Editorial

Mit diesem Heft wollen wir einen Blick in das Feld der Supervision werfen. Von den drei Formaten „Organisationsberatung, Supervision, Coaching“, die wir in diesem Journal thematisieren, stellt die Supervision wahrscheinlich das theoretisch wie methodisch avancierteste dar. Welche Innovationen lassen sich da überhaupt noch behandeln? Im Prinzip geht es in der Supervision heute eher um neue Versuche in der Ausbildung, um die Implementierung von Supervision in neue Felder oder um die Verfeinerung bewährter Supervisionsformen.

Die vier Hauptbeiträge spiegeln solche Entwicklungen. Im ersten stellt *Johannes Jungbauer*, Fachhochschullehrer an der kath. FH Aachen, ein innovatives Ausbildungsprogramm dar. Dabei handelt es sich um Ausbildungssupervision per E-Mail. Was für traditionelle Supervisoren, denen immer schon der direkte Dialog am Herzen lag, auf den ersten Blick geradezu absurd erscheinen mag, erweist sich für Ausbildungskandidaten, die ihr Anerkennungsjahr in einem weit entfernten Land absolvieren, zwar immer noch als Notlösung, in Teilen aber durchaus als sinnvoller Weg. Der nachfolgende Beitrag von *Ursula Nienaber* befasst sich mit Gruppensupervision von Betreuern, also einer feldspezifischen Supervisionsaufgabe. Die Autorin schildert zunächst eindrucksvoll, dass die Betreuer mit Zwangsbetreuten zu tun haben, die als Alkoholiker, debile Jugendliche oder demente alte Menschen ihre Unterstützung oft überhaupt nicht zu würdigen wissen. Die Supervision, hier ausschließlich Fallsupervision, dient dann nicht nur zur Erweiterung von Perspektiven bei den Betreuern, sondern auch zum Abbau ihrer Spannungen in einem Kreis von Funktionsgleichen, also von Mitbetroffenen. *Katharina Witte* thematisiert etwas grundsätzlicher „Freiwillige in Organisationen“ und fragt, „störend oder bereichernd?“ Sie stellt ihrem Beitrag sechs Thesen voran, die sie sodann auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft. Sie ist grundsätzlich der Meinung, dass freiwilliges Engagement ein Schatz ist, den aber viele Einrichtungen nicht angemessen zu nutzen und zu schätzen wissen. Ihr Resümee lautet, dass Supervision und Organisationsberatung zunehmend auch den Freiwilligensektor in den Blick nehmen müssten. Darüber hinaus wären auch Teamsupervision und Coaching der Leitung für diese Thematik zu öffnen. Der nachfolgende Beitrag von *Antje Wettläufer* befasst sich ebenfalls mit Supervision in einem neuartigen Feld, mit „Fallsupervision in SGB II – Arbeitsge-

meinschaften (ARGEN)“. Das heißt, hier geht es um die Supervision von Mitarbeitern, die Hartz-IV-Empfänger beraten. Diese Professionellen rekrutieren sich teils aus der Agentur für Arbeit, teils aus den örtlichen Sozialverwaltungen, und zu einem anderen Teil handelt es sich um Quereinsteiger. Die Autorin meint, dass es sich hier um ein zukunftssträchtiges und interessantes Arbeitsfeld für Supervisoren handelt.

Im Praxisbericht von *Claudia Effertz* geht es um „Supervision in einer Jugendhilfeeinrichtung“. Die Autorin, Erziehungsleiterin in einem großen Kinderheim, stellt dar, wie sich die Funktionen von Führungskräften und externen Supervisoren in diesem Feld idealerweise ergänzen. Sie beschreibt, wie die Supervision Teil des strategischen Managements in diesem Kontext sein kann. *Waltraut Frese* stellt in Ihrem Praxisbericht noch einmal Online-Beratung vor, diesmal im Rahmen psychologischer Beratung von Studierenden. Auch hier werden Vor- und Nachteile von Online-Beratung diskutiert, aber auch hier wird diese Form der Beratung vor allem für Studierende, die aus dem Ausland kommen oder ins Ausland gehen, favorisiert. *Günther Rothenberg*, der im Heft 2, 2005 dieser Zeitschrift seinen grundlegenden Beitrag zur psychodramatischen Supervision mit Ehrenamtlichen geliefert hat, präsentiert nun dessen Anwendung im Hospizbereich. Gerade die Hospizarbeit erhält heute zunehmende Bedeutung im Kontrast zu modernen Varianten der Sterbehilfe. Der Autor zeigt, dass diese Arbeit für die Ehrenamtlichen überdurchschnittlich anspruchsvoll und Kräfte zehrend ist. Deshalb kommt Supervision in diesem Feld eine Vielzahl von Funktionen zu, die – wie der Autor meint – mit Hilfe psychodramatisch orientierter Arbeit besonders gut abgedeckt werden können.

Als Diskurs präsentieren *Elisabeth Fröhlich* und *Hermann Kündig* „Gedanken zur Gestaltung einer professionellen Beratungsausbildung“. Die Autoren fungieren beide als „Studienleitung des Masterstudienganges Supervision und Organisationsberatung im Bildungsbereich“ in Zürich. Sie postulieren, dass Professionalität „nur in einem lang andauernden Prozess der Konstruktion und Rekonstruktion im Beruf“ entwickelt werden kann. „In Beratungsausbildungen lassen sich aber hierzu Prädispositionen ausbilden“, die dann für die weitere Entwicklung entscheidende Voraussetzungen sind. Aus solchen Überlegungen entwickeln die Autoren eine Reihe von Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Beratungsausbildungen.

Astrid Schreyögg, Berlin