

# FOCUS SUPERVISION

KONVENT FÜR SUPERVISION DER EKvW

AUSGABE 8-2010



## Editorial

Meistens trifft es die „Besten“, denn um auszubrennen, muss man ja erst mal gebrannt haben: für eine Aufgabe, eine Gemeinde, ein Team, eine Mission, eine Vision. In der Kirche gibt es vieles, für das es sich zu brennen lohnt. Was aber und wo ist das Öl, das den einen im Gleichnis von den zehn Jungfrauen ausgeht, und das den anderen hilft, weiter zu machen und glücklich ans Ziel zu gelangen?

Die Artikel dieser Ausgabe nehmen das oft unscharfe Phänomen „Burnout“ näher in den Blick, suchen nach Hintergründen im Spannungsfeld von Person, Institution und Gesellschaft und fragen nach Konzepten und Modellen eines hilfreichen Umgangs. In diesem Zusammenhang leistet die Supervision gemeinsam mit den anderen Beratungs- und Begleitungsangeboten für Mitarbeitende der Kirche sicherlich einen wichtigen Beitrag zur „Burnout“-Prophylaxe. Dass auch die spirituelle Dimension in den Blick gerät, ist spannend und der Frage nach dem Öl, also dem Brennstoff für die Arbeit in der Kirche, durchaus angemessen. Ich wünsche Ihnen eine erhellende Lektüre.

Angedacht.....	2
Es ist nicht alles Burnout, was nicht brennt! .....	3
Burnout und Mitempfungsmüdigkeit verhindern .....	5
Burnout: Ich will, ich soll, ich kann...nicht mehr! .....	8
Interview zum Thema Achtsamkeit.....	10
Burnout-Syndrom und kirchliche Organisation.....	12
Kurz-Reaktionen auf FOCUS SUPERVISION .....	15
Über den Tellerrand geschaut .....	16
Buchempfehlung .....	18
Kontakt/von Personen/Termine/Vorstand.....	20



Thomas Groll,  
Vorsitzender des  
Konvents für Supervision  
der EKvW

# ANGEDACHT



Foto: S.-Hofschlaeger, pixelio.de

## ..., dass der Mensch gerecht wird ohne des Gesetzes Werke, allein durch Glauben (Röm 3, 28)

Es begann schleichend und war irgendwann nicht mehr zu übersehen. Der Mitarbeiter kam immer häufiger früher und blieb länger als seine KollegInnen, nahm sich am Wochenende Arbeit mit nach Hause. Der Druck von oben nahm zu, zusätzliche Arbeitsaufträge rissen nicht ab, die Stimmung im Team wurde zunehmend bedrückender; zynische, die Atmosphäre vergiftende Bemerkungen waren an der Tagesordnung. Eine Umverteilung der Arbeit schien nicht möglich, ja nicht gewollt zu sein: Er wollte es alleine schaffen. Auf das ganze Team legte sich eine bleierne Schwere.

Dann kam eines Tages die Krankmeldung. Für vier Monate fiel der Kollege aus: Burnout, ausgebrannt, vollständig körperlich und emotional erschöpft. Sofort standen Schuldgefühle bei den Teammitgliedern im Raum. „Was hätten wir anders machen müssen, um dem Kollegen zu helfen?“ Am Ende der Überlegungen stand die bittere Erkenntnis der Machtlosigkeit gegenüber dem unrealistischen Selbstanspruch des Kollegen, das immer größer werdende Arbeitspensum alleine schaffen zu wollen.

Nach seiner Genesung kehrte ein veränderter Kollege ins Team zurück. Er ging wesentlich achtsamer mit sich und anderen um.

„Ich war komplett leer, nur noch Hülle. Durch psychotherapeutische Begleitung und Meditation habe ich wieder Zugang zu meinen Energiequellen bekommen. Von neuem habe ich die mir verloren gegangene Gewissheit gespürt, so wie ich bin, mit meinen Schwächen und Stärken bin ich okay, auch ohne Superleistungen erbringen zu müssen.“

Gegen zusätzliche Arbeitsaufträge konnte sich der Kollege nun erfolgreich wehren. Als Ausgleich zur Arbeit hatte er wieder begonnen, Tischtennis zu spielen.

Seine neue Gelassenheit wirkte sich positiv auf das ganze Team aus. Die Frage von Anerkennung und Selbstverwirklichung durch Superleistung war für alle nicht länger ein Tabu, sondern konnte offen besprochen werden. Im Team floss wieder eine gute Energie und beflügelte die Arbeit. ■



Hanna Virgils-Ohligschläger  
Pädagogin, Supervisorin,  
Dortmund



## ***Es ist nicht alles Burnout, was nicht brennt!***

Burnout scheint ein in den letzten Jahren immer drängender werdendes Phänomen und Problem in der Kirche zu werden. Nach meiner subjektiven Wahrnehmung scheint die Zahl der Pfarrerinnen und Pfarrer, die unter dem Burnout-Syndrom leiden, stark zuzunehmen. Entsprechend war es nötig, dass Professor Dr. Jörg Fengler für die westfälische Superintendentenkonferenz eine entsprechende Fortbildung durchgeführt hat.

Das Burnout-Syndrom ist ein Krankheitsbild, das nur schwer von anderen Krankheitsbildern abzugrenzen ist. Irgendwie scheint die Diagnose Burnout besonders geeignet, Menschen mit stark reduziertem Engagement bis hin zur völligen Arbeitslähmung zu beschreiben. Ist Burnout eine Diagnose, die neben der Beschreibung der Schwere des Problems zu gleich Entlastung anbietet, einerseits für die Betroffenen, andererseits aber auch für das System Kirche als Arbeitgeberin? Ich möchte mit meinen Anmerkungen anregen genauer hinzusehen, denn es muss nicht Burnout sein, wenn etwas nicht brennt.

Burnout ist eine bisher noch nicht diskriminierende Diagnose für den Betroffenen. Während die Diagnose „Depression“ auf eine lebensgefährliche Krankheit hinweist und zugleich sozial stigmatisiert, ist bei „Burnout“ zwar auch die Behandlung durch Fachleute gefordert, aber eine Stigmatisierung findet zumindest weniger statt: „Nehmen Sie sich mal eine Auszeit!“ oder „Tun Sie was für Ihre Burnout-Prophylaxe!“ sind wohlmeinende Ratschläge von Vorgesetzten ohne auszugrenzen. Leichte Entspannungstechniken als Therapie kann die Vorgesetzte besser empfehlen als den Aufenthalt in einer psychiatrischen Klinik.

„Nur wer einmal gebrannt hat“, stellte der Burnout-Entdecker Freudemberger fest, „kann aus-

brennen.“ – Das klingt ja erst einmal wie ein Lob: „Du hast mal für die Sache der Kirchen gebrannt!“ – Deswegen darfst Du jetzt auch mal etwas für Dich tun!“ Aber auf Dauer kann die Aufforderung: „Tun Sie jetzt mal was für sich!“, umgekehrt werden zur Beschuldigung: „Sie haben eben nicht genug für die Burnout-Prophylaxe getan! Das rächt sich jetzt!“ Neben die schwierigen und über alle Maßen belastenden Arbeitsanforderungen tritt jetzt noch der moralische Appell, Mitarbeitende müssten neben all dem Stress natürlich auch noch alles tun, um Burnout zu verhindern. Die entlastende Diagnose kehrt sich gegen den Mitarbeitenden als ethische Verpflichtung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit.

Außerdem kenne ich Mitarbeitende, die sich neben der Arbeit in Vortragstätigkeit oder wissenschaftlich-schriftstellerischer Tätigkeit so verausgabt haben, dass für die eigentliche Berufsaufgabe keine Zeit und Kraft mehr vorhanden war. Da schien es eine gute Möglichkeit zu sein, im Hauptberuf den Burnout zu bekämpfen und in der Nebentätigkeit die erforderlichen Abschlussarbeiten zu Buch oder zur Vortragsreise zu bearbeiten. Es sollte also etwas genauer hingesehen werden bei der Akzeptanz der Feststellung Burnout.

Ich will das Problem Burnout nicht verniedlichen. Nach dem Spiegel vom 14.5.2009 ist beruflicher Stress ein gewaltiges Problem: „Acht von zehn Deutschen empfinden demnach ihr Leben als stressig. Jeder Dritte steht unter Dauerstrom, jeder Fünfte bekommt die Folgen gesundheitlich zu spüren – von Schlafstörungen bis hin zum Herzinfarkt. „Stress bestimmt den Alltag in Deutschland immer stärker. Kaum jemand kann noch richtig abschalten“, sagte TK-Chef Norbert ▶

Klusen. Alarmierend sei die hohe Zahl von Burnout-Patienten. 2008 seien „ausgebrannte“ Berufstätige fast zehn Millionen Tage krankgeschrieben worden. Damit fehlten rund 40.000 Menschen das ganze Jahr über am Arbeitsplatz. Dies entspreche einer Zunahme von 17 Prozent verglichen mit 2003.

Aber ist empfehle das genauere Hinsehen. Warum wird die Feststellung Burnout so schnell akzeptiert von den vorgesetzten Leitungspersonen? Meine These ist, dass die Leitenden selbst wissen, wie belastend die Situation in fast allen kirchlichen Arbeitsfeldern ist. Doch wirklich gute Ideen zur Verringerung von Belastungen und insbesondere emotionalem Stress und beruflichen Dauerfrustrationen und Kränkungen z.B. im Pfarrberuf gibt es nicht. Die Diagnose Burnout kann den Blick weg von mangelhaften kirchlichen Binnenstrukturen lenken hin auf den Einzelnen, dem dann die ganze Last aufgebürdet wird.

Es ist für Superintendentinnen und Superintendents schwer auszuhalten, dass die Bedingungen kirchlicher Arbeit nicht zu ändern sind, die vor allem die Pfarrerrinnen und Pfarrer, die eigentlich ein starkes Engagement für ihren Beruf haben, in den Burnout treibt. Natürlich muss denen geholfen werden, die sich oft gnadenlos – trotz der reformatorischen Entdeckung der Rechtfertigung allein aus Gnaden – unter Erfolgs- und Durchhaltedruck setzen und damit ihre Kräfte überfordern.

Wenn Burnout-Persönlichkeiten Menschen sind, die meist effektiv und konzentriert arbeiten, sich stark engagieren, ehrgeizig sind, die auch weit vorankommen wollen, dann fallen mir viele hervorragende Pfarrerrinnen und Pfarrer im Entsendungsdienst ein, deren Chancen entsprechend ihren Fähigkeiten nach oben zu kommen von der Kirche abgeschnitten wurden. Burnout oder die innere Kündigung sind wahrscheinliche Folgen struktureller Fehler im Umgang der Kirche mit ihren Pfarrerrinnen und Pfarrern. Wer das weiß oder ahnt, akzeptiert vielleicht die Diagnose „Burnout“ schneller als einer, der an der Änderung der belastenden Arbeitsbedingungen arbeiten will.

Der Pfarrberuf stellt in jeder Hinsicht hohe Erwartungen und Forderungen an die Pfarrerrinnen und Pfarrer. Am Anfang der Berufszeit gibt es bei fast allen die Bereitschaft, viel von sich selbst in den Pfarrberuf hinein zu geben. Doch dann kommen oft Erfahrungen, ziemlich alleingelassen den vielfältigen Anforderungen gegenüber zu stehen. Manch ein Presbyterium versteht sich als Gegenüber und Kontrolleur der Pfarrer. Schwierige (An-)Fragen werden an die Pfarrer zur Lösung weiter verwiesen statt dass man gemeinsam nach Lösungen sucht und nach gemeinsamer Umsetzung. Die Last bleibt bei den Pfarrerrinnen und Pfarrern. Sie werden zu Einzelkämpferinnen und -kämpfern ohne die Möglichkeit zur Entlastung.

In einigen mir bekannten Fällen wurde die Diagnose „Burnout-Syndrom“ akzeptiert, obwohl sich bei näherem Hinsehen schnell zeigte, dass das eigentliche Problem Mobbing durch die

Kollegen oder durch Vorgesetzte war. Wenn in einer Abteilung gemobbt wird, ist dies eine sehr unangenehme Herausforderung für die Leitung, für die Beendigung des Mobbings zu sorgen. Da scheint es einfacher zu sein, dem Gemobbten Mitarbeiter mit der Diagnose „Burnout“ einen Freiraum zu verschaffen. Nach der Rückkehr aus einer langwierigen Behandlung des Burnout geht aber das Mobbing weiter.



Cartoon: Frank Speth

Meine Folgerung aus diesen Überlegungen für die Begegnung mit Burnout in der Supervision: Ich versuche genau abzuklären, ob es wirklich Burnout ist, was den Menschen lähmt und krank macht. Oder liegt eine Depression vor, die ärztlich behandelt werden muss? Gibt es Mobbing von Kollegen oder Vorgesetzten im Arbeitsfeld? An den eigenen Anteilen von hohen Anforderungen und unrealistischen Erwartungen, an Umgangsmöglichkeiten mit Stress, an aktiver Stressbewältigung z.B. durch optimale Arbeitsorganisation und an der Suche nach Erholungsmöglichkeiten vom Stress als Burnout-Prophylaxe kann ich mit dem Supervisanden arbeiten. Dabei möchte ich aber die institutionellen Anteile kirchlicher Arbeitsbedingungen nicht aus dem Blick lassen. Wo sie zum Gefühl der Vergeblichkeit beitragen, muss auch an ihrer Veränderung gearbeitet werden. Für Vorgesetzte sind die regelmäßigen Mitarbeitengespräche der Ort zur Klärung von Burnout-Phänomenen und zum Ergreifen geeigneter Gegenmaßnahmen.



Jürgen Lembke,  
Superintendent i.R.,  
Supervisor, Lünen

„Ich freue mich besonders, mit Ihnen heute und morgen arbeiten zu können, denn Sie sind die Elite der Gesellschaft: Sie haben eine besondere Empathiefähigkeit, Sie fühlen mit anderen mit. Sie lässt die Not anderer nicht kalt. Und Ihnen ist Mitmenschlichkeit wichtiger als Geld.“ Ich bin wie die anderen Teilnehmenden – alle aus dem Bereich Beratung oder Jugendhilfe – irritiert und zugleich haben diese wenigen Sätze ein Lächeln auf unsere Gesichter gezaubert. Manche haben Tränen in den Augen – wohl weil sie diese Wertschätzung so selten erleben. So beginnt das Seminar der Dipl. Psychologin Michaela Huber zum Thema Burnout-Prophylaxe auf dem Jugendhof Vlotho, dem LWL-Bildungszentrum für Fachkräfte in der Jugendhilfe und der sozialen Arbeit. Im Nachhinein denke ich: das war schon Burnout-Prophylaxe pur.

Der nächste Satz holt uns aus den Wolken wieder auf die Erde. „Ihre größte Ressource, ihr gutes Herz, ist auch immer am meisten in Gefahr.“ Und dann geht es darum, **Begriffe** zu differenzieren: den **Burnout** an sich als Folgestörung einer chronischen Übererregung des Nervensystems durch Überlastung, die **Mitempfindungsmüdigkeit** (compassion fatigue) als Abstumpfung der Gefühlswelt und Selbstschutz, die **stellvertretende Traumatisierung** als Traumatisierung durch Augen- und Ohrenzeugenschaft, die durch die Spiegelneuronen Eingang in unser Nervensystem findet, und die **sekundäre Traumatisierung**, bei der frühere eigene Belastungen durch den Umgang mit belasteten Menschen reaktiviert werden. Jedes Phänomen allein und unterschiedliche Kombinationen davon könne im Extremfall zu einem Vollbild der posttraumatischen Belastungsstörung führen.

**Risiken** in Bezug auf Burnout kommen von unterschiedlichen Seiten. Von Seiten unserer Klient/inn/en macht uns nicht nur deren schweres Leid zu schaffen, sondern deren im Leid erworbenen Überlebensstrategien: erlernte Hilflosigkeit, Bindungsbedürfnisse, aggressive Opferhaltung oder Misstrauen. Auf Seiten der Helfer/innen sind es vor allem hohe Erwartungen an sich selbst, nicht Erreichen eigener Lebensziele, eigene Belastungserfahrungen, unzureichende Ausbildung, Scham, sich Hilfe zu holen und dysfunktionales Stress-coping (Kaffee, Nikotin, Alkohol, übermäßiges Essen oder Medienkonsum). Von Seiten der Gesellschaft und des Arbeitgebers gelten als Risikofaktoren geringe Wertschätzung für die Arbeit, geringe Bezahlung, ständige Steigerung des Arbeitsaufkommens, finanzielle Probleme oder Existenzgefährdung der eigenen Einrichtung sowie mangelnde Unterstützung und Rückendeckung. Gut, wenn man jung und zielorientiert ist, ein dickes Fell hat, gute familiäre Unterstützung und ein Privatleben, das ein gutes und ernst zu nehmendes Gegengewicht zur Arbeit bildet. Das sind Resilienzfaktoren. Schlecht, wenn man älter und dünnhäutiger ist, private Krisen und schwierige Arbeitssituationen dazukommen. Dann kommt eines Tages jemand zur Tür herein, der/die uns an unsere Grenzen bringt. ►

## **Burnout und Mitempfindungsmüdigkeit verhindern**

*Erfahrungsbericht von einem Seminar  
mit Michaela Huber im Jugendhof Vlotho*





## *„Wer ausbrennt, muss mal gebrannt haben“: Phasen des Burnout:*

**Erste Phase:** Überengagement. Der Beruf wird zum wichtigsten Lebensinhalt. Urlaub und Freizeit scheint überflüssig. Man opfert sich auf und hat Freude daran. Dabei wird gern übersehen, dass neben dieser Freude und diesem Engagement Müdigkeit, Hilfsbedürftigkeit und Verzweiflung schon koexistieren, aber aufgrund des Überwiegens der anderen Seite noch nicht zum Tragen kommen.

In der **zweiten Phase** werden eigene Erschöpfungszustände stärker, eigene Bedürfnisse werden nicht beachtet, Familie Hobbies und Bewegung geraten ins Hintertreffen. Stattdessen steigen Alkohol-, Koffein-, Nikotin- und Schmerzmittelkonsum an. Konzentrationschwächen und Fehler tauchen auf, Misserfolge werden verdrängt. In der dritten Phase ist dann der Akku leer: chronische Müdigkeit ist die Folge, reduziertes Engagement, Ärger auf die Klient/inn/en und die Vorgesetzte, Zynismus, Vermeidung von Sozialkontakten, Rückzug, Versagensängste und Depression, häufige Infekte und Erkrankungen durch Schwächung des Immunsystems.

**Wie kommt das?** Der Organismus eines hoch engagierten Menschen macht eine chronische Stressreaktion durch. Diese kann durch widrige Arbeitsbedingungen, wenig Selbstwirksamkeitserfahrungen und wenig Wertschätzung noch vermehrt werden. Diese chronische Stressreaktion durch Überflutung der Stresshormone entspricht der Trauma-Physiologie in abgeschwächter Form und kann sich bis zum Vollbild einer posttraumatischen Belastungsstörung steigern. Es kommt zu einer chronischen Schädigung des autonomen Nervensystems durch Übererregung. Der Körper reagiert mit der Steigerung von Blutdruck, Blutzuckerspiegel, Herzschlag und Muskeltonus. Es werden reflexhafte Überlebensstrategien auf Stammhirnniveau ausgelöst, die wir aus der Neurophysiologie des Traumas kennen: Flucht, Kampf, Erstarren und Unterwerfen. Betroffene wollen nur noch weg oder sie setzen sich zunehmend aggressiv mit ihrer Umwelt auseinander. Da Flucht- und Kampfpulse zwar agiert werden können, aber zu keine Entlastung und Lösung führen, wird als nächste Stufe ein hoch energetisches (vom Sympathikus dominiertes) Erstarren und Verharren eingeleitet und danach eine depressiv getönte Unterwerfungsanpassung (parasympathische Aktivierung). Es kommt zu sogenannten dissoziativen (absplattendenden) Phänomenen: einer veränderten Wahrnehmung, Gedächtnislücken, Unkonzentriertheit und der Abtrennung von emotionalen Persönlichkeitsanteilen von der funktionierenden Alltagsperson. In der zweiten Phase ist letztere der Persönlichkeitsanteil, der die Fassade aufrecht erhält und den wir in der Traumaarbeit die Anscheinend normale Persönlichkeit nennen. Beratungen, die in dieser Phase nur mit der Alltagsperson arbeiten, erreichen die emotionalen Anteile nicht.

Diese bricht in der **dritten Phase** zusammen. Die bisher im Hintergrund vorhandenen emotionalen Persönlichkeitsanteile treten nach vorn und bestimmen das Verhalten: Wutanfälle, Angstattacken, sozialer Rückzug, Starrezustände, Depression, Erschöpfung und Erschlaffung bis zum totalen Zusammenbruch.

Die Körperbotschaft ist eindeutig: „Du sollst keine Reize mehr haben!“ Die Stressspitzen müssen sofort und für längere Zeit runtergefahren werden, das persönliche Wohlergehen muss eine Zeit lang Priorität bekommen. Der Körper muss sich erholen (Sport, Spiel, Wellness, Atemübungen, Qi Gong ...), das angeschlagene Nervensystem auch (Tapetenwechsel, Achtsamkeitsübungen ...). Es empfiehlt sich jemanden nur für sich an die Seite zu holen (Therapeut/in, Supervisor/in, Coach).

**Und jetzt der Test:** wir schreiten im Seminar zur Selbsteinschätzung anhand eines Fragenbogens. Anfangs bin ich sehr zufrieden: Der Anteil an selbstbestimmter Arbeit ist hoch, der Anteil an Krisenklient/inn/en ist noch okay, der Anteil an Arbeit, die ich mag liegt über 90%, ich fühle mich (inzwischen) für meine Arbeit gut ausgebildet und gerüstet und sie entspricht meinen Wertüberzeugungen. Ich bekomme Unterstützung von Leitung, Kolleg/in/en und Supervision und meine Arbeitszufriedenheit ist überwiegend gut. Aber jetzt: Wie viel Prozent meiner Energie fließt in die Arbeit, wie viel ins Privatleben? Da hakt es schon. Wie hoch ist meine Ermüdung am Ende eines Arbeitstages? Wie oft arbeite ich noch nach 22.00 Uhr am Schreibtisch? Was tue ich am Ende eines Tages, um mich zu beruhigen, wovon ich weiß, dass es mir nicht gut tut? Kritische Punkte tauchen auf. Vorsicht ist angesagt – eigentlich irgendwo bei jedem und jeder in diesem Seminar.

**Was tun?** Zum Glück gibt es dazu auch Ideen und wunderschöne Übungen. Der Stress muss verstoffwechselt werden. Dreimal die Woche Ausdauersport sei für unsere Berufsgruppe unerlässlich, höre ich. Möglichkeiten, um zu weinen, um Leid zu verstoffwechseln, seien wichtig genau wie Achtsamkeitsübungen, um das Gehirn zu beruhigen, Pausen und gute Bilder. Sich mit Menschen umgeben, die einen behutsamen und wertschätzenden Umgang mit einem pflegen, Unterstützer/innen zu suchen. Imaginationsübungen begleiten das Seminar und sollen die Teilnehmenden auch weiter begleiten: die Übung vom inneren Garten, die Übung, etwas Zartes in sich in Sicherheit zu bringen, die Übung vom Gepäck ablegen und die Übung, sich zur Veränderung ein inneres Ressourcenteam zusammenzustellen.

**Die letzte Übung** möchte ich gern mit Ihnen teilen. Können Sie sich einen Punkt vornehmen, von dem Sie denken: Da möchten Sie et-

was zum Positiven bei sich verändern? Haben Sie eine Idee, welche Eigenschaft Sie dazu bräuchten, um diese Veränderung zu schaffen? Wann in Ihrem Leben hatten Sie diese Eigenschaft schon einmal? Können Sie sich die Person vor Ihrem inneren Auge in Ihr Ressourcenteam holen, die Sie damals waren, als Sie diese Eigenschaft schon mal hatten? Kennen Sie eine Person aus ihrem Umfeld, die sie mögen und die diese Eigenschaft hat? Dann stellen Sie sich diese Person an Ihrer Seite vor. Kennen Sie eine fiktive Person aus Film, Funk, Fernsehen, Literatur, die diese Eigenschaft verkörpert. Stellen Sie sich auch diese Person an ihrer Seite vor. Vielleicht fällt Ihnen auch ein Tier ein, das diese Eigenschaft verkörpert, das Sie vor Ihrem inneren Auge in Ihr inneres Team holen können? Vielleicht entsteht so ein inneres Bild von einer Unterstützungsgruppe, das Sie sich immer wieder in Erinnerung rufen können. Mein Ressourcenteam hat es geschafft, dass ich dreimal die Woche eher aufstehe, um vor der Arbeit zu joggen. Immerhin. ■

Sabine Haupt-Scherer,  
Pfarrerin, Supervisorin,  
Bielefeld



### *Das Zitat\**

*„Die Akkus sind leer.  
Es kommt nichts mehr.  
So ein Erleben von: es  
ist alles zu viel. Man  
schaut nicht mehr raus.  
Einfach eine Art von  
Erschöpfung.“*

# Burnout: Ich will, ich soll, ich kann...nicht mehr!

## „Ausbrennen - ausgebrannt sein - erloschen“?

Was genau meint das Bild „Burnout“, das mittlerweile als Diagnose für vielfältige Symptome genutzt wird, die das Erleben eines chronischen Belastungsgefühl beschreiben bis hin zur Konsequenz des langfristigen Arbeitsausfalls. Das Syndrom entsteht über einen längeren Zeitraum in einem Arbeitskontext und beschreibt Auswirkungen auf Erleben (z.B. Erschöpfung, Selbstzweifel), Verhalten (z.B. reduziertes Engagement, Zynismus) und Motivation (z.B. Unlust, Widerwille) einer Person. Allgemein wird Burnout dabei als ein Prozess angesehen, der in verschiedenen Phasen verläuft, schleichend beginnt und in Folge unangemessener Bewältigungsversuche tiefer in die Symptomatik führt. Neben den Symptomen auf der subjektiven Ebene ist die Wechselwirkung von Person und Arbeitsumfeld bedeutsam: So sind häufige Konflikte, negative Stimmungen, unklare Arbeitsbedingungen, sowohl als Ursache als auch als Folge von Burnout denkbar. Ätiologie und Symptomatik sind nicht immer klar zu unterscheiden.

Als verbindliche klinische Diagnose ist Burnout nicht in den internationalen Diagnosesystemen (ICD 10 und DSM IV) aufgeführt, d.h. es gibt keine verbindliche Symptomliste.

## Chancen und Grenzen der diagnostischen Unschärfe

In der Unschärfe der Beschreibung des Burnout-Syndroms liegen Chancen und auch Grenzen: Die Chance liegt darin, dass Burnout sehr fallspezifisch betrachtet werden kann und dass eine Vielzahl von Symptomkombinationen und Entstehungsgeschichten diesem Syndrom zugerechnet werden können. Dabei bekommt eine individuelle, oft diffuse, aber doch sehr beachtliche Einschränkung des persönlichen Erlebens und Verhaltens einen Namen und kann so öffentlich kommuniziert werden. Mit dieser Öffnung geht einher, dass die Entstehungsbedingungen dieses Erlebens thematisiert werden. So wird deutlich, dass es sich nicht um individuelle und persönlich verantwortete Einzelschicksale handelt, sondern dass es im Arbeitsleben Bedingungen gibt, die zu einer Häufung solchen Erlebens und Verhaltens führen können. Eine Häufung von „Burnout“ wird zum Indikator für ungünstige Arbeitsbedingungen. Interventionen sind daher nicht nur auf individueller Ebene interessant, sondern auch auf der Ebene der Arbeitsgestaltung.

Eine der oben angedeuteten Grenzen lässt sich am ehesten so fassen: Das Fehlen eines gültigen Wirkungsmodells von Arbeitsbedingungen auf Belastung und Belastungserleben verführt jedoch im Leitungshandeln dazu, die Verantwortung wieder gänzlich auf die individuelle Ebene zurückzugeben. Eine weitere Grenze der

Unklarheit des Begriffes liegt darin, dass es für Laien und Betroffene schwierig werden kann zu entscheiden, welche Intervention, welche Beratung, Therapie oder Klinik für den speziellen Fall passend ist.

## Passung und Fehlpassung von Person und Stelle

Im Folgenden wird ein Modell dargestellt, das Burnout als das Ergebnis einer Interaktion von Person und Umwelt auf die Motivation im Arbeitsleben in den Mittelpunkt stellt.

### Die Kernthese ist:

Die Minderung der Motivation und Leistungsfähigkeit, die mit einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des persönlichen Erlebens und Verhaltens einhergeht, ist die Folge einer Fehlpassung von Person und Stelle.

Die Passung von Person und Stelle wird dabei als abhängig

- von sowohl persönlichen, organisationsbedingten, sowie gesellschaftlichen Faktoren gesehen, (Ebenen und Akteure)
- die als gegebene Rahmenbedingungen akzeptiert werden müssen oder als veränderbare Wahrnehmungsmuster angesehen werden (Veränderbarkeit)
- und die sich in beiden Ausprägungen durch die Zeit verändern (Zeit).

Hauptanliegen des Modells ist es, Präventionsmaßnahmen zu finden und Unterscheidungen darüber zu ermöglichen, welche Variablen in welchem Maße veränderbar sind und wer sie jeweils verändern kann.

Grundsätzlich soll das Modell ermöglichen, einzelne Zusammenhänge zu benennen und der Überprüfbarkeit zugänglich zu machen.

Das Modell habe ich entwickelt auf dem Hintergrund der Erfahrung von Personalberatung von Pfarrern und Pfarrerinnen. Einzelne Faktoren, wie z.B. „Abgrenzung des Privaten“ sind dabei eher berufsspezifisch für den Pfarrberuf, andere können als allgemeiner angesehen werden, so dass das Modell auch für andere Berufsgruppen hilfreich sein kann.

Der Aspekt der Veränderbarkeit verdeutlicht, dass die Faktoren diesbezüglich verschiedene Qualitäten haben: Einige müssen als Rahmenbedingungen zu einem bestimmten Zeitpunkt akzeptiert werden, andere können durch die Akteure mit geeigneten Interventionen in Maßen verändert werden. Auf der Personenebene geht es dabei um Maßnahmen wie Supervision, Beratung, Therapie, in denen sowohl das Verhalten wie auch die Wahrnehmung thematisiert werden können, auf der Institutionsebene um Leitungshandeln

Ebenen	Individuell			Institution			Gesellschaft
Akteure	Person und Privates System			„Berufsperson“	Dienstgebende Stelle und Arbeitssystem	Kirchenleitende Ebene (KK/LKA)	Gesellschaft
Durch Maßnahmen eher veränderbar	Erfolgs- u. Misserfolgsleben	Belastungserleben	Abgrenzung des Privaten	Extrinsische Motivation	Intrinsische Motivation	Involvierung	Status des Berufs Finanziell
							Stellenbeschreibung
	Aktuelle Belastbarkeit			Berufliche Autonomie	Gestaltungsspielraum		
	Unterstützung und Belastung durch das private System			Rollenanpassungs-Bereitschaft/Fähigkeit zur Abgrenzung	Rollenerwartung des Arbeitsgebers		
	Psychophysische Konstitution	Berufliches Potential			Rollen-erwartung an Amtsträger	Status des Berufs/ des Amtes	
						Bedeutungsverlust der Kirche	
Lebensphase/ Krisen	Motivik Berufungserleben			Finanzen			
				Demographische Entwicklung			
eher nicht veränderbar							

**Abb. 1**  
**Faktoren verschiedener Akteure, die Belastung und Belastungserleben im Pfarrberuf beeinflussen**

*Das Zitat\**

*Oft entsteht bei Pfarrern das Gefühl, ich bin immer im Dienst, ich bin immer ansprechbar. Ich darf nie abschalten, sonst bin ich ein schlechter Pfarrer. Dieses Gefühl ist anti-quiert, daran muss man arbeiten, das muss sich verändern.*

und Organisationsentwicklung. Unabhängig von der bewussten Intervention können sich die Faktoren über die Zeit spontan verändern, z.B. ist die Lebensphase abhängig vom Alter einer Person.

**Wirkungen und Wechselwirkungen einzelner Faktoren: Einige Beispiele**

Im kirchlichen Kontext, sowohl in theologischen, pädagogischen als auch diakonischen Arbeitsfeldern scheint mir die Passung von individuellen Werten („Motivik und Berufungserleben“) und den auszuführenden Aufgaben in einer Stelle („Stellenbeschreibung“) maßgeblicher Faktor für das Ausmaß „intrinsischer Motivation“ zu sein. Eine hohe intrinsische Motivation führt zu Berufszufriedenheit und zu einem geringeren Belastungserleben. Wird allerdings die tatsächliche Belastung aus einer überhöhten Motivation dauerhaft unterschätzt, stimmen „aktuelle Belastbarkeit“ und „Belastungserleben“ nicht überein, kann dies zu einer Überschätzung führen, die sich langfristig negativ auswirken wird auf die Person, ihr privates Umfeld und oder ihre Leistung.

Um eine nachhaltige Beschäftigung zu sichern, ist also eine situative Anpassung nötig. Dafür ist es hilfreich, dass variable Belastbarkeit durch die Stelleninhaber wie auch durch die Dienstgebende Stelle/ Leitung erkannt und akzeptiert wird und evtl. kurz- oder mittelfristige Entlastungen ermöglicht werden.

Angenommen, als Folge von Fusionen oder neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen ändern sich die Dienstanweisung und Aufgaben einer Stelle („Stellenbeschreibung“), kann dies die Passung der eigenen Werte („Motivik“) zu der Stelle verringern. Damit ist

der Motor für die intrinsische Motivation unter Umständen gestoppt. Da Motive dem Bewusstsein häufig nicht zugänglich sind, geschieht dieser Prozess meist schleichend. Ein hohes Pflichtgefühl, eine Bindung an ein Selbstbild, an bestehende Beziehungen kann dabei leicht mit starken persönlichen Motiven verwechselt werden. „Involvierung“ als Pflichtgefühl, fehlende Abgrenzung, ersetzt dann allzu leicht mittelfristig die intrinsische Motivation.

Mittel- bis langfristig stellen sich aber häufig gegenläufige Gefühle von Unlust ein und können zu Depersonalisation und Entfremdung führen. Werden solche Prozesse rechtzeitig erkannt, lässt sich durch Klärung der eigenen Motive in Supervision, Beratung oder Therapie eine Anpassung über Möglichkeiten der Neubewertung und Anpassung an die Aufgaben, Veränderung von Aufgaben oder auch über einen Wechsel der Stelle entscheiden.

Diese Beispiele zeigen, wie dieses Modell genutzt werden kann. In der Kürze können die einzelnen Begriffe hier nicht definiert werden. Anregungen und Diskussionen zu und über das Modell würden mich freuen.



Astrid Giebelmann,  
 Pfarrerin am IAFW Schwerte

Literatur  
 Burisch, Matthias: Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung, 3. Aufl., Heidelberg 2006.  
 Heyl, Andreas von: Zwischen Burnout und spiritueller Erneuerung. Studien zum Beruf des evangelischen Pfarrers und der evangelischen Pfarrerin, Frankfurt am Main 2003.

# Das Interview

...zum Thema Achtsamkeit mit:



1



2



3

**Frau Strecker, Herr Pinkall, Sie beschäftigen sich beide mit Achtsamkeit: Wie ist denn der Ansatz entstanden, auf den Sie beide sich beziehen?**

**TOM PINKALL:** In den 70er Jahren begannen sich viele Wissenschaftler mit Meditation zu beschäftigen, wirklich viele, aus ganz unterschiedlichen Disziplinen. Im späteren Verlauf entstanden so 1987 auf Initiative von Francisco Varela und dem Dalai Lama zum Beispiel die berühmten „Mind-Life-Konferenzen“, in denen nun schon 19 mal über Zusammenhänge zwischen Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften und buddhistischen Haltungen und Erkenntnissen gesprochen wurde. Bereits im Jahr 1979 stellte Jon Kabat Zinn, Professor der Molekularbiologie und Leiter der Stress Reduction Clinic in Massachusetts und selbst mit Zenmeditation und Vipassana verbunden, das erste 8-Wochen-Programm zusammen, in dem er 2500 Jahre alte Achtsamkeitspraxis und moderne Medizin miteinander verknüpfte. Das nannte er dann: *mindfulness based stress reduction – mbsr-* (achtsamkeitsbasierte Stressreduktion). Er hatte in seiner Klinik vor allem mit Schmerzpatientinnen und Patienten zu tun, und solchen, die an sogenannten chronischen Krankheiten litten und bei denen keine wirkliche Aussicht auf Besserung und medikamentöse medizinische Hilfe bestand. Er besaß den Mut und den Forschergeist, ihnen vorzuschlagen, statt oder zusätzlich zur herkömmlichen Behandlung an einem Kurs teilzunehmen, in dem über acht Wochen hinweg formale Meditationstechniken und Yoga ebenso vermittelt wurden, wie eine neue Haltung im Umgang mit Belastungen und Stressoren, auf die die teilnehmenden Personen keinen unmittelbaren Einfluss hatten.

**Dipl.-Theol. Julia Strecker** (1) ist Pastorin in Köln, freiberufliche Therapeutin und Trainerin. Sie arbeitet in Workshops, Seminaren und Weiterbildungen zum Achtsamkeitstraining. Auch in der Begleitung von Einzelnen bei der Suche nach neuen Wegen im Umgang mit Stress findet die Achtsamkeitspraxis ihren Platz.

**Dipl.-Theol. Tom Pinkall** (2) ist freiberuflich als Systemischer Therapeut, Supervisor und Trainer tätig. Er ist Lehrtherapeut am IF Weinheim. Regelmäßig gibt er Workshops zu Achtsamkeitspraxis und neuen Wegen im Umgang mit Stress nach dem MBSR-Modell. Zusätzlich beschäftigt er sich mit achtsamkeitsbasierten Führungsansätzen.

Das Interview führte **Annette Alberts** (3), Supervisorin am IAFW.

**JULIA STRECKER:** Und aus diesem Konzept der Achtsamkeitspraxis hat sich inzwischen ein breiter Anwendungsbezug über verschiedene beraterische und therapeutische Schulen hinweg entwickelt. Viele ambulante und psychosomatische Einrichtungen haben die grundlegenden Übungen aus dem Achtsamkeitstraining in ihre Behandlungskonzepte integriert. Es ist erforscht und nachgewiesen, dass die formalen Meditationsübungen das Immunsystem stärken, auf den Blutdruck wirken und sich in vielen weiteren körperliche Abläufen niederschlagen. Gerade bei so genannten Stresserkrankungen und –belastungen findet dieser Ansatz große Resonanz. In Beratung und Supervision ist das Einüben in Achtsamkeit ebenso hilfreich und sinnvoll, bieten sich so doch vielfältige Möglichkeiten, Entscheidungen zu überdenken, den Grad an Klarheit im Geist und im Körper zu beobachten und immer wieder im gegenwärtigen Moment zu sein. Dies wiederum schafft Transparenz, manchmal auch Distanz zum Geschehen und führt immer wieder im Sinne systemischer Prämissen zu einer Vergrößerung der Wahlmöglichkeiten.

**Wenn Sie mit diesem Ansatz in Supervisionen und Seminaren arbeiten, was vermitteln Sie dann den Teilnehmenden?**

**JULIA STRECKER:** Am Anfang ist die Wahrnehmung dessen, was gerade ist, wo ich gerade bin und wie ich im jeweiligen Moment in der jeweiligen Situation gerade bin. Manchmal beginnen und unterbrechen wir unsere Workshops mit einer Drei-Minuten-Übung, dem „breathing space“: In der ersten Minute geht es darum wahrzunehmen, in welcher Stimmung ich gerade in diesem Moment hier bin, in der zweiten

Minute nur auf den Atem, auf das Ein- und Ausatmen zu achten, und in der dritten Minute mit der ganzen Aufmerksamkeit bei dem eigenen Körper zu sein und zu spüren, was sich gerade in ihm abspielt. Es geht in dieser Übung um das Gewahrsein der eigenen Erfahrungen in jedem Augenblick.

Damit beginnt schon die Praxis der Achtsamkeit. Es geht um die Fähigkeit, den jeweiligen Moment bewusst wahrzunehmen, mit allen Empfindungen, ob sie nun angenehm oder unangenehm oder neutral sind. Der jeweilige Augenblick ist kostbar, und es geht darum, ihn bewusst als solchen wahrzunehmen, ohne zu bewerten, was wir in ihm vorfinden. Zugleich geht es um die Fähigkeit die verschiedenen Ebenen der Wahrnehmung zu unterscheiden: In unseren Seminaren lenken wir die Aufmerksamkeit absichtlich auf die körperlichen, gedanklichen oder emotionalen Vorgänge und lösen sie dann auch wieder absichtlich davon, So können die Teilnehmenden lernen, wie sie selbst zwischen der gedanklichen, der emotionalen und der körperlichen Wahrnehmungsebene unterscheiden können.

**TOM PINKALL:** Wenn diese Übungen ein Ziel haben, dann ist es eben dieses Beobachten der Gedanken, Gefühle, des Körpers mit dem Atem als starkem Zugang – ohne mit all dem eine besondere Verbindung einzugehen. Das wahr nehmen, was sich mir gerade zeigt. Und dabei feststellen, wie wir beständig bewerten, denken, einordnen. Wir erleben, dass mit zunehmender Praxis auch die Fähigkeit geübt wird, absichtlich die Veränderungen wahrzunehmen, die sich überall abspielen. Für SchmerzpatientInnen ist es beispielsweise eine bedeutende Fähigkeit, die Modulation des Schmerzes zu erleben, auch die Pausen oder das weniger an Schmerz in einem Moment. Das läßt sich auch auf die Ebene der Gefühle übertragen und hier setzen alle Konzepte an, die Achtsamkeitspraxis auf die beraterische oder therapeutische Tätigkeit beziehen, wie zum Beispiel MBCT (mindfulness based cognitive therapy) und ACT (acceptance and commitment therapy).

Das Schlüsselwort heißt dabei Akzeptanz.

Akzeptanz dessen, was gerade jetzt ist.

Wenn Sie mögen, könnten Sie zum Beispiel mitten beim Hören oder Lesen jetzt kurz innehalten und mit einer akzeptierenden Haltung wahrnehmen: Wie kommt und geht Ihr Atem gerade? Womit sind gerade Ihre Gedanken beschäftigt? Welche Gefühle sind gerade jetzt bei Ihnen präsent?

**Akzeptanz ist ja ein großes Wort und oft auch gar nicht so einfach – gibt es da nicht auch Widerstände?**

**TOM PINKALL:** Das ist schon ein ganz schöner Paradigmenwechsel, eine Haltung, die in ihrer Konsequenz alles andere als einfach ist und absolut jenseits jeglicher Esoterik-Wellness. Es geht darum, auf das für meine Gesundheit zum Beispiel Schädliche Einfluss zu nehmen, auf das, was ich eben ändern kann. Und gleichzeitig mehr mitzubekommen, wie automatische Stressreaktionen ablaufen. Bis dahin gibt es kaum Widerstände. Aber wenn es dann dazu kommt, dass unangenehme Gefühle, Gedanken oder Schmerzen auftauchen und wir dazu einladen, diese mit ähnlicher Achtsamkeit und Aufmerksamkeit zu beobachten und nicht mit dem Reflex zu reagieren, sie bekämpfen zu wollen, da kommt es dann schon oft zu Aversionen...

Die dann ebenso mit einer achtsamen Haltung beobachtet werden

können: wie sie kommen, sich verändern, kürzer oder länger bleiben, manchmal wieder verschwinden... oder stärker werden.

Widerstand regt sich manchmal auch allein schon gegen den Gedanken, im Alltag eine regelmäßige, möglichst tägliche Zeit für die formalen Übungen wie Sitzmeditation, Yoga und den Bodyscan (eine achtsame Reise durch den Körper) zu reservieren.

**Was glauben Sie, können Sie den Teilnehmenden ihrer Seminare glaubhaft vermitteln, was berührt Sie selbst am meisten?**

**JULIA STRECKER:** Mich berührt am Modell der Achtsamkeit besonders, dass es eine Praxis ist, die mein ganzes Leben umfasst. Ich arbeite als Pastorin, als Therapeutin, als Supervisorin und als Seminarleiterin. Immer wieder bin ich herausgefordert, meine Aufmerksamkeit auf den jeweiligen Augenblick zu lenken, so bewusst wie möglich zu leben und die Fragen zu stellen, die wie Rilke in seinem Gedicht von der Ungeduld so treffend formulierte, von der Ungelöstheit herkommen. Ich übe mich in der formalen Meditationstechnik und ich beobachte mich in meiner eigenen Haltung und Wahrnehmung selbst immer wieder neu.

Mit dem Ungelösten im Herzen versuche ich, die Fragen selber lieb zu haben, wie verschlossene Stuben, und wie Bücher, die in einer sehr fremden Sprache geschrieben sind.

Dies ist ein lebenslanges Fragen und Lernen und Suchen, und vielleicht ist es so, wie Rilke poetisch visualisierte:

„Wenn man die Fragen lebt, lebt man vielleicht allmählich, ohne es zu merken, eines fremden Tages in die Antworten hinein.“ ■

Literatur:

Kabat Zinn, Jon (2008) : *Gesund durch Meditation*

Germer, C., Siegel, R., Fulton, P. (2009): *Achtsamkeitspraxis und Psychotherapie*

# Burnout-Syndrom und kirchliche Organisation

## Überlegungen zu vorbeugenden Maßnahmen für Pfarrer und Pfarrerinnen in der Evangelischen Kirche von Westfalen\*

„Sie bekommen Depressionen, leiden unter Schlafstörungen, Verdauungsproblemen, Burnout oder greifen zu Tabletten und Alkohol. Die Patienten von denen hier die Rede ist, sind eigentlich dafür ausgebildet anderen zu helfen. Doch immer häufiger sind die Ärzte selbst überfordert und werden krank“ war auf Seite eins der Süddeutschen Zeitung vom 8. April 2010 zu lesen. Medizinsoziologen der Universitätsklinken Hamburg und Düsseldorf hatten im Deutschen Ärzteblatt den erschreckenden Befund veröffentlicht.

Das Burnout-Syndrom macht selbst vor den Ärzten, der Berufsgruppe mit dem höchsten Sozialprestige nicht halt. Es kann als Reaktion auf die gesamtgesellschaftliche Erhöhung der Arbeitsproduktivität angesehen werden, die einhergeht mit permanenter Beschleunigung bei gleichzeitiger Zunahme von Gesetzen, Vorschriften und Regeln.

Besonders gefährdet sind die Angehörigen sozialer Berufe. Intrinsisch hoch motiviert, in großer Kommunikationsdichte ständig mit den Bedürfnissen, Problemen und Anliegen vieler Menschen konfrontiert stehen sie in besonderer Gefahr auszubrennen.

Im Pfarramt kommen einige berufsspezifische Faktoren hinzu:

- Aufgabe der Kirche ist es, durch Reden und Handeln das Evangelium an alle zu verkündigen, konkret in Seelsorge, Gottesdienst, Unterricht, Bildung und Diakonie die christliche Botschaft lebendig und hilfreich zu machen. Das Ziel ist großartig und zugleich grenzenlos. Dem entspricht eine Aufgabenfülle der Pfarrer und Pfarrerinnen, die sich schwer umgrenzen und strukturieren lässt.
- Zugleich erleben Pfarrer und Pfarrerinnen den zunehmenden Bedeutungsverlust der Kirche am eigenen Leib. Es fehlt die Selbstverständlichkeit des christlichen Glaubens, häufig mangelt es sogar an minimalen Kenntnissen über die Inhalte der christlichen Religion. Trotz erhöhter Anstrengung ist „Erfolg“ selten sichtbar.
- Aufgrund von Streichungen anderer Mitarbeitendenstellen kommt es zu einer erhöhten Belastung durch Sekundäraufgaben.
- Die große zeitliche Belastung- laut Umfrage arbeiten Pfarrer und Pfarrerinnen 55 Stunden pro Woche (N.Schneider/V. Lehnert, *Berufen-wozu?*, S. 117)- führt dazu, dass Kraftquellen wie geistliche Einkehr, Hobbies, Freundschaften, Sport, familiäre Unternehmungen etc. zu wenig genutzt werden können.

- Für viele stimmt auch der sog. „package-deal“ (Isolde Karle) nicht, d.h. das Verhältnis von hoher beruflicher Verausgabung und Wertschätzung – sei es durch Alimentation, Fürsorge oder Aufstiegschancen- von Seiten der Kirche.

## Maßnahmen der kirchlichen Organisation

Astrid Giebelmann unterscheidet in ihrem Beitrag „Burnout-Syndrom im kirchlichen Kontext“ in diesem Heft anhand des Modells zwischen Faktoren des Belastungserlebens, die veränderbar sind und anderen, die schwer zu beeinflussen sind. Zu den letzteren gehören „Status des Berufs“, „Bedeutungsverlust der Kirche“ und die „Finanzen“.

Andere Faktoren sind durch Maßnahmen der kirchlichen Organisation eher veränderbar, allerdings stoßen diese Maßnahmen an Grenzen, die im Selbstverständnis des Pfarrberufs begründet sind. Kronast, Griesel und Nethöfel haben in der Interpretation der Pastorinnen- und Pastorenbefragung in der Landeskirche Hannovers herausgearbeitet: „Nach guter evangelischer Tradition wurzelt das Berufsverständnis der hannoverschen Pastorinnen und Pastoren in ihrer Selbststeuerung. Im Inneren der Persönlichkeit finden sich die entscheidenden Instanzen, die die Berufsausübung leiten- das eigene Gewissen, der eigene Glaube und das eigene Berufsverständnis“ (M. Kronast, S. Griesel, W. Nethöfel, *Pfarrberuf zwischen Selbststeuerung und Organisation*, S. 530)

Die Schattenseite der individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Pfarrberufs liegt darin, dass die Pfarrer und Pfarrerinnen in den Belastungen und Krisen des Berufs auf sich gestellt sind. Leitung von außen wird häufig als Eingriff in die Freiheit und Selbstständigkeit der Berufsausübung empfunden. Allein auf sich gestellt sind Pfarrer und Pfarrerinnen den Anforderungen und Wünschen von Presbyterien ausgesetzt, die die Gemeinde entwickeln und neue Aufgabenfelder erschließen möchten. Dabei ist der Einsatz des Pfarrers oder der Pfarrerin meistens unverzichtbar. Weil Pfarrer und Pfarrerinnen beziehungsorientiert arbeiten, bergen klar Grenzziehungen die Gefahr der Verletzung.

Die pastorale Arbeitskraft ist eine der wichtigsten Ressourcen unserer Kirche. Sie ist begrenzt und wird in Zukunft abnehmen, deshalb ist es wichtig, mit ihr bedacht und sorgsam umzugehen. Deshalb gibt es besonders in Zeiten des Rückbaus kaum Alternativen zu Maßnahmen durch die unmittelbar Vorgesetzten, d.h.

Superintendenten und Superintendentinnen. Sie unterstützen die Strukturierung der Arbeitsfülle, ermöglichen eine Aufgabenkritik und tragen wirksam zur Entlastung bei. Die Zielorientierungen „Kirche mit Zukunft“ aus dem Reformprozess der Evangelischen Kirche von Westfalen von 2000 sehen daher die **Erstellung von Konzeptionen, Stellenbeschreibungen und Aufgabenklärung** vor. Dort heißt es auf S. 51 „Deshalb soll bereits bei der Erstellung der Dienstanweisung darauf geachtet werden, dass der Katalog der pfarramtlichen Aufgaben mit einem realistischen Zeitrahmen einhergeht und als solcher auch von den Leitungsgremien vertreten wird.“ Das inzwischen eingeführte **„Regelmäßige Mitarbeitendengespräch“** mit dem Superintendenten und der Superintendentin ist ein weiterer Versuch, durch Reflexion der Arbeit und Zielvereinbarungen zur Strukturierung und Eingrenzung des Aufgabenbereichs beizutragen.

Auch die in der Reformvorlage vertretene **„Kultur des Wechsels“** trägt dazu bei, dem Burnout vorzubeugen. Eine Begrenzung der Verweildauer in den Pfarrstellen schafft Durchlässigkeit im Pfarrstellenmarkt und ermöglicht den Wechsel von Gemeinde- in Funktionspfarrstellen und umgekehrt. Ein Wechsel befreit von festgefahrenen Arbeitsbeziehungen, scheinbar unaufgebbaren Verpflichtungen, Konflikten und dem Einerlei immer wiederkehrender Veranstaltungen. In einer anderen Pfarrstelle können neue Arbeitsfelder erschlossen und bislang ungenutzte Begabungen fruchtbar gemacht werden.

Der **„Rat zum Stellenwechsel“** nach zehn Jahren soll ein Nachdenken über die persönliche berufliche Zukunft und Perspektive anregen.

### **Vorruhestand und Sabbatjahr**

Die in der EKD einzigartige **Vorruhestandsregelung** der EKvW erlaubt bis Ende 2012 ein Ausscheiden aus dem Dienst mit der Vollendung des 58sten Lebensjahres bei Abschlägen von der Pension um 7,2%.

Seit 1999 gibt es in der EKvW die Einrichtung des **Sabbatjahres**. Pfarrer und Pfarrerrinnen können frühestens nach 10 Jahren seit ihrer Berufung in das Pfarrdienstverhältnis, Entsendungsdienstler frühestens nach 12 Jahren seit Zuerkennung ihrer Anstellungsfähigkeit ein Sabbatjahr beginnen. Über einen Zeitraum von einem bis sechs Jahren wird durch entsprechend verringerte Bezüge etwas



angespart um dann ein Jahr lang vom Dienst freigestellt zu sein. (Sabbatjahr-GV-SjGV vom 18. Februar 1999)

### **Supervision und Beratung**

In der EKvW wurde in den letzten Jahren ein qualifiziertes und gut ausgebautes Beratungsnetz etabliert, um Pfarrer und Pfarrerrinnen auf diese Weise in ihrem Dienst zu unterstützen.

Kostengünstige Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision, Konfliktberatung und Mediation sind niedrigschwellig über die Kontaktstelle für **Supervision** in Villigst abzurufen. Supervision nimmt die Person, die berufliche Rolle, die Beziehungen zu Menschen im Arbeitsbereich und die Institution in den Blick.

Die im Amt für missionarische Dienste angesiedelte und durch den Fachverband für Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung getragene **Gemeindeberatung** begleitet Umstrukturierungsprozesse und die Leitbild- und Konzeptionsentwicklung für Kirchengemeinden und Kirchenkreise.

Bei beruflichen Veränderungswünschen, in Krisen- und Konfliktzeiten, zur Bildung einer beruflichen Vision und bei dem Gefühl von Überforderung bietet die **Agentur für Personalberatung und Personalentwicklung** Hilfe an. ►

### *Das Zitat\**

*Pfarrer Johannes T. hatte das Gefühl, den Dingen nur noch hinterherzulaufen, statt sie zu gestalten. Es waren zu viele Aufgaben auf einmal. Zeit- und Managementplanung? Fehlangeige!*

*Er spürte nur noch, wie die ganze Verantwortung auf ihm lastete. Immer öfter litt er an Kopfschmerzen. Inzwischen kriselte es auch in seiner Ehe. Er fühlte sich erschöpft und wurde krank. Diagnose: Burn Out.*

### **Fort- und Weiterbildung**

Einen weiteren Baustein in der Burnoutprophylaxe bilden **Fortbildungsmaßnahmen**, insbesondere wenn es sich um Langzeitfortbildungen handelt.

Von der EKvW gefördert wird ein einsemestriges **Kontaktstudium** an einer Hochschule. In dem Bericht über das Kontaktsemester wird von allen Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Heilsamkeit der Unterbrechung und Entschleunigung betont. Drei Monate frei zu sein für die Beschäftigung mit theologischen oder anderen wissenschaftlichen Inhalten wird als großer Gewinn und Möglichkeit zur Neuorientierung eingeschätzt.

Andere **Langzeitfortbildungen** und **Weiterbildungen** u.a. in Seelsorge, Beratung, TZI oder Coaching ermöglichen Distanznahme und einen reflektierten Blick auf die eigene Alltagspraxis. Sie können neue Berufsperspektiven eröffnen.

**Kurse zur Begleitung geistlicher Übungen und Exerzitien** wie die vom gemeinsamen Pastoralkolleg in Villigst verantworteten gehen von der Wichtigkeit einer lebenskräftigen Spiritualität für das eigene Leben sowie die pastorale Praxis aus und bieten die Möglichkeit, Vollzugsformen christlicher Spiritualität einzuüben. Das Jahresprogramm des Instituts für Aus- Fort- und Weiterbildung und des gemeinsame Pastoralkolleg unter seinem Dach enthält vielfältige Fortbildungsangebote in sieben Themenbereichen.

In der Kirche als Organisation setzt sich die Erkenntnis durch, dass das Burnoutsyndrom kein Problem einzelner Personen ist, sondern seine Ursache auch in den Arbeitsbedingungen hat. Die evangelische Kirche von Westfalen als Dienstgeberin hat Möglichkeiten geschaffen, die helfen, einem Ausbrennen vorzubeugen. Sicher kann noch mehr getan werden.

Dabei sind auch Überlegungen aktuell, im norddeutschen Raum ein Kloster nach dem Modell des Hauses „Respiratio“ für Angehörige kirchlicher Berufe einzurichten.

Dort soll für Erschöpfte und in ihrem Beruf Ermüdete das Realität werden, was es verheißen ist:

„Er gibt den Müden Kraft und Stärke genug den Unvermögenden. Die auf den Herren harren, kriegen neue Kraft, dass sie auffahren mit Flügeln wie Adler, dass sie laufen und nicht matt werden, dass sie wandeln und nicht müde werden.“ (Jesaja 40,29+31)



Petra Wallmann  
Oberkirchenrätin im  
Landeskirchenamt der  
EKvW

#### Literatur:

Karle, Isolde, *Der Pfarrberuf als Profession. Eine Berufstheorie im Kontext der modernen Gesellschaft*, 2. Aufl., Gütersloh 2008

Kronast, Manuel, Griesel, Stefan, Nethöfel, Wolfgang, *Pfarrberuf zwischen Selbststeuerung und Organisation*, DPfBl 10/2005, S. 525-535

Schneider, Nikolaus; Lehnert, Volker A., *Berufen - wozu? Zur gegenwärtigen Diskussion um das Pfarrbild in der evangelischen Kirche*, Neukirchen-Vluyn 2009

Wagner- Rau, Ulrike, *Auf der Schwelle. Das Pfarramt im Prozess kirchlichen Wandels*, Stuttgart 2009

\*Kurzfassung eines am 5. Mai 2010 gehaltenen Vortrags vor dem Pfarrkonvent Iserlohn

IHRE  
Meinung  
ist  
gewünscht!

## Kurz-Reaktionen auf FOCUS SUPERVISION

Liebe Leserinnen und Leser, in den vergangenen Ausgaben von FOCUS SUPERVISION haben wir um Reaktionen von Ihnen gebeten zu den Inhalten unserer Zeitschrift. Wir freuen uns, zwei Reaktionen auf Focus Nr. 7/2009 Ihnen zur Kenntnis geben zu können:

*„Herzlichen Glückwunsch zu der neuen Ausgabe von FOCUS SUPERVISION, in dem sehr gut die momentanen Arbeitsverhältnisse in unserer Kirche samt den dazugehörigen Zumutungen in den Blick genommen sind. Da ich sehe, dass die Auflage nur 500 beträgt, frage ich an, ob Sie das Teil als PDF zur Verfügung stellen können (ich fand im Internet leider keine Download-Möglichkeit). Ich würde diese Ausgabe gern den Kolleginnen und Kollegen im Kirchenkreis zur Verfügung stellen. (Vielleicht zugleich eine Anregung, die Verbreitung der Schrift drastisch durch eine Download-Möglichkeit auf der afw-Seite zu erhöhen.)“*

*Viele Grüße Joachim Anicker (Superintendent Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Dorsten)*

Natürlich haben wir dieses sofort umgesetzt und danken für die Anregung ([http://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/ekvw/dokumente/arbeitsbereiche/focus\\_supervision\\_2009\\_07.pdf](http://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/ekvw/dokumente/arbeitsbereiche/focus_supervision_2009_07.pdf))

Und als zweite Reaktion:

*„...Vielen Dank für die neue Ausgabe FOCUS Supervision. Es gefällt mir im Ganzen sehr und greift das wichtige Thema Veränderung sehr vielseitig auf. Mit gefällt die gesamte Präsentation der Ausgabe - mit den Bannern und Spickzettel.*

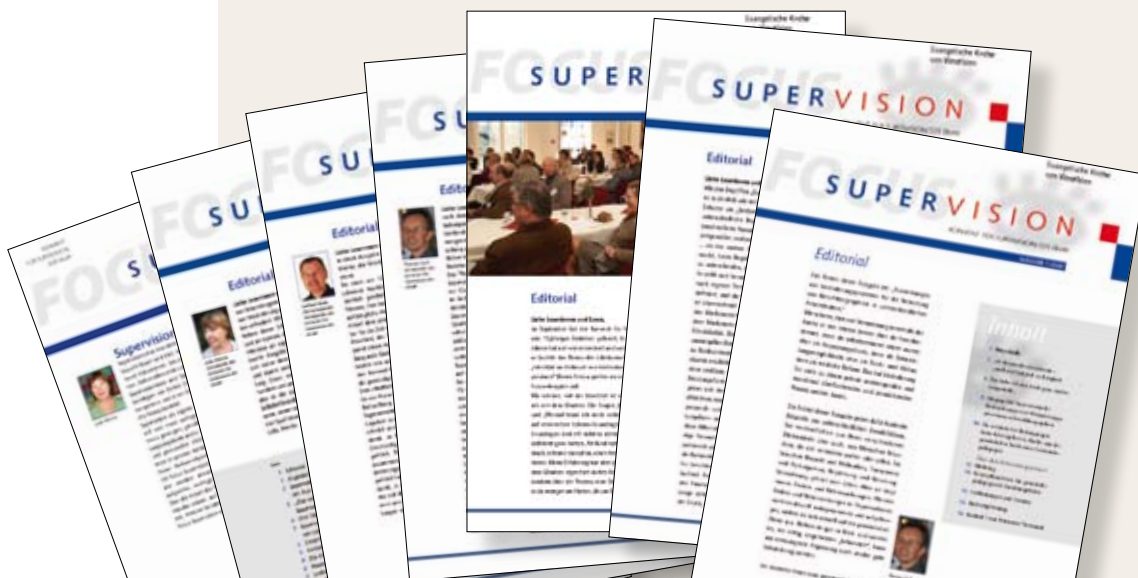
*Als langjährige Chefredakteurin der LILA BLÄTTER weiß ich die unsichtbare Arbeit, die dahinter steckt, zu würdigen.*

*Mein Kompliment an Dich, die Redaktion und ein aufmunterndes „Klasse. Weiter so!“*

*Beste Grüße, Martina Dröttboom, stellvertretende Leiterin Institut für Kirche und Gesellschaft“*

Für viele unserer Leserinnen und Leser sind lange Briefe als Reaktion aber wohl zu zeitaufwändig und auch nicht mehr zeitgemäß. Heute geht alles kürzer, schneller und prägnanter: Also bitten wir einfach um **Kurznachrichten zur neuen FOCUS SUPERVISION Ausgabe 08**. SMS z.B. an die Telefonnummer 0176 68778514 oder fassen Sie Ihre Stellungnahme wie bei Twitter auf 140 Zeichen zusammen und schicken Sie uns eine entsprechende Kurzmail an [s.kastner@institut-afw.de](mailto:s.kastner@institut-afw.de).

Jürgen Lembke  
Superintendent i.R., Supervisor, Lünen



# Über den Tellerrand geschaut:

## *Lebens-Gespräch mit Gott. Zum Verständnis geistlicher Begleitung*

Am Gemeinsamen Pastorkolleg der Evangelischen Kirche im Rheinland, Evangelischen Kirche von Westfalen, Lippischen Landeskirche, Evangelisch-reformierten Kirche wird seit 2004 unter meiner Leitung eine mehrjährige qualifizierende Weiterbildung „Begleitung von geistlichen Übungen / Exerzitien“, Grund- und Aufbaukurs, angeboten und intensiv wahrgenommen. In der Weiterbildung werden Vollzugsformen geistlichen Lebens kennen gelernt und eingeübt sowie theologische und psychologische Grundlagen, Grundhaltungen und Grundvollzüge geistlicher Begleitung. Das Kursgeschehen hat vielfältige als förderlich erfahrene Auswirkungen auf das eigene Lebens-Gespräch mit Gott und die Wahrnehmung des jeweiligen pastoralen Dienstes. Bei einem ersten Forum „Geistliche Begleitung“ in der EKvW im März 2010 wurde ein Papier erarbeitet, das das Grundverständnis geistlicher Begleitung zum Ausdruck bringt. Einige Passagen daraus werden im Folgenden vorgestellt.

### *Lebens-Gespräch mit Gott*

Geistliche Begleitung ist eine wesentliche Dimension der Seelsorge, die sich in verschiedenen Situationen, Begegnungen und Gestalten ereignen kann.

Im Mittelpunkt geistlicher Begleitung steht das Lebens-Gespräch zwischen Gott und Mensch. Der Begleiter / die Begleiterin ist in Dienst genommen und stellt sich, die eigene Person, Existenz und Erfahrung, in den Dienst, dieses Gespräch zu fördern, zu unterstützen, im Sinne der Unterscheidung der Geister auch auf Hemmnisse und Irrungen aufmerksam zu machen.

In der geistlichen Begleitung geht es wesentlich darum, die Lebensimpulse des Geistes wahrzunehmen und aufzunehmen, der Lebenswahrheit zu folgen, die er uns mitteilt.

So ist geistliche Begleitung auf dem Weg der je eigenen Menschwerdung, im Hören auf den Namen, den jeder Mensch bei Gott hat.

Der Weg-Begleiter für jeden Menschen, der Gott sucht, ist der Heilige Geist selbst! Er wirkt auf unterschiedliche Weise auf dem persönlichen Lebens- und Glaubensweg. Seine Impulse werden beim persönlichen Lesen in der Bibel, im Gebet, bei der Lektüre von Schriften der geistlichen Tradition oder von Büchern gegenwärtiger geistlicher Autorinnen und Autoren wahrgenommen. Die Anregungen des Heiligen Geistes können sich im alltäglichen Leben ereignen, in menschlichen Begegnungen und Gesprächen, sie werden nicht zuletzt durch Verkündigung und Seelsorge der Kirche vermittelt.

Eine spezifische Gestalt geistlicher Begleitung geschieht in Form vereinbarter, regelmäßiger Gespräche zwischen begleiteter und begleitender Person. Sie unterstützt Menschen sowohl in ihren Alltagserfahrungen als auch in geistlichen Intensivzeiten im Alltag (Exerzitien im Alltag o.ä.), in mehrtägigen Exerzitien oder Retraiten in Abgeschiedenheit. Sie wird allen angeboten, die sich in regelmäßigem persönlichem Gespräch auf ihrem Glaubensweg oder in ihrer Suche nach der Wahrheit ihres Lebens begleiten lassen möchten.

## Das Zitat\*

*Wann ist Zeit für die Gemeinde, wann ist Zeit für Gott? Wann ist Zeit für die Familie, wann ist Zeit für das Privatleben? Der Tagesrhythmus ist längst verloren gegangen. Prioritäten zu setzen, fiel Pfarrer Johannes T. schon immer schwer.*

## Name bei Gott

Geistliche Begleitung hat ihre Grundlage im Wort Jesu, dass jeder Mensch bei Gott einen Namen hat, der auch im Tod nicht verklingt, und ihm im An-sehen Gottes die Würde eines Kindes Gottes zukommt. Sie ist darauf ausgerichtet, mehr und mehr in und aus diesem Ansehen zu leben. Damit verbunden ist die Bereitschaft, sich auf einen Prozess einzulassen und für die konkreten Schritte im Leben persönlich Verantwortung zu übernehmen.

Geistliche Begleitung ist eine Hilfe und Unterstützung im und aus dem Empfangen der Barmherzigkeit Gottes den vernünftigen und geistlichen Gottesdienst im Alltag der Welt zu gestalten – konkret an dem Ort, in Beziehung zu den Menschen, an dem und mit denen ich lebe.

## Grundhaltungen des Gesprächs

Die Grundhaltungen des Begleitungsgesprächs stimmen weithin überein mit den von Carl Rogers genannten Einstellungen für ein förderliches Gespräch: Einführendes Zuhören und Verstehen (Empathie), Respekt (Wertschätzung) Echtheit (Kongruenz). Wesentliche Grundhaltungen in der Tradition geistlicher Begleitung sind weiter mit den Worten nicht verurteilen, nicht betrüben, nicht beschämen sowie bestärken und ermutigen bezeichnet. Die Unterscheidung von Person und Werk eröffnet, im Raum der Barmherzigkeit Gottes, der gerecht ist, indem er gerecht macht, auch die Verhaltensweisen und Handlungen freimütig in den Blick zu nehmen und zur Sprache zu bringen, die die Beziehung zu Gott, zu anderen, zu sich selbst gefährden bzw. stören. Mitunter ist auch ein wegweisender Hinweis angezeigt. In der Tradition wird für diese dienend-zurechtweisende Liebe in der geistlichen Begleitung das Wort Sanftmut gefunden.

## Voraussetzungen für Geistliche Begleiter/ Begleiterinnen

Grundlegend für die Begleiterin, den Begleiter ist der eigene geistliche Weg, das eigene Lebens-Gespräch mit Gott. Wesentliche Voraussetzungen für einen geistlichen Begleiter / eine Begleiterin sind, idealtypisch, weiter:

- eigene längere Erfahrung auf dem geistlichen Weg,
- langjährig vollzogene und reflektierte geistliche Übung,
- Erfahrungswissen im Blick auf verschiedene Weisen der „Zwiesprache mit Gott“ (in lectio und meditatio, oratio und contemplatio) und der Dynamiken geistlichen Lebens
- selbst erfahrene geistliche Begleitung,
- Erfahrungswissen hinsichtlich des Widerfahrnisses geistlicher Krisen, der Anfechtung, die gerade der Raum der Selbstmitteilung Gottes ist (Martin Luther),
- die oben genannten Grundhaltungen für ein förderliches Gespräch,
- absolute Verschwiegenheit,
- eigene Praxisbegleitung.

Erfahrungsräume für die hier genannten Qualifikationen eines geistlichen Begleiters / einer geistlichen Begleiterin eröffnen entsprechende Weiterbildungen, sie garantieren aber nicht, dass jemand als Begleiter / in angesprochen und aufgesucht wird. Im Bereich der geistlichen Begleitung gibt es durchaus zu Erlernendes und vor allem zu Erfahrendes! Zugleich bleibt sie wesentlich ein Ineinander von Charisma und Begegnungsgeschehen, eine seelsorgerliche Aufgabe, die mir zukommt, wenn sich ein Mensch an mich wendet.

Pfarrer Dr. Ralf Stolina, Landeskirchlicher  
Beauftragter der EKvW für geistliche  
Begleitung und geistliches Leben, Dozent  
am Gemeinsamen Pastorkolleg



# Buchempfehlung

## Stay wild statt Burn out

### Leben im Gleichgewicht

herausgegeben von  
Susanne Breit-Keßler und Norbert Dennerlein (Hrsg.)

im Auftrag der Kirchenleitung der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD),  
erarbeitet von deren Seelsorgeausschuss

Gütersloher Verlagshaus, 2009; 2. Auflage 2009  
124 Seiten, mit 14 Farbfotos, 6,95 €

In Zeiten, in denen das Thema Burnout Konjunktur hat, legen die Vorsitzende und der Geschäftsführer des 10-köpfigen Seelsorgeausschusses der VELKD eine preiswerte „Broschüre“ vor zum Thema vor. Diese will „viele Menschen unterschiedlichen Alters“ für die Gefahr des Burnout sensibilisieren und ihnen helfen, sich Freiräume für ein Leben neben der Erwerbsarbeit zu schaffen, sich Rituale anzueignen, um der Gefahr von Burnout bewusst zu begegnen und sich dafür den jahrtausendealten Schatz der christlich-jüdischen Tradition zunutze zu machen. Dafür wird reichlich – zum Teil recht bekanntes – Material geboten.

Ansprechende Farbbilder laden zu einem „‘Lese-Sabbat‘ ohne Vor-Geschriebenes“ ein.

**Der erste Teil „Himmelhoch jauchzend – zu Tode betrübt“** (S. 11-34) führt in die Problematik des Burnout ein. Hier findet sich eine Checkliste für Burnout-Gefährdung, eine Beschreibung von vier Phasen des Burnout, eine psychologische Typologie der Arbeits-suchtgefährdeten, eine kritische Darstellung der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation („Arbeitsverdichtung“, „Kannibalisierung“, „Selbstaubeutung“) und ein Abriss des Verständnisses von Arbeit in der Geistesgeschichte. Individual-psychologische, ökonomische und soziologische Aspekte finden gleichrangig Beachtung.



Dass die „Risikotypen“ mit der allgemeinen Persönlichkeitstypologie von Karl König identisch sind („Kleine psychoanalytische Charakterkunde“, Göttingen, 8. Aufl. 2005), wäre durchaus mitteilenswert gewesen.

**Der zweite Teil „Wenn die Seele weint“** (S. 35-51) widmet sich – ausgehend von zeitgenössischen Zeugnissen – aus biblischer Perspektive der Not und den Bedürfnissen der Seele. Im Mittelpunkt steht eine lesenswerte Auslegung der Eliageschichte (1. Kön. 19,1-15), die einfühlsam und seelsorglich Wege einer Krisenbewältigung illustriert. Auf der Grundlage christlicher Anthropologie wird hervorgehoben, dass es leidfreies, nicht behindertes, krisenfreies Leben nicht gibt und wir unabhängig vom Können und Leisten, von Taten und Untaten von Gott angenommen und geliebt sind.

**Im dritten Teil „Was der Seele gut tut“** (S. 52-88) findet der Leser, die Leserin Anregungen für geistliche Rituale. Der bekannte Text „Gönne dich dir selbst“ von Bernhard von Clairvaux ist durchaus immer wieder einmal lesenswert. Dem folgen – tabellarisch – Tipps für einen ausgewogenen Lebensstil. Unter der Überschrift „Was Halt gibt“ werden kleine Rituale für den Alltag beschrieben und zahlreiche Gebete – von Luthers Morgensegen über Tischgebete

### *Das Zitat\**

*„Man sitzt da, wie ein nasser Sack und hat keine Spannkraft mehr, keine Freude mehr und möchte am liebsten ganz wo anders sein, ja in einer anderen Stadt, wo man mit niemanden irgendetwas zu tun hat.“*

bis zum Abendgebet des Augustinus – vorgestellt. Eine Einladung zur bewussten Gestaltung des Sonntags und ein kommentierender Gang durchs Kirchenjahr schließen sich an.

Schließlich findet man in einem **vierten Teil „Leben im Gleichgewicht – geistliche Übungen für den Alltag“** (S. 88-119) körperorientierte „Exerzitien“ zum Atmen, Gehen, Sehen und pfleglichen Umgang mit sich selbst. Das bekannte „Gebet aus Baltimore“ (S. 105-107) schließt diesen Teil ab. Diese Anregungen sind auch für kirchenferne Zeitgenossinnen und -genossen sicher einladend. Überraschend folgen dann unter dem Stichwort „Leitkultur“ (S. 108-117) Hinweise auf den Zusammenhang von Leitung und Burnout sowie Leitung und Spiritualität.

Sie hätten ein eigenes Kapitel verdient! Am Schluss werden einige hilfreiche Adressen und ein Literaturverzeichnis aufgeführt.

Mein Fazit: Diese Broschüre ist kein Fachbuch zu Burnout, sondern mit seinen informierenden, seelsorglichen und beratenden Abschnitten ein kleines Lese-, Selbsthilfe-, Ratgeberbuch für eine breite Leserschaft. Gegründet auf der reformatorischen Rechtfertigungslehre regt es an, christliche Spiritualität im Alltag zu leben und einen aufmerksamen Umgang mit sich selbst und anderen zu pflegen. Unter „Stay wild“ stelle ich mir allerdings mehr und anderes vor!

Dieser Titel klingt in der Tat – wie der Leitende Bischof der VELKD in seinem Grußwort fast entschuldigend vorausschickt – modisch und reißerisch! Man kann das Buch als einen gelungenen Versuch werten, in Zeiten zunehmenden Traditionsverlustes modernen Menschen christliche Traditionen (wieder) nahe zu bringen. Ob dafür Formulierungen wie „heilsame Kraft der kleinen spirituellen Augenblicke“ oder „christliche Wellness“ (S. 55) nötig sind?

Alles in allem ist dieses Büchlein eine anregende Ideensammlung

für christliche Lebenskunst und Burnout- Prävention. Es ist auch für Gruppengespräche geeignet.

Beim Inhaltsverzeichnis hätte ich mir mehr Sorgfalt gewünscht. Die Hauptteile im Buch stimmen nicht immer mit den im Inhaltsverzeichnis angegebenen Abschnitten überein und sind nur bis zum dritten Hauptteil im Text selber nummeriert. Bei den Abschnitten „Was Halt gibt“ (S. 62ff), „Gehen“ (S. 93ff), „Leitkultur“ (S.108ff) wird nicht ersichtlich, dass es sich hier um übergeordnete Aspekte handelt, die in den jeweils folgenden Abschnitten entfaltet werden. Der (gute) Abschnitt über Leitkultur passt nur entfernt unter „Geistliche Übungen im Alltag.“ ■



Werner Posner  
Pfarrer, Telefonseelsorge,  
Supervisor, Bochum

**Kontaktstelle Supervision:**

Institut für Aus- Fort- und Weiterbildung der EKvW  
 Haus Villigst  
 Iserlohner Str. 25  
 58239 Schwerte

**Ansprechpartnerin:**

Burgunde Materla  
 Fon: 02304 / 755 254  
 E-Mail: b.materla@institut-afw.de



Siegrid Kastner

**Büro:**

Siegrid Kastner  
 Fon 02304 / 755 145  
 Fax 02304 / 755 157  
 E-Mail s.kastner@institut-afw.de

Mo. – Do. 8.00 – 12.30 Uhr  
 und 13.30 – 16.00 Uhr  
 Fr. 8.00 – 12.00 Uhr

## Von Personen

**Petra Hennig** ist aus dem Konvent ausgeschieden. Der Konvent dankt ihr für ihr Engagement in der supervisorischen Arbeit.

Auch **Tönnies Meyerhoff – Rösener** und **Annette Alberts** sind aus der Vorstandsarbeit des Konvents verabschiedet worden. Ihnen gilt ein besonderer Dank für die Begleitung der Arbeit.

Der Vorstand konnte in seiner letzten Sitzung **Petra Schmuck** als neues Vorstandsmitglied begrüßen und freut sich auf ihre Impulse für die Konventsarbeit.

## Info

Wenn Pfarrerrinnen und Pfarrer in den Ruhestand gehen, müssen sie auch neue Regelungen für das Anrechnen von Einnahmen aus Supervisoritätigkeit beachten. Jürgen Lembke hat sich mit diesem Thema auseinander gesetzt und ein Infoblatt verfasst. Dieses kann bei Frau Kastner per E-Mail angefordert werden.

## Fortbildung

### Die Tücken des Dreiecks-Kontrakts

**2. – 3. November 2010 in Haus Villigst, Schwerte**

Referent: PD Dr. phil. Erhard Tietel, Uni Bremen

Leitung: Burgunde Materla, Thomas Groll

Tagungsbüro: Siegrid Kastner (02304) 755-145

Beitrag: 35 €

## Termine

Der Konvent für Supervision tagt am 03.11.2010 von 14.00 bis 17.00 Uhr.

Der Vorstand trifft sich zu seinen Sitzungen am 22.09.2010 und am 30.11.2010.

## Die Vorstandsmitglieder des Konvents für Supervision



Thomas Groll  
 Münster  
 Vorsitzender  
 0251 / 754530  
 thomasgroll.pfr@t-online.de



Christine Kandler  
 Bielefeld  
 0521 / 972838  
 christine.kandler@t-online.de



Jürgen Lembke  
 Lünen  
 02306 / 370212  
 juergen.lembke@gmx.de



Burgunde Materla  
 Schwerte  
 02304 / 755 254  
 b.materla@institut-afw.de



Gerhard Rode  
 Hattingen  
 stellvertretender Vorsitzender  
 02324 / 51965  
 gerhard.rode@web.de



Petra Schmuck  
 Enger  
 05224 / 5712  
 petraschmuck@teleos-web.de

\* Alle Zitate aus der Rundfunksendung des Bayrischen Rundfunks „Seele in Not – Wenn Seelsorger Hilfe brauchen“ von Rita Homfeldt