervisor:innen?
- typische Hindernisse, Supervision in Anspruch zu nehmen
- Angebote / Kosten (s. nächste Folie)
- Weitere Fragen?

28

28

Supervision für Haupt- und Ehrenamtliche in Seelsorge und Gemeindearbeit



- **Gruppensupervisionen** vor Ort und online
- **Einzelsupervision** vor Ort und online
- **Teamsupervision** inhouse und online

Angebote und Vermittlung durch

FeG Institut Seelsorge und Beratung: <https://seelsorge.feg.de/supervision/>

Akademie Elstal: <https://www.befg.de/bildung-beratung/akademie-elstal/seelsorge-beratung/supervision>

und **Beratungsnetzwerk leben:helfen:** <https://beratung-leben-helfen.de/>