

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift (peer reviewed)

2001 gegründet und herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr. mult. **Hilarion G. Petzold**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen, Donau-Universität Krems, Institut St. Denis, Paris, emer. Freie Universität Amsterdam

in Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. **Jörg Bürmann**, Universität Mainz
Prof. Dr. phil. **Wolfgang Ebert**, Dipl.-Sup., Dipl.-Päd., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen
Dipl.-Sup. **Jürgen Lemke**, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen
Prof. Dr. phil. **Michael Märten**, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a. M.
Dr. phil. **Robert Masten**, Department of Psychology, Faculty of Arts, University of Ljubljana, Slovenia
Univ.-Prof. Dr. phil. **Heidi Möller**, Dipl.-Psych., Universität Kassel
Lic. phil. **Lotti Müller**, MSc., Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Rorschach
Dipl.-Sup. **Ilse Orth**, MSc., Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Düsseldorf/Hückeswagen
Prof. Dr. phil. **Alexander Rauber**, Hochschule für Sozialarbeit, Bern
Ireen Ruud, MSc., Høgskolen i Buskerud, Norwegen
Dr. phil. **Brigitte Schigl**, Department für Psychosoziale Medizin und Psychotherapie, Donau-Universität Krems
Univ.-Prof. Dr. phil. **Wilfried Schley**, Universität Zürich
Dr. phil. **Ingeborg Tutzer**, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper Düsseldorf/Hückeswagen.

www.fpi-publikationen.de/supervision

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung

Ausgabe 06/2008

Transpersonalpsychologisch fundierte Supervision: Spirituelle Entwicklung als supervisorische Zielsetzung

Edgar W. Harnack

Für religiös orientierte Supervisanden stellen sich Fragen (die von nicht religiös orientierten Menschen niemals aufgeworfen werden) bezüglich der spezifischen Verortung, des Raumes und des Platzes, den religiöse Themen im supervisorischen Prozess haben dürfen. Religiöse Einstellungen sind aufs Engste verknüpft mit Fragen von Sinngebung, Selbstverwirklichung und positiver Lebensqualität, die in der Supervision von Arbeitsprozessen eine große Rolle spielen. Können und dürfen sie also Teil der supervisorischen Reflexion von Arbeit sein oder gar explizit in die Methodik und Zielsetzung von Supervision einfließen, in einem spezifischen supervisorischen Modell verankert und deshalb abrufbar sein, wenn der Supervisand eine solche Ausrichtung nachsucht? Petzold (2007) unterscheidet „vier zentrale Perspektiven“ der metatheoretischen Reflexion über supervisorische Prozesse: die politische, die supervisionstheoretische, die praxeologische und die normativ-ethische Perspektive, an denen entlang wir die eben aufgeworfenen Fragen abarbeiten wollen.

1. Politisch-gesellschaftliche Trends im Verhältnis von Spiritualität und Arbeit

Für den Menschen archaischer Zeiten wie für den Angehörigen der wenigen heute noch verbliebenen integren Stammeskulturen gibt es die Trennung zwischen profaner Erwerbsarbeit und religiösem Leben nicht in derselben Weise wie für uns. Die Welt wird als Einheit, als *unus mundus*, betrachtet, in der die Natur, die es zu bearbeiten gilt, sakrale Qualität besitzt, so dass Ackerbau oder Jagd immer von Ritualen begleitet oder in religiöse Zusammenhänge integriert ist. Im germanischen Mitteleuropa waren „Arbeit und Religion, Rechtsnormen und magische Prozeduren (...) miteinander verbunden und verflochten“ (Gurjewitsch 1978, 271). Noch für das Hochmittelalter gilt: „Der mit seiner Arbeit auf die Natur einwirkende Mensch verherrlicht den Schöpfer. Das tätige Leben erhält seinen Platz neben dem kontemplativen. Sie sind gleichermaßen geheiligt“ (Gurjewitsch 1978, 299). Dies gilt gleichermaßen für das Handwerk: „Die Welt der Arbeit – das Mikro-Universum, das die Aufmerksamkeit des Handwerkers über Stunden hinweg beansprucht – wird zu einem geheimnisvollen und geheiligten, bedeutungsreichen Mittelpunkt“ (Eliade 1978, 43). Wie der Religionshistoriker Mircea Eliade (1990) aufzeigte, hat sich jedoch zwischen dem profanen und dem religiösen Bereich im Laufe der Menschheitsgeschichte eine allmähliche Trennung vollzogen.

Aus eigenen Beobachtungen in Hunderten von Begegnungen mit Arbeitnehmern in meiner Funktion als Klinikpsychologin scheint mir, dass in den letzten Jahren das Empfinden von Entfremdung gegenüber der eigenen Arbeit bei Arbeitnehmern aller Berufsgruppen und Hierarchieebenen deutlich wächst. In zunehmendem Maße scheinen an vielen Arbeitsplätzen die intrinsischen Werte der Arbeit wegzufallen: Anerkennung von Vorgesetzten und Kunden entfällt, wo Vorgesetzte nur noch tayloristische Führungsstile pflegen und Kundenkontakte durch vorgeschaltete Callcenter abgeschnitten werden; der Ehrgeiz, gute Arbeit zu leisten, wird durch Arbeitsplatzstrukturen frustriert, die selbst auf der Sachbearbeiterebene Maßstäbe von Akkordarbeit fordern; und gute Kollegenkontakte gehen im zunehmenden horizontalen Verdrängungswettbewerb verloren; selbst die Identifikation mit dem eigenen Betrieb soll tendenziell der Haltung des flexiblen Menschen (Sennett 2000) weichen. Der zunehmende Verlust Sinn gebender Eigenwerte von Arbeit gegenüber einem hart profitorientierten Kurs macht indessen vor kirchlichen Institutionen nicht halt. Der 55jährige langjährige Personalrat mit dreißigjähriger Betriebszugehörigkeit in einem kirchlichen Unternehmen, der mir fassungslos von seiner betriebsbedingten Kündigung berichtete, weil er der neuen, betriebswirtschaftliche Marktvorteile kalkulierenden Geschäftsführung nicht genehm war, ist sicherlich kein Einzelfall.

Gegen die Verbannung jedes – und eben auch eines spirituellen – meta-physischen Sinngehalts aus der Erwerbsarbeit, formierte sich Widerstand von theologischer Seite: Der protestantische Theologe Gerhard Wegner (2006) fordert eine „Wiederverzauberung“ der Arbeit und schließt sich damit seinem katholischen Kollegen Matthew Fox (1996) an, der sich ausführlich mit der Spiritualität von Arbeit auseinandersetzt. Unter dem Begriff „Schöpfungsmystik“ versteht Fox die Mitwirkung des Menschen am Schöpfungswerk Gottes, das unter den heutigen Bedingungen von Entfremdung eine spirituelle Neuerfindung der Arbeit erfordert. Fox greift einen schon im alten Testament sich abzeichnenden Konflikt auf, wenn er einen psychologisch notwendigen Paradigmenwechsel von „Arbeit als Fluch“ („Im Schweiß Deines Angesichts sollst du dein Brot essen“, Gen. 3,19) hin zu „Arbeit als Verzauberung, Berufung und Freude“ fordert. Ähnlich spricht Conger (1994, 2) von einem „desire to change this situation – to create a workplace that is humane, that provides community, that promotes a sense of higher purpose“.

Aber auch im wirtschaftswissenschaftlichen Diskurs kam es zu religiös motivierten Forderungen nach einer ethischen, ökologisch wie sozial verträglichen Unternehmenskultur. Bereits 1987 gründete sich die *World Business Academy* als bedeutsamer think tank zur Förderung einer spirituell orientierten Geschäftswelt, getragen von der Überzeugung, dass sich profitables Wirtschaften und religiöse Ethik miteinander verbinden lassen. Stärker auf akademischem Gebiet wird die Integration von Spiritualität am Arbeitsplatz in einem eigenen Forschungsgebiet, *workplace spirituality*, diskutiert (vgl. Giacalone & Jurkiewicz 2003a).

Workplace spirituality ist demnach definierbar als „a framework of organizational values evidenced in the culture that promotes employees' experience of transcendence through the work process, facilitating their sense of being connected to others in a way that provides feelings of completeness and joy“ (Giacalone & Jurkiewicz 2003b). Einen solchermaßen spirituellen Ansatz favorisieren beispielsweise Torbert & Rooke (2005) im Bereich der Führungstheorie und Managementforschung. Sie ordnen Spitzenmanager nach umfangreichen empirischen Analysen sieben Typen zu, von denen sie einen als „Alchemisten“ bezeichnen. Dieser seltene, spirituell inspirierte Managertyp besitze das höchste Potential, sein Unternehmen nicht nur wirtschaftlich erfolgreich, sondern auch auf charismatische, innovative, und ethische Weise zu leiten.

Unter den Organisationstheorien, die Spiritualität als einen essentiellen Teil der corporate identity eines Unternehmens verstehen, kann der weit reichende Ansatz von Burack et al. (2002) als exemplarisch gelten: „Unternehmensspiritualität“ und „Unternehmensphilosophie“ fallen bei ihm in eins und verleihen dem Unternehmen eine gewissermaßen religiöse Mission. Von Hicks (2003) hingegen wird die Implementierung einer religiösen Unternehmensphilosophie sowohl begrüßt als auch problematisiert: So warnt er vor einer einseitigen Förderung bestimmter Konfessionen um den Preis der Diskriminierung eines anderen (auch atheistischen) Glaubens willen. Statt dessen spricht er sich für eine Unternehmenskultur der freien und von der Leitungsebene geförderten spirituellen Betätigung aller religiösen Firmenangehörigen in gleichberechtigter Weise aus („respektvoller Pluralismus“). Diese „Vorannahme der Inklusion“ des Religiösen in den Arbeitsalltag wird entsprechend durch drei Normen limitiert: durch das Verbot jeglicher Herabsetzung des Glaubens eines Firmenangehörigen durch Kollegen oder Vorgesetzte; durch das Verbot der Ausübung eines Zwanges zur religiösen Betätigung oder Konversion; und durch die strikte Zurückhaltung der Firmenleitung, bestimmte religiöse Ausdrucksformen (gegenüber anderen) zu fördern.

Mitroff (2002) befragte 230 Top-Manager, die meisten aus Fortune-500-Unternehmen, und erhielt von erstaunlichen 92% Zustimmung dafür, dass eine bessere Integration von Spiritualität in die Arbeit des Managements wünschenswert wäre. Pauchant (2002b, 13ff.) benennt

namentlich über 40 große Unternehmen, die sich mit der Integration von Spiritualität in das Managementkonzept beschäftigt haben und zählt fast ebenso viele Monographien auf dem Gebiet von Spiritualität und Arbeitswelt. Das Ratgeberangebot, das spirituelle Ansätze für die Unternehmensführung nutzbar zu machen verspricht, ist überdies stattlich. Während manche Titel eher auf vagen Assoziation mit religiösen Traditionen beruhen, bieten andere durchaus anregungsreiche Konzepte zur Integration von spirituellem Wachstum in den Managementalltag, die auch für die supervisorische Beratung von Managern und Arbeitnehmern Anhaltspunkte liefern (z. B. Selby 1999; Richmond 2000; Hendricks & Ludeman 1997; Autry & Mitchell 1999).

2. Die ethische Perspektive: Zum Verhältnis von Ethik und Religiosität in Supervisionen

Menschen haben ein „Naturrecht“ auf Sinn, das freilich juridisch nicht einklagbar ist. Arbeit produziert Sinn als einen Mehrwert nicht-ökonomischer Art, der je nach Sinnkonzeption mit individualistischen oder kollektivistischen Sinnkonzepten korrespondiert: Die Bewertung von Arbeit als Pflichterfüllung gegenüber Gesellschaft oder Mitmensch wurde zunehmend vom Wert des Arbeitens als persönliches Selbstverwirklichungsangebot abgelöst (Klages 1983). Umgekehrt hat der Verlust des Arbeitsplatzes zugleich den Verlust eines (ob individualistischen oder kollektivistischen) Sinnbezuges zur Folge, den schon die klassischen Studien zur psychischen Wirkung von Arbeitslosigkeit (Jahoda et al. 1975/1933) identifizierten: Der Verlust des Arbeitsplatzes führt zum Verlust von vielfältigen Sinn generierenden Bezügen und damit zu depressiven psychischen Zusammenbrüchen. Aber nicht nur Arbeitslosigkeit, auch Arbeit wird ethisch problematisch, wenn sie keine Sinnschöpfungsfunktion mehr bereit hält, wenn sie gar Sinnschöpfung verhindert (s. o.). Neben kollektivistischen und individualistischen Sinnkonzepten scheinen folglich im Neokapitalismus nunmehr oft nur instrumentelle Sinnkonzepte zu greifen (Arbeit als Mittel zu einem besseren Leben nach der Arbeit). Dabei tut sich ein tief greifender Riss zwischen der Sphäre der Erwerbsarbeit und der Freizeit auf, den eben auch religiöse Menschen verspüren.

Dabei ist Religiosität potentiell (also für denjenigen, der sie als solches nutzt) eine Metatheorie, ein axiomatisches Bewertungssystem, von dem aus alle sekundären Bewertungen und alle Handlungsweisen ihren Stellenwert zugewiesen bekommen. Wie jedes weltanschauliche System mit axiomatischen Voraussetzungen (also auch der Existentialismus, der Marxismus oder der naturwissenschaftliche Materialismus) befindet sich Religion potentiell nicht nur auf derselben Rangstufe mit anderen Sinnangeboten, sie enthält sogar das Potential, zur primären Quelle und zum Maßstab aller Sinnschöpfung zu avancieren. Religiosität und Spiritualität generieren gleichermaßen ontologischen wie existentiellen Sinn (vgl. Längle 2005) und erhebt sogar wesensmäßig den Anspruch an der argumentativen Spitze aller Sinnentwürfe zu stehen: Es gibt keine Sinnkonstrukte, deren Bedeutsamkeit es für den religiösen Menschen mit der alles übergreifenden Transzendenz aufnehmen könnte. Das ist das Wesen des Religiösen selbst, dass es nicht durch anderes in seiner Bedeutsamkeit überboten werden kann. Es bleibt freilich nicht reine Transzendenz als ontologische Gegebenheit und enthält deshalb zugleich die existentielle Sinndimension im Sinne der Frankelschen Existenzanalyse: die konkrete Anfrage durch das im täglichen Leben Begegnende und dessen Reflexion, auf eine konkrete Antwort in der Verantwortlichkeit und im Handeln des Einzelnen wartet.

Dass in diesem Anspruch von Religion zugleich der Fundamentalismus schlummert, ist nicht von der Hand zu weisen: Wenn Religion wesensmäßig beansprucht, die Quelle *aller* Sinnschöpfungen in sich zu enthalten, dann bildet sie leicht das Fundament für *jede* Be- und Verurteilung überhaupt – außerhalb und innerhalb des engeren weltanschaulichen Bereichs.

Dieses Fundament aber wird brüchig und muss dann um so heftiger und aggressiver verteidigt werden, wenn die allfällige Verwechslung von Transzendenz als Quelle der religiösen Form mit letzterer geschieht. Das ist das – in konservativen Kreisen verunglimpfte – Verdienst der New-Age-Bewegung (die ja eine echte Bewegung ist, indem sie ihre Wellen in alle gesellschaftlichen Bereiche aussendet), dass sie die äußeren Formen ganz im Sinne der mystischen, esoterischen Welttraditionen in Frage stellt zugunsten des nur in Verinnerlichung erfahrbaren Wesenskerns von Religion. Die fundamentale Rückbindung (lat. religio) an die Quelle allen Sinns ist so weit entfernt vom fundamentalen Rekurs auf eine spezifische Äußerungsform dieser Quelle (Fundamentalismus im religionssoziologischen Sinn), dass sie geradezu kontradiktorische Gegensätze bilden. Mystik und Doktrin waren sich schon immer Feind. In diesem Artikel wird mit dem Begriff „Spiritualität“ als persönliche, private Transzendenzerfahrung und mit dem Begriff „Religiosität“ als der äußeren Form und Gemeinschaft verpflichteter, aber dennoch persönlicher Religionsbezug immer nur eine verinnerlichte Religion angesprochen, nicht eine Religionsausübung als äußere Formalität.

Für den spirituellen Menschen, der ihr diesen hohen Stellenwert verleiht, hat Religiosität/Spiritualität indessen das Potential in alle anderen menschlichen Lebensbereiche hineinzufragen und in ihnen Sinn generierend zu wirken, kein Bereich ist per se davon ausgeschlossen: das Leben im Steuerparadies wie die Gefängniszelle einer Diktatur, Freizeitgestaltung wie Arbeitsalltag – kein Lebensbereich kann per se nicht durch religiöse Sinnggebung angereichert, bereichert werden mit jenem Mehr, das Religion aller Banalität, Tragik oder Mühsal des Alltags zu verleihen vermag. Dazu ist allerdings ein Gleichgewicht zwischen zwei offenbar naturgesetzlich gegeneinander wirkenden Faktoren erforderlich: einerseits der Stärke der religiösen Bindung, der verinnerlichten Religiosität auf der Plusseite und andererseits der Kraft der areligiösen oder antireligiösen Einflüsse der Welt auf der Minusseite. Beide verrechnen sich zu der resultierenden religiösen Durchdringung des individuellen Alltags. Deshalb sind zweierlei Bedingungen für existentielle Sinnschöpfungsprozesse via Religion besonders hinderlich: zum einen eine rein äußerliche, wenig intrinsische religiöse Bindung, wie sie in Studien zum Zusammenhang mit Lebenszufriedenheit als negativer Faktor gefunden wurde, im Unterschied zu einer verinnerlichten Spiritualität (Zwingmann 1991). Zum anderen aber verhindert auch eine soziale Struktur, die erhebliches antireligiöses Potential besitzt, den maximalen Nettogewinn an Sinnschöpfung, weil die persönliche Spiritualität einen extrem starken Kraftaufwand betreiben muss, um sich in einer religionsfeindlichen Umwelt durchsetzen zu können.

Wie schon im vorigen Abschnitt thematisiert, kann gerade die derzeit im euro-amerikanischen Kulturraum vorherrschende gesellschaftliche Ideologie des Neokapitalismus als eine aggressive Konkurrenz zu Spiritualität qua verinnerlichter Religion angesehen werden. Aber auch die Verbrüderung von kapitalistischer und protestantischer Religiosität, die sich im weltweiten Boom evangelikaler Kirchen als Folge der erheblichen Attraktion ihrer wirtschaftlichen Macht zeigt, bedeutet einen erheblichen „Wettbewerbsnachteil“ aller wirklich immateriellen Spiritualität. Darin findet sich die schon von Max Weber (1991/1905) aufgezeigte Allianz calvinistischer Theologie und kapitalistischen Strebens wieder. Dabei beruht der Calvinismus in dieser Weberschen Formulierung auf nichts anderem als einem Denkfehler: einer Verkehrung von Ursache und Wirkung, gefolgt von einer Ersetzung religiöser durch areligiöse Maximen nämlich. Zunächst wird der Prädestinationsgedanke „Wenn Person A von Gott gesegnet ist (hinreichende Bedingung), dann hat A (notwendig) Erfolg“ verkehrt in die dem persönlichen Materialismus schmeichelnde umgekehrte Implikation: „Wenn A es fertig bringt, Erfolg zu haben, dann folgt daraus, dass er/sie von Gott gesegnet ist“. Dieser logischen Verkehrung folgend, wird anschließend ein ursprünglich religionsfernes Prinzip, nämlich weltlicher Erfolg, zum religiösen Handlungsziel deklariert, eine Umwertung ursprünglicher Werte findet also unversehens statt und die von Luther bekämpfte

Werksgerechtigkeit hält durch das Hintertürchen wieder Einzug. Statt also Arbeit einem religiösen Primat von unvergänglichen transzendenten Werten unterzuordnen, wird wirtschaftlicher Erfolg selbst als *religiöses* Ziel apotheotisch erhöht.

Religiosität am Arbeitsplatz im Sinne immaterieller Spiritualität enthält hingegen ein subversives Element mit dem Potential gesellschaftlicher Transformation, aber – und das ist hier bedeutsamer – auch dem Potential zu persönlicher Transformation, indem sie sinnentfremdete Handlungsstrukturen wieder für Sinnschöpfungsprozesse fruchtbar macht. Supervision, die die (Re-)Integration (religiösen) Sinn generierender Haltungen in die Erwerbsarbeit fördert, setzt sich somit nicht dem Vorwurf aus, „unseriöse Supervision“ zu sein, wie Petzold eine Supervision brandmarkt, die „daran mitwirkt, Menschen zu sozial erwünschtem Verhalten zu bringen, sie in gesellschaftlich lizenzierte Sinnfolien zu pressen“ (Petzold 2007, 155). Die Förderung religiöser Sinnschöpfung ist aus der Perspektive einer pluralistischen Gesellschaftsordnung eine von mehreren Möglichkeiten, religiös/spirituell orientierten Menschen zu persönlicher Selbstentfaltung und Persönlichkeitsentwicklung (einem Grundrecht nach Artikel 2 GG) auch am Arbeitsplatz zu verhelfen und dem „Naturrecht“ auf ein sinnerfülltes Leben zur Geltung zu verhelfen.

Das schließt nicht aus, dass es für nicht religiös/spirituell orientierte Menschen andere Sinnschöpfungsangebote geben muss, andere Formen der Ansprache von Sinn und erfahrener Sinnlosigkeit in supervisorischen Prozessen. Ethische Diskurse in werteppluralen Gesellschaften können niemals auf eine bestimmte Werthaltung beschränkt bleiben (unter Ausschluss aller anderen). Deshalb ist an dieser Stelle auch die Notwendigkeit zu diskutieren, sich jeder Form der Gründung auf eine bestimmte Form von Sinngebung (also intolerantem Fundamentalismus im religionssoziologischen Sinn) entgegen zu stellen – so wie dem Versuch, Kapitalismus und Religion zu neokalvinistischen Wertekonglomeraten zu verbinden. Dazu sind gewisse Kautelen erforderlich. Der Pluralismus und die ihm zugehörigen ethischen Begründungssysteme der Diskursethik (vgl. Habermas 1973) lassen einen fundamentalistischen Rekurs auf das eigene Axiomensystem als ausreichende Begründung einer ethischen Position nicht mehr zu. Eine argumentative Prüfung und herrschafts- und konsequenzenfreie Diskussion im virtuellen Raum freier Kommunikation ist auch in Supervisionen unbedingt erforderlich, insbesondere wenn die Teilnehmer sich auf die offene Thematisierung ihrer religiösen Basisannahmen einlassen wollen. Die Supervisorinnen müssen also zunächst den entscheidenden Schritt zu einer hermeneutischen Prüfung der Bedeutung ihrer verinnerlichten Formen von Transzendenzbezug mitgehen. Das setzt voraus, dass sie dazu bereit sind, im Konfliktfall die Position eines Anderen neben der eigenen bestehen zu lassen (Toleranzziel) oder sich in ehrlicher Weise argumentativ mit ihr auseinander zu setzen (Konsensziel). Der Supervisor muss unbedingt vermeiden, die Grundhaltung supervisorischer Neutralität in diesem sensiblen Bereich aufzugeben und eine bestimmte Form von Religiosität gegenüber einer anderen zu bevorzugen. Dies gilt in jedem organisatorischen Rahmen, also auch dort, wo aufgrund der Auswahl der Teilnehmer/Mitarbeiter nur Angehörige einer einzigen Religionsgemeinschaft zusammen kommen, wie in bestimmten kirchlichen Einrichtungen (denn vermutlich ist der Variantenreichtum der religiösen Auffassungen dort nicht geringer, wenn auch die Breite der Variabilität geringer sein dürfte als in gemischtreligiösen Gruppen).

3. Supervisionstheoretisches Rahmenkonzept: Transpersonal orientierte Supervision

Die Einordnung transpersonalpsychologischer Annahmen in bekannte Modelle supervisorischen Geschehens stößt auf Schwierigkeiten, weil sie ihnen gegenüber eine gewissermaßen exzentrische Position einnimmt. Rappe-Giesecke (2002) etwa legt eine umfassende Modellierung von Supervision vor, die aus fünf Modulen besteht: Theory of consulting, capacity

building, practice model, theory of change, theory of the thing. Innerhalb des Moduls Theory of the thing (Was ist der Gegenstand von Supervision?) hat auch die Beziehung des Supervisionsprozesses zu kulturellen, sozialökologischen und ökologischen Variablen Platz. Allerdings spielt die weltanschauliche Position von Supervisor oder Supervisand weder an dieser Stelle noch in den unterschiedlichen Emergenzniveaus, die sich in supervisorischer Reflexion ergeben, oder den systemischen Variablen des Normalformmodells (Rappe-Giesecke 2003) eine eigene Rolle.

Petzold (2007, 33 ff.) hingegen nennt in Erweiterung des Ansatz von Holloway (1995) 15 Variablen, die im supervisorischen Geschehen eine Rolle spielen. Darunter wird explizit die Variable „relevant discourses“ als Einfluss gesellschaftlicher Diskurse auf das supervisorische Geschehen genannt. Im Reflexionsprozess des Supervisors wird eine „metahermeneutische Mehrebenenreflexion“ gefordert, die neben der (1.) Ebene der unmittelbaren Selbstbewusstheit und der (2.) Ebene der Reflexion des systemischen Geschehens auf einer 3. Ebene die Reflexion des zugrunde liegenden impliziten gesellschaftlichen Diskurses einschließt (Petzold 2007, 128 ff.).

Dieser Diskurs im Sinne von Foucault (z. B. 1973) erzeugt die historisch gewachsene Vorstrukturiertheit des Denkens und Erlebens von Menschen durch gesellschaftliche Bedingungen (in einer Weise, die dem Erhalt von Machtstrukturen dient). Die gesellschaftliche Konstruktion von Wirklichkeit (Berger & Luckmann 1969) ist schon lange ein Thema der Wissenssoziologie, jener auf Karl Mannheim (1964) und Max Scheler (1924) zurückgehenden soziologischen Disziplin, die die gesellschaftliche Bedingtheit persönlicher Wirklichkeitsauffassung darzustellen trachtet. Welche Formulierung man diesem Blickwinkel auch geben mag, so wird doch immer wieder von verschiedenen Seiten betont, dass vorbewusste Prägungen die eigenen Konzepte (vgl. soziale Repräsentationen bei Moscovici 1981), die eigene Weltanschauung (so bei Max Scheler) oder Ideologie (Karl Mannheim), die eigene Lebenswirklichkeit (vgl. den Begriff der Lebenswelt von Husserl bis Habermas 1981) oder den Habitus als (sub-)kulturelle Verhaltensdisposition (Bourdieu 2001) wesentlich bestimmen. Solange sie nicht reflektiert und dadurch erkannt werden, bleiben diese Vorprägungen – sofern es sich nicht um Minoritätspositionen handelt (vgl. Moscovici 1979) – handlungswirksam, ohne bewusst zu sein.

Um die Thematisierung und bewusste Reflexion weltanschaulicher Prädisponiertheiten aber geht es in transpersonalpsychologischen Supervisionen gerade. So werden zwei scheinbar selbstverständliche Voraussetzungen herkömmlicher Supervisionstheorie vom transpersonalpsychologischen Ansatz in Frage gestellt: erstens dass Supervision weltanschaulich neutral sei; und zweitens, dass (daraus folgend) die gewählte Methodik und die Passung zwischen Supervisor und Supervisand nur von Fach- und Feldvariablen abhänge, aber nicht von der weltanschaulichen Position beider. Der Begriff der Weltanschauung ist hier als (in individualisierten Gesellschaften) persönliche Sinnkonstruktion zu verstehen, die teilweise bewusst, teilweise unbewusst aus den vorgefundenen Sinnangeboten entnommen oder rekombiniert wurde. Dementsprechend wirken weltanschauliche Voraussetzungen oft auf einer vorbewussten Ebene mit dem bewussten Handeln mit, ohne wirklich reflektiert zu sein. Das gilt eben auch für Supervisionen, die jedoch meist als weltanschaulich neutrales, weil sozialwissenschaftliches Verfahren gelten.

Die Behauptung weltanschaulicher Neutralität entpuppt sich allerdings angesichts der soziologischen Annahme gesellschaftlicher Konstruktion von Realität als Scheinbehauptung: Psychosoziale Arbeit, die Weltanschauung unreflektiert ausklammert, ist lediglich neutral gegenüber dem gerade herrschenden weltanschaulichen Paradigma, dem vorherrschenden gesellschaftlichen Diskurs, den sie nicht in Frage stellt und damit fraglos mitträgt. Von Neut-

ralität kann damit aber ebenso wenig gesprochen werden, wie etwa eine Polizeieinheit, die bei rechtsradikalen Straftaten auffallend wenig Engagement zeigt, nicht unbedingt als „neutral gegenüber Rechtsextremismus“ bezeichnet werden kann. Supervision, die alltagsrelevante weltanschauliche Positionen – etwa religiöser Natur – rigide ausklammert, ist ihnen gegenüber eben nicht „neutral“.

Transpersonale Supervision hingegen ist weltanschaulich akzentuierte Supervision und bekennt sich dazu, während weltanschaulich „neutrale“ Supervision mit einer Tabuisierung religiöser und spiritueller Anliegen verknüpft ist. Solche Anliegen werden als illegitime Elemente im Setting einer Supervision, die auf wissenschaftlichen Grundlagen ruhen möchte (vgl. Petzold et al. 2003, 208 ff.), betrachtet, die, besser gesagt, einen naturwissenschaftlichen Monismus als weltanschauliches Paradigma impliziert. Das ist – aufgrund der sublim normierenden Wirkung gesellschaftlicher Orientierungssysteme auf den Einzelnen – jedem vorbewusst klar, der überhaupt mit irgendeinem Vorwissen an einer Supervision teilnimmt. Kaum ein Supervisand wird meinen, die Supervision sei der Rahmen für eine religiöse Disputation oder eine spirituelle Stille- und Übungszeit. Die Tabuisierung wird so von allen Beteiligten mitgetragen.

Für den Supervisor wiederum werden unreflektierte weltanschauliche Positionen in anthropologischen Vorannahmen handlungsleitend, die beispielsweise seine Anschauungen zum menschlichen Entwicklungspotential betreffen: Ist er der Meinung, dass die wichtigste Persönlichkeitsweiterentwicklung während der Arbeitszeit sich in der Bereitstellung eines „angereicherten“ Arbeitsplatzes und in einer sozial harmonischen Beziehung zu Kollegen erschöpft? Oder kann er sich vorstellen, dass Arbeit einen Sinn über deren gesellschaftliche Definition und die Anforderungen des Arbeitgebers hinaus beinhalten kann? Kann er diesen Sinn als einen möglicherweise vom gesamtgesellschaftlichen Diskurs abweichenden Weg zur persönlichen Erfüllung selbst leben und integrieren? Weiß er sich, mit anderen Worten, selbst einer bestimmten Form der Persönlichkeitsentwicklung als Lebensmodell verbunden, in der Erwerbsarbeit ihren Platz hat?

Darin stecken weitere „selbstverständliche“ anthropologische Implikationen von Supervision, deren Zielbestimmung doch ganz von ihnen abhängt. Hat Supervision ein Selbstverwirklichungs- und Selbstentwicklungsziel mitzutragen, oder ist Schadensbegrenzung ihre oberste Maxime: etwa, wenn es nur noch darum geht, allenthalben überforderte Arbeitnehmer durch kollektive Entspannungs- und Entladungssitzungen zu entlasten. Am Ende ist Supervision aber vielleicht doch eher ein Qualitätssicherungs- und -verbesserungsinstrument im Dienste des Arbeitgebers, der sich ja durch Supervision oft eine Effizienzsteigerung mit psychologischem Know how erhofft. Diese Fragen muss sich jeder Supervisor zuweilen stellen. Er wird sie – in Abgrenzung zu den vorgefundenen Außenbedingungen – vermutlich nicht ohne eine eigene weltanschauliche Orientierung für sich beantworten können.

Weil fraglich ist, ob weltanschaulich in bestimmter Weise gebundene Menschen dazu in der Lage sind, andere als ihre eigenen weltanschaulichen Positionen glaubwürdig und effektiv zu vertreten, wird mit der Idee vom weltanschaulich neutralen Supervisor auch die Behauptung infrage gestellt, ein atheistischer Supervisor könne beispielsweise Nonnen mit der gleichen Qualität supervidieren wie ein – ceteris paribus – christlicher Supervisor. Die Personenvariablen weltanschaulicher Art schließen auf der Seite des Supervisors, wie gesehen, Menschenbildannahmen ein, die zu einem anders akzentuierten supervisorischen Handeln führen. Reziprok verhält es sich mit den Supervisandinnen, deren Entwicklungspotentiale zum Teil gerade in ihrer spezifischen weltanschaulichen Position gebunden sind. Für Nonnen ist das höchste Entwicklungspotential eine harmonische Beziehung nicht nur unterein-

ander, sondern auch zu einem transzendenten Bräutigam, auf dessen Hochzeit sie ihr Leben ausgerichtet haben. Wer das nicht zu akzeptieren vermag, wird in diesem spezifischen Setting leicht scheitern.

Wenn also die Wertschätzung für den religiös-spirituellen Sinnentwurf beim Supervisanden groß genug ist, dass er eine erhöhte Lebensqualität gewinnen kann, wenn er diese Wertschätzung in der Reinterpretation und Ausgestaltung seines Arbeitsalltags finden kann, dann wäre es im Sinne der weltanschaulichen Vorannahme eines Selbstentwicklungszieles von Supervision geradezu notwendig, dass diese Supervisanden für die Entwicklung ihrer Religiosität am Arbeitsplatz ein Forum, eine Angebot finden, das ihnen diesen schwierigen, gesellschaftlich subversiven (vgl. Belschner 2002) Prozess erleichtert. Wir wollen vom Grad der *spirituellen Durchdringung* sprechen, wenn wir das Ausmaß meinen, zu dem sich Arbeits-tätigkeit für den spirituell orientierten Menschen in ein umfassendes Sinnkonzept einfügen.

Die Erhöhung des Grades an spiritueller Durchdringung ist das Ziel transpersonalpsychologischer Beratung und Supervision. Der Begriff »transpersonal«, der Ende der 1960er Jahre von einer Gruppe humanistischer Psychologen um Abraham Maslow Ende der 1960er Jahre eingeführt wurde (vor allem S. Grof, A. Sutich, 1968, der den Begriff erstmals in dieser Form publizierte, und V. Frankl; vgl. Vich 1988), meint »über die Person hinausreichend«. Er bezeichnet eine an einer spirituellen Weiterentwicklung des Klienten orientierte Form der Psychologie, die aber ein breites Spektrum von theoretischen und praktischen Ansätzen bildet (vgl. Harnack 2007, 2008). Dennoch kann von Transpersonaler Psychologie als einem eigenen, das übliche wissenschaftliche Paradigma (sensu Kuhn 1976) durchbrechenden Forschungs- und Praxisweg gesprochen werden. Das transpersonalpsychologische Paradigma grenzt sich demnach von allen anderen Formen der Behandlung religiöser Themen in der Psychologie durch folgende Merkmale ab (vgl. Harnack 2007 sowie Harnack, i. Vorb.):

1. Transpersonale Psychologie geht von der Existenz einer transzendenten, unsere übliche oder gewöhnliche Wahrnehmungsweise übersteigenden Wirklichkeit aus (Prinzip Transzendenz).
2. Transpersonale Psychologie erkennt diese transzendente Wirklichkeit aber auch als rückwirkend in unser Dasein und deshalb für uns als in vielfältiger Weise relevant an; Transzendenz ist kein transzendentaler Begriff im Sinne von absoluter Unbegreiflichkeit (Prinzip der Immanenz von Transzendenz).
3. Sie versucht diese Transzendenz zwar nicht zu „erfassen“, aber in ihren psychologischen Grundbedingungen zu verstehen: Es besteht über einen psychophysischen Parallelismus in der Beziehung zwischen Gehirn und Geist hinaus auch eine spezifische Beziehung zwischen Geist und Transzendenz, eine psycho-transzendente Korrespondenz (co-respondere: „aufeinander antworten“; Prinzip Korrespondenz).
4. Das Menschenbild der Transpersonalen Psychologie entstammt spirituellen Ansätzen und der humanistischen Psychologie und betont die in beiden Quellen stark akzentuierte Tendenz lebendiger Organismen, sich weiter und höher und zu entwickeln - auf den transzendenten Zielpunkt hin (von Teilhard de Chardin, 1959, als Omega bezeichnet; deshalb: Prinzip Omega).

Dass beide Paradigmen bisher als inkommensurabel und unvereinbar gelten, belegt das dem Thema „Spiritualität“ gewidmete Heft 4/2005 der Zeitschrift Supervision: Kein einziger von sechs Beiträgen bekennt sich zu Spiritualität als explizitem Gegenstand von Supervision. So schreibt etwa der katholische Theologe und Supervisor Ulrich Miller kategorisch: „Es lassen sich zwar im supervisorischen Geschehen spirituelle Bezüge aufweisen. Das supervisorische Handeln muss aber nach seinen eigenen Gesetzen vorgehen“ (Miller 2005, 9). Die Synthese von Spiritualität und psychosozialer Praxis erscheint den klassischen Fächern (Theologie wie

Sozialwissenschaften) wohl geradezu als ungehörig, jedenfalls als ein Verlassen des akzeptierten wissenschaftstheoretischen Fundaments.

So wird sich die Transpersonale Psychologie noch lange mit dem Anwurf auseinanderzusetzen haben, eine illegitime Grenzüberschreitung zu begehen, indem sie im psychosozialen Feld „priesterliche Rollen“ übernehme (vgl. Längle 2005, 445) und dann noch nicht einmal die Grenzen etablierter Religionen beachte und statt dessen einen „New-Age-Synkretismus“ betreibe. Dieser Vorwurf ist indessen überhaupt nur solange ein solcher, solange die bestehenden Grenzen zwischen Wissenschaft und Religion und zwischen Religion und Religion wissenschaftstheoretisch sinnvoll erscheinen. Dabei handelt es sich bei derartigen Grenzen eben keineswegs um ein wissenschaftssystematisches Apriori, es ist sogar aus mancherlei Gründen eine „transdisziplinäre“ (und „transversale“; Petzold 2007) Wissenschaft wünschenswert. Die Zeit der Kleinstaaterei ist dabei, auch auf geistigem Gebiet einer unaufhaltenden Globalisierung zu weichen.

Das soll nicht heißen, dass eine unseriöse Verflachungen spiritueller Traditionen durch bestimmte Angebote des Psycho-Marktes nicht auch schädliche Wirkungen entfalten könnte. „Menschen, die in dieser ‚psychotherapeutisch-spiritualisierenden‘ Szene beschädigt worden sind“ (Petzold & Orth, 2005, 34) gibt es sicherlich ebenso real wie Psychotherapeuten, die „auf flach rezipierte spirituelle Traditionen und auf oberflächlich vernutzte religiöse Folien ‚tiefen‘ Sinns rekurren“ (Petzold & Orth 2005, 53). Aber dies sind gerade nicht die (wenigen) eben auf dieses Gebiet spezialisierten und deshalb versierten transpersonalen Psychologen, sondern jene manipulativen Missionare ihrer eigenen privaten Glaubenssätze, die sich als „gewöhnliche“ Psychotherapeuten, Heilpraktiker und „Berater“ tarnen. Diese wahren eben nicht die Klientenautonomie, indem sie ihre eigenen Werthaltungen und Weltanschauungen implizit statt explizit und manipulativ statt diskursiv einfließen lassen. Transpersonale Psychologie hingegen ist aufs Intimste verbunden mit den spirituellen Wegen der großen religiösen Traditionen, allerdings eben gerade nicht mit einem einzigen, Exklusivität für sich beanspruchenden Religionsbegriff, sondern mit einer pluralistischen und betont neutralen Haltung gegenüber der („polylogischen“) Vielfalt sich manifestierender Transzendenz. Deshalb ist praktisch angewandte transpersonale Psychologie zwar nicht immun gegen die Verflachung religiösen Wissens, muss sich dieser Gefahr sogar besonders bewusst bleiben, steht gegenüber dieser Gefahr aber in keinem anderen Verhältnis als jeder Therapeut, Berater und Supervisor gegenüber derselben Gefahr der Verflachung des von den Theoretikern seines Handwerks Vorgedachten in der alltäglichen Praxis.

Da in der Transpersonalen Supervision das weltanschauliche Fundament des naturwissenschaftlichen Agnostizismus verlassen wird, kann auch nicht mehr von einer Integration spiritueller Themen in das supervisorische Paradigma gesprochen werden. Zutreffender wäre es, von der Integration von Supervision in das transpersonalpsychologische Paradigma zu sprechen. Im Unterschied zu solchen Ansätzen, die über die *Integration* von Spiritualität *in die Supervisionen* sprechen, geht es transpersonalpsychologisch orientierter Supervision um die Integration von Spiritualität *in die Arbeit*, wobei der Supervisionsansatz selbst aber eben bereits explizit spirituell orientiert ist. Damit wird die weltanschauliche Basis für den supervisorische Beratung Nachsuchenden explizit und unmissverständlich: In einer transpersonalen Supervision bedienen sich sowohl Supervisanden wie Supervisoren eines gegenüber anderen Supervisionsprozessen veränderten „Verhaltensscripts“, das religiöse, spirituelle und weltanschauliche Themen offen und vertiefend behandelt, statt sie zu tabuisieren. Deshalb ist transpersonale Supervision in festen Teams schwieriger, weil Teams sich selten geschlossen auf weltanschauliche Diskurse einigen können. Problemlos allerdings können transpersonale Supervisionen in eigens zu diesem Zweck gebildeten Gruppen oder im Einzelkontakt zustande kommen.

Drei Kennzeichen also unterscheiden die transpersonale Orientierung von anderen Formen spezialisierter Supervisionen: Zum einen handelt es sich nur dann um eine transpersonalpsychologische Orientierung, wenn die religiösen Anliegen von Supervisanden nicht en passant Erwähnung finden, sondern bewusst und gezielt zum (zentralen?) Teil des Beratungsprozesses gemacht werden. Transpersonale Supervision wäre demnach der Versuch, den Supervisanden im Supervisionsprozess in seiner eigenen berufsbezogenen Kompetenz in einer Weise zu fördern, die mit dessen spirituellen Bedürfnissen und Zielvorstellungen kompatibel ist.

Dies ist – zweitens – nur möglich, wenn Supervisanden nach dem Prinzip differentieller Indikation so rekrutiert werden, dass sie einige gemeinsame weltanschauliche Essentials teilen. Dabei ist es für den hier vertretenen Begriff von Transpersonaler Psychologie wichtig, diese Selektion nicht mit überhöhten Ansprüchen zu verknüpfen, nach denen Transpersonale Psychologie etwa als „Psychologie der Erleuchtungserfahrung“ oder ähnlich weitgesteckter Ziele angesehen wird. Ein wenig in diese Richtung tendiert Rowan (2006) mit seinem Ansatz einer transpersonalen Supervision als Einbezug höherer und höchster meditativer Bewusstseinszustände in den supervisorischen Prozess. Hier jedoch werden derartige meditative oder mystische Zustände als zwar wünschenswerte und mögliche Erfahrungsanteile von Supervisand, Supervisor oder Prozess inkludiert, aber nicht vorausgesetzt.

Transpersonalpsychologische Verfahren beruhen also generell auf dem Vorliegen einer differentiellen Indikation für ihre Anwendung, das heißt: sie sind nur für eine bestimmte „Sorte“ von Klienten bzw. Supervisanden wie auch von Anwendern (Therapeuten, Beratern, Supervisoren) gedacht und geeignet. Es handelt sich um Verfahren, die für die Arbeit mit spirituell und religiös orientierten Menschen konstruiert wurden – und zwar ausschließlich für sie. Sie sind kein feld-, sondern ein personspezifisches psychosoziales Veränderungsinstrument – und das gilt im Kontext von Supervision sowohl für die Person des Supervisanden als auch des Supervisors. Deshalb können Supervisoren, die nicht wirklich spirituell orientiert denken, leben und fühlen, ebenso wenig von ihnen profitieren wie Supervisanden, die keine, zumindest anfängliche, religiöse Grundorientierung in sich verspüren. Das hat nichts damit zu tun, dass transpersonalpsychologische Angebote elitär wären, ebenso wenig wie ein spezielles Supervisionsgebot für lesbische Frauen oder für philippinische Pflegekräfte elitär wäre, nur weil es exklusiv ist.

Drittens handelt es sich nur dann um transpersonale Supervision, wenn ihr Anspruch von Pluralität und Neutralität gegenüber verschiedenen religiösen Traditionen weitestmöglich erhalten bleibt, weshalb transpersonale Supervision auch keine Seelsorge sein kann. Es ist Aufgabe einer transpersonalen Supervisorin, den Supervisanden darin zu fördern, seine je eigenen religiösen und spirituellen Annahmen explizit und in produktiver Weise nutzbar zu machen. Religionswissenschaftliche Grundkenntnisse und ein entsprechend breites persönliches Interesse sind eine Voraussetzung auf der Supervisorenseite, um flexibel und offen genug zu bleiben, auch ein fremdes Glaubenssystem zu akzeptieren und sich in es hineinzu-denken. Die Fähigkeit zur Einnahme einer weltanschaulichen Metaperspektive (einer Reflexion über die eigenen Grundannahmen im Sinne der dritten Ebene der Mehrebenenreflexion nach Petzold) ist dazu unerlässlich.

4. Praxeologische Perspektive: Methodischer Leitfaden

4.1. Gegenstandsbereiche spiritueller Durchdringung am Arbeitsplatz:

Jede Supervision baut sich aus den feldspezifischen sowie den persönlich gefärbten Inhalten des Supervisandensystems und den feldunabhängigen supervisorischen Methoden auf, welche die theoretische Heimat des Supervisor widerspiegeln. In dieser Hinsicht ist transpersonale Supervision durchaus mehr als nur die Anwendung genereller supervisorischer Methoden auf ein bestimmtes (religiöses) Feld, wie das bei der pastoralen Supervision für (vornehmlich) kirchliche Arbeitsfelder der Fall ist (Klessmann 2004). Völlig unabhängig von jeder Feldspezifik des Supervisandensystems gilt im transpersonalpsychologischen Setting: Jeder kann in jedem Arbeitsbereich spirituell oder religiös motiviert agieren. Transpersonale Supervision ist als Methodik vom spirituellen Anliegen durchdrungen, wie auch die spirituelle Durchdringung der beruflichen Tätigkeit zum Hauptanliegen und maßgeblichen Kriterium ihres Erfolges wird. Die spirituelle Durchdringung fassen wir als den Grad auf, zu dem der Supervisand es vermag, seine je eigene Auffassung von Spiritualität im Arbeitskontext zu verwirklichen. Durchdringung ist quantitativ in Zeiteinheiten (Wie oft? Wie lange?) und qualitativ in Intensitäts- und Schwierigkeitsgraden (Wie sehr? Wie weit über das Übliche hinaus?) verstehbar. Die spirituelle Durchdringung der Arbeitstätigkeit zeigt sich in bestimmten Bereichen, die Gegenstand der transpersonalpsychologisch fundierten Supervision sein sollten, Schnittpunkte, an denen der Arbeitsalltag sich spirituell umstrukturieren, „reframen“ und neu definieren lässt. Wir nehmen die folgenden Gegenstandsbereiche (G1-G8) an und folgen dabei dem sogenannten BASIC-ID-Schema zur Verhaltensbeschreibung nach Lazarus (1995), das um die in der transpersonalen Psychologie bedeutsame Dimension des Bewusstseins ergänzt wird (vgl. Piron 2007):

- G1. *Aktionale Ausgestaltung der eigenen Arbeitstätigkeit (Behaviour-Factor)*: z. B. begleitet von Gebet, durch Andachtspausen unterbrochen
- G2. *Emotionale Ausgestaltung der Arbeitstätigkeit (Affect-Factor)*: z. B. Leistungsdruck, Widerwillen vs. Hingabe, Gelassenheit
- G3. *Psychophysiologische Ausrichtung (Sensation-Factor)*: z. B. Achtsamkeit, Verhältnis zum Körper als Tempel, als Ausdrucksmedium von Einstellungen wie Sanftmut oder Freundlichkeit
- G4. *Imagination (Imagination-Factor)*: z. B. (Vor-)Bilder der eigenen beruflichen Rolle, des idealen Klienten; Einsatz bildhafter Meditationstechniken
- G5. *Kognitives Framing der eigenen Arbeitstätigkeit (Cognition-Factor)*: z. B. als Karriere, Gelderwerb vs. Gottesdienst, Dienst am Nächsten, Selbstentwicklung, Pflichterfüllung (gegenüber der Sozietät, Gott...), Prüfung/Aufgegebenes, von untergeordneter Wichtigkeit; sein Bestes geben, das Ergebnis aber Gott überlassen
- G6. *Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen (Interpersonal-Relations-Factor)*: z. B. zu Kollegen, Vorgesetzten, Untergebenen, Kunden/Klienten, indirekten Kontakten (Shareholder, Stakeholder)
- G7. *Umgang mit abhängigkeitserzeugenden Drogen (Drugs-Factor)*: z. B. Gebrauch von Kaffee, Nikotin, Alkohol, Medikamenten, Essen; aber auch von Suchtmitteln im übertragenen Sinn: Macht, Ansehen, Geld, Gratifikationen
- G8. *Bewusstsein*: [Solange keine einheitliche Taxonomie von Bewusstseinsformen vorliegt, beschränkt sich diese Modalität auf die Dichotomie:] Alltagsbewusstsein vs. verändertes (z. B. meditatives) Bewusstsein

4.2. Variablen transpersonalpsychologischer Supervisionen:

Die Variablen supervisorischen Geschehens sind von verschiedenen Autoren katalogisiert worden (z. B. Petzold 2007, 33 ff.). Als Modell für spirituell orientierte Psychotherapie-Supervisionen haben Aten & Hernandez (2004) das *Integrative Developmental Model* von Prie-

to & Stoltenberg (1997) adaptiert. Sie gehen von Supervision als einem Entwicklungsprozess der Supervisanden aus, der unter acht Aspekten gesehen wird. Unterentwickelte dieser Aspekte sind entsprechend besonders zu fokussieren und zu fördern. Ich habe die ursprünglichen Kategorien dieses Modells zur Verwendung bei Supervisanden verschiedener Profession hier umformuliert. Die acht Variablen (V1 - V8) dienen somit zur Reflexion wesentlicher Aspekte des Gesamtgrades der spirituellen Durchdringung:

- V1. *Handlungsfähigkeit*: Inwiefern können religiöse Techniken und Glaubensinhalte dem Supervisanden helfen, seine Verpflichtungen und Arbeitshandlungen besser durchzuführen.
- V2. *Diagnostik*: Selbsterkenntnis des Supervisanden und Erkenntnis des Supervisors über die religiösen Glaubensinhalte des Supervisanden
- V3. *Individuelle und kulturelle Differenzen*: Gibt es entscheidende Differenzen oder Konflikte zwischen dem Glaubenssystem des Supervisanden und seiner Umwelt (Vorgesetzte, Geschäftspartner etc.)? Weiß der Supervisand sich dazu zu verhalten, kann er fremde Glaubenssysteme tolerieren und kennt er sie?
- V4. *Interpersonelle Beziehungen*: Inwiefern beeinflusst das Glaubenssystem die Art, wie der Supervisand sich relevanten Anderen gegenüber verhält? Bestehen Konflikte zwischen eigenen Ansprüchen, Andere als Mitgeschöpfe etc. zu respektieren, und dem beruflich geforderten Handeln?
- V5. *Theoretische Orientierung*: Kann der Supervisand seine Arbeit als sinnvoll und kohärent mit seinem Glaubenssystem in Übereinstimmung bringen? Kann er aus seinem Glaubenssystem hilfreiche Perspektiven auf seine Arbeit gewinnen?
- V6. *Problemerkennntnis*: Können religiöse Sichtweisen dem Supervisanden helfen, Probleme als solche zu erkennen und zu verstehen? Kann er Probleme erkennen, die aus dysfunktionalen religiösen Sichtweisen entstehen?
- V7. *Ziele und Pläne*: Sind die beruflichen Ziele und Pläne des Supervisanden (oder seines Unternehmens) mit seinen spirituellen Zielen kompatibel? Ist er sich solcher spiritueller Ziele überhaupt bewusst und wie kann ihm geholfen werden, sie umzusetzen?
- V8. *Professionelle Ethik*: Hier gilt es, Supervisanden – ähnlich wie bei der Arbeit mit Leitbildern – zur Reflexion ihres arbeitsbezogenen ethischen Leitbilds unter Rekurs auf ihre religiösen Überzeugungen anzuleiten.

Weniger komplexe Variablenmodelle wie das Discrimination Model von Bernard (1997) sind zudem als orientierende Leuchttürme für den Supervisor während der Supervisionssitzung selbst einsetzbar. Die bei Bernard getroffene Unterscheidung in drei *Focus Areas* (Interventionsfertigkeiten, Konzeptbildungsfertigkeiten und Personalisierungsfertigkeiten) überträgt Polanski auf spirituelle Themen in der Supervision von psychosozialen Beratern (Polanski 2003). In unsrem Kontext dienen sie als zusätzliche Anregung für die besonderen Belange der transpersonalen Supervision von Beratern:

- (1) Sind die Supervisanden in der Lage, Fragen und Reflexionen zur Spiritualität ihrer Klienten anzuregen (Interventionsfertigkeit): „What in your life do you hold sacred? Is there a particular poem, song, or passage from scripture that speak to your life? I wonder what kind of growth you see yourself making as a result of this situation. If you thought of this situation as a map given to you by your higher power, where do you see it leading you?“ (134).
- (2) Können sie aus den Klientenäußerung den Hintergrund von deren religiösem Glaubenssystem herausfiltern und dessen Bedeutung im Beratungskontext erkennen (Konzeptualisierungsfertigkeit)?
- (3) Können die Supervisanden ihren eigenen Bezug zu spirituellen Themen (z. B. die Zuordnung zu Umgangsstilen wie Zurückweisung, Exklusivitätsanspruch der eigenen Religiosität, konstruktivistischer Agnostizismus oder religiös orientierter Pluralismus; Zinnbau-

er & Pargament 2000) so weit reflektieren, dass sie das Erleben ihrer Klienten fördern und respektieren können (Personalisierungsfertigkeit)?

4.3. Ziele:

Bei der Festlegung von Supervisionszielen spielen – neben den üblichen Zielen – spezifische spirituelle Veränderungsziele für die transpersonale Supervision eine spezielle Rolle. Dabei ist der Supervisand jeweils an dem Ort abzuholen, an dem er sich befindet. Das gilt gerade, wenn es um die Integration des je eigenen spirituellen Weges in den Arbeitsalltag (Durchdringung) geht. Wollen wir Durchdringung erleichtern, so müssen wir uns Methoden und Techniken bedienen, die der modernen Psychologie ebenso wie den spirituellen Übungswegen entstammen. Eine Sufi-Geschichte soll das verdeutlichen:

Ein König hatte einen Sohn, der sein Thronfolger werden sollte. Um so mehr entsetzte sich der König, als dieser Sohn eines Tages unter dem Küchentisch nackt kauern angetroffen wurde und gackerte. Man holte die Hofärzte, aber die konnten nur feststellen, dass der Prinz offenbar zu meinen schien, er sei ein Huhn und kein Mensch mehr. Also beauftragte man die besten Spezialisten des Erdkreises damit, den künftigen Thronfolger zu heilen, aber der Prinz verharrte in seiner Haltung unter dem Küchentisch und wollte nur noch Körner zu sich nehmen. Da kam eines Tages ein alter Weiser auf seiner Wanderschaft am Königshof vorbei und hörte von dem Unglück. Er versprach, den Prinzen zu heilen und man brachte ihn in die Küche, wo der Prinz noch immer unter dem Tisch kauerte. Der Weise entledigte sich all seiner Kleidungsstücke und hockte sich zu dem Prinzen unter den Tisch. Dann begann er, sich an den Körner zu bedienen, die dort auf dem Boden lagen. Der Prinz sah ihn erstaunt an und nach einiger Zeit fragte er ihn: „Was machst du hier?“. Der Weise antwortete: „Ich bin ein Huhn, siehst du das nicht?“. „Das ist gut“, sagte der Prinz, „dann sind wir ja schon zwei“. So verbrachten sie einen ganzen Tag gemeinsam unter dem Tisch. Am zweiten Tag ließ sich der Weise eine Platte wohlschmeckender Gerichte unter den Tisch bringen.

„Was tust du da?“ wollte der Prinz wissen. – „Ich esse etwas von dem Fleisch und dem Gemüse, das am Tisch des Königs serviert wird“, sagte der Weise. „Aber du bist doch ein Huhn“, sagte der Prinz. „Was soll’s“, sagte der Weise. „Ich weiß das und du weißt das, und daran ändert sich auch nichts, wenn ich das Essen der Menschen koste“.

Am Tag darauf zog sich der Weise seine Kleider an und setzte sich zum Essen an den Tisch. „Was tust du da?“ fragte der Prinz. „Du bist doch ein Huhn“. „Das stimmt“, sagte der Weise, „aber solange du nicht vergisst, dass du in Wirklichkeit ein Huhn bist, kannst du dich getrost wie ein Mensch benehmen“. Da kam der Prinz unter dem Tisch hervor, zog sich Gewänder an und setzte sich neben den Weisen. Man sagt, als der König starb, wurde der Prinz ein sehr weiser Herrscher.

(Quelle: James Fadiman)

Der Sinn des Geschichtenerzählens bei Sufis und anderen Mystikern war es, esoterische Botschaften auf eine Weise zu konservieren und zu verbreiten, die den Kern der spirituellen Botschaft hinter einer profanen, für jedermann verständlichen Interpretationsebene versteckt. Geschichten und Gedichte eignen sich dazu besonders, weil ihr Inhalt nicht leicht zu verändern ist, ohne den Sinn zu verlieren, selbst wenn die spirituelle Sinnebene nicht erfasst wird, so dass sie recht sichere Transportbehältnisse bilden. Die verborgene Ebene der vorliegenden Geschichte hat nichts mit einer geschickten, Ericksonianischen Therapiemethode für Psychosen zu tun, auch wenn dies eine legitime (exoterische) Interpretation wäre. Die Geschichte fordert diejenigen, die sich der materiell-sozialen Wirklichkeit entfremdet haben, nachdem sie die Möglichkeit einer anderen entdeckten, dazu auf, das Gewand der Welt anzulegen, ohne sich ihres eben gefundenen Wesenskerns zu entledigen.

In diesem Sinne ist das erste Ziel der Integration von Arbeit und Spiritualität gesetzt: die Arbeit, die du tust, tue spirituell. Verschiedene Techniken und Methoden helfen bei diesem ersten Ziel, allen voran die Haltung der Achtsamkeit, die aus dem Ur-Buddhismus stammt und mittlerweile selbstverständlichen Eingang in die westliche psychologische Literatur ge-

funden hat (Heidenreich & Michalak 2006). Im spirituellen Sinn allerdings ist Achtsamkeit mehr als nur eine Psychotechnik, sie ist „Der einzige Weg“ (Nyanaponika 1956), den der Buddha zur Erleuchtung lehrte, und eine tiefe Besinnung auf den Urgrund des Seins. Meister Eckhart wäre als christlicher Mystiker ein theistischer (möglicherweise ein pan-theistischer) Vertreter derselben aktiven Vergegenwärtigung des Transzendenten: „Dieses wahrhafte Haben Gottes liegt am Gemüt und an einem innigen, geistigen Sich-Hinwenden und Streben zu Gott, nicht an einem beständigen, gleichmäßigen Darandenken; (...) Wer Gott so im Sein hat, der nimmt Gott göttlich, und dem leuchtet er in allen Dingen; ...“ (Quint 1979, 60).

Der heute (der Lebensumstände der meisten Berufstätigen halber) prominente Ansatz der Work-life-balance widerspricht einer solchen Integration hingegen. Während in ihm der Versuch propagiert wird, in der Freizeit einen möglichst erholsamen und befriedigenden Ausgleich zur Erwerbstätigkeit zu schaffen (was grundsätzlich sinnvoll und wichtig ist; vgl. Schreyögg 2005), stellt sich die transpersonale Zielsetzung die Aufgabe, beide Bereiche miteinander in Harmonie zu bringen. Aus transpersonaler Perspektive beinhaltet schon die Bezeichnung „work-life-balance“ die Illusion, *work* könne sich außerhalb von *life* befinden. Weder die Abwertung von Arbeit zugunsten von Freizeit noch umgekehrt (wie es worcoholic-artig bei leitenden Angestellten beobachtet wird; Hochschild 2002) führt zu einer spirituellen Vertiefung. Für den spirituellen Standpunkt kann es deshalb nur *Work-Life-Integration* geben, weil beide Sphären Teil einer einzigen, unaufspaltbaren Gesamtwirklichkeit sind, wobei *life* dann ein bewusstes, spirituelles Da-Sein meint. Dazu kann es auch gehören, sich selbst in geschäftlichen Entscheidungen von Glaube, Gebet oder Gebot leiten zu lassen (Fernando & Jackson 2006).

Das schließt, insbesondere in der Beratung von Managern, Fragen nach dem Sinn und Ziel des eigenen Tuns, unmittelbar ein. Welche persönlichen Beziehungen haben Manager zum Produkt ihrer Arbeit? Glauben sie, dass ihre Arbeit anderen Menschen nützt? Für wen arbeiten sie? Wollen sie gute Arbeit vollbringen, die einen bleibenden Wert besitzt? Welches Gefühl haben sie für ihre Arbeit? Wie M. Fox (1996) betont, ist Arbeit, die in Verbindung mit dem Göttlichen steht, Arbeit voller Freude an der „Mitschöpfung der Kreatur“ (als Gegenteil von Arbeit als Verdrängung, Kompensation oder Ersatzbefriedigung). Eine tief spirituelle Auffassung von Arbeit lässt sich mit dem alten alchemistischen Begriff vom großen Werk (der mystischen Transformation) von anderen Formen der Arbeit abheben: *Arbeit* als bloße Mühsal (von dem gleichlautenden althochdeutschen Begriff Arbeit = Anstrengung, Plage; lat. labor; engl. labour) und die zeitgemäßere Variante des zwar weniger anstrengenden, aber dafür bedeutungsleeren *Jobs* ist reine Erwerbsarbeit ohne Bezug zu sonstigen persönlichen Sinnkonstrukten und ohne inneren Befriedigung. Echte Arbeit als *Beruf* (von Berufung; engl. im selben Doppelsinn: vocation) ist immerhin in Hinblick auf personale Ideale und Ziele sinngebend (Selbstverwirklichung durch gute oder viele Arbeit, durch Anerkennung relevanter Anderer, durch Zeitstrukturierung oder intrinsisch befriedigende Inhalte). Arbeit als *Werk* (engl. *work*; lat. opus) ist dem Entstehen eines spirituellen (auf eigene Transformation gerichteten; Selbst als Werkstoff) oder devotionalen (das äußere Produkt als Geschenk an höhere Ideale) Mehrwerts gewidmet. Die Arbeit (gleich welche) wird als Werk nicht um des materiellen oder persönlichen, sondern um des überpersönlichen Gewinns willen verrichtet, der daraus hervorgeht. Die Transzendierung des jeweiligen Bezugs zur eigenen Erwerbsarbeit als bloßes Mittel zu materiellen Zwecken (Job) über den Sinn gebenden Beruf hin zum spirituellen inneren Werk im äußeren Tun kann selbst zum spirituellen Entwicklungsweg werden. So wird im indischen Karma-Yoga besonders darauf Wert gelegt, Arbeit als Dienst aus Nächstenliebe und Pflicht gegenüber dem kosmischen Gesetz zu betrachten und nicht nach persönlichem Ruhm und Gewinn zu streben, die Früchte der Arbeit sogar bewusst abzulehnen. Der Verzicht auf egozentrische Bereicherung (Macht, Position, Geld), Frustrationen und Misserfolge zu akzeptieren, statt daraus destruktive Aggressionen zu entwickeln

und umgekehrt: sich die großen Erfolge „nicht zu Kopf steigen zu lassen“, sind in allen religiösen Welttraditionen thematisierte Grundsätze.

4.4. Methoden:

In transpersonalen Gruppensupervisionen ist es nützlich, zunächst bestimmte Grundsätze der gemeinsamen Arbeit hervorzuheben, die jedem Supervisanden zu Beginn der Gruppe bekannt gemacht werden. Als besonders plastisch und eingängig erscheint mir dabei die Erweiterung des Dreieckmodells der Themenzentrierten Interaktion (Cohn 1975). Neben den, wie bei Cohn, auszubalancierenden, gleichberechtigten Eckpunkten Ich, Gruppe und Es (Thema) und dem äußerer Kreis für das Umfeld, der im supervisorischen Zusammenhang jedoch spezifischer als der Arbeitszusammenhang des einzelnen Teilnehmers gedeutet wird, wird dem Schema ein Mittelpunkt hinzugefügt, der das Transzendente (als Variable für die einzelnen religiösen Begriffe der Teilnehmer) symbolisiert. Die Arbeit der Gruppe, der Einzelne als Person und das jeweilige Thema sollen also immer wieder auf Transzendenz hin bezogen werden (vgl. Abb 1).

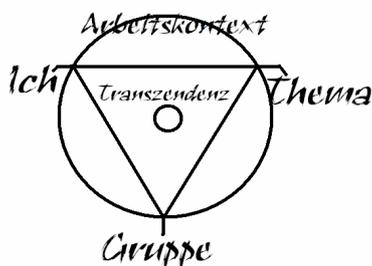


Abb 1: Schema der wesentlichen Aspekte transpersonaler Supervision

Dies geschieht weniger durch die einzelnen Interventionen und Gestaltungstechniken des Prozesses und mehr durch die Grundhaltung des Supervisors, der in seinem eigenen Fokus auf das spirituelle Zentrum den gesamten Vorgang steuern und ausrichten sollte. Dass dazu eine eigene eminent spirituelle Orientierung unerlässlich, wird sicherlich deutlich. Die Reflexion der berufsbezogenen Probleme im Licht der je eigenen Spiritualität des Klienten schließt sowohl von Empathie und Verstehen getragenes, klientenzentriertes Feedback als auch das eigene Gespür des Supervisors für die wirkliche Präsenz der spirituellen Macht auch im supervisorischen Geschehen selbst voraus. Ohne das Vertrauen und die Konzentration auf diese Macht steht die Transzendenz nicht im Zentrum, sondern am Rande des Prozesses. Was der Supervisor nicht von seinen Supervisanden verlangen kann, darf ihm sehr wohl abverlangt werden: um dieses Zentrum zu wissen oder es zu erahnen und seine Bedeutung in (wenn nicht jeder, so doch) einem großen Teil seiner Interventionen durchschimmern zu lassen.

Dabei ist stets die spirituelle Orientierung des Supervisanden zu respektieren. Im Sinne der Neutralität (innerhalb der eigenen Toleranzgrenzen) bemüht die Supervisorin sich immer wieder, die religiösen Annahmen im kognitiven System des Supervisanden kennen zu lernen. Sie exploriert das Glaubenssystem und die Werte des Supervisanden in hermeneutischen Zirkeln, ähnlich dem so genannten sokratischen Dialog in der Kognitiven Verhaltenstherapie (Stavemann 2002). Auf diese Weise versucht sie, nicht nur selbst zu verstehen, welche religiösen Grundsätze ihr Supervisand auf die Beratungssituation anwenden kann, sondern auch, den Supervisanden maieutisch darin zu unterstützen, seine eigenen Überzeugungen und deren Handlungskonsequenzen klarer zu erkennen.

Übliche supervisorische Methoden werden in der transpersonalen Supervision angereichert durch Elemente aus den religiösen Traditionen. Die Interpretation von *Metaphern und Geschichten*, wie sie aus dem psychotherapeutischen Kontext bekannt ist (z. B. Peseschkian 1979) kann in der spirituell orientierten Supervision zur Reflexion der eigenen Arbeit vor dem Hintergrund religiöser Autorität dienen. Die oben zitierte Sufi-Geschichte wäre ein Beispiel, das im supervisorischen Prozess erzählt und von den Teilnehmern auf ihre Relevanz für die eigene Arbeitshaltung hin geprüft, diskutiert und zum Anlass für Zielbildungen und konkrete Veränderungsplanung genommen werden könnte. Grundsätzlich sind dem Einbezug religiöser Quellen auch durch die Schriften von religiösen Autoritäten und heilige Schriften keine Grenzen gesetzt, wenn hier zwischen den Teilnehmern Konsens besteht. Ein biblisches Wort wie „Seht die Vögel unter dem Himmel an: sie säen nicht, sie ernten nicht, sie sammeln nicht in die Scheunen; und euer himmlischer Vater ernährt sie doch“ (Mt. 6, 26) kann herausfordern zum Nachdenken über die eigenen Sorgen in Bezug auf Arbeitslosigkeit und ausreichendes Einkommen.

Die Verwendung von Texten (im weiten Sinne) religiöser Natur kann auch systematischer Bestandteil der Supervisionssitzungen werden, indem die Teilnehmer aufgefordert werden (bei Gruppen: der Reihe nach) einen Text mitzubringen, der für sie eine besondere religiöse Bedeutung besitzt, sei es unmittelbar mit Bezug zu Arbeitsprozessen oder auch nicht. Dieser wird dann im Hinblick auf seine Bedeutung für die Arbeitssituation gedeutet. Als Leitfragen eignen sich: „Was ist die religiöse Kernbotschaft?“, „Was hat diese mit meiner eigenen Arbeitssituation zu tun?“ und „Wie kann ich die Konsequenzen daraus in meinen eigenen Alltag umsetzen?“.

Religiöse Vorbilder als Modelle für eigene Problemlösungen einzusetzen, wirkt in derselben Weise wie entsprechende Fragen im Kontext etwa der kognitiven Verhaltenstherapie, indem sie ein internes Verhaltensscript generieren und implementieren. Beispielsweise wurde in einer Teamsupervision ein Angehöriger eines katholischen Ordens von mir gefragt, wie sein Ordensgründer sich in einer ähnlichen Konfliktsituation wie der gerade thematisierten verhalten hätte. Dadurch wurde ein Reflexionsprozess über „heiligen Zorn“ und „unheilige“, weil hilflose, aber selbst- und fremddestruktive Wut möglich und die Identifikation mit dem Modell des Ordensgründers aus dem abstrakten Raum in eine konkrete Handlungsanweisung umgesetzt.

In ähnlicher Weise können auch andere religiöse Übungsmethodiken wieder in den Arbeitsalltag reintegriert werden, von der bereits erwähnten, ubiquitär einsetzbaren Achtsamkeitsmeditation über das verbale Gebet bis hin zu kleinen Ritualen wie der Andachts-Halbstunde zur Mittagspause. Das wesentliche Element für eine Reintegration spiritueller und professioneller Aktivitäten scheint bereits die Legitimation, die Anregung und die soziale Kontrollfunktion des Supervisionsprozesses zu sein, spirituelle Ausgestaltungen des eigenen Alltags überhaupt zuzulassen. Das Ziel transpersonaler Supervision ist letztendlich dann erreicht, wenn der Supervisand durch religiöse Sinngebungs- und Handlungsprozesse die eigene Arbeit wieder als Teil seines weltanschaulichen Bezugssystems verstehen und wertschätzen und daraus Nutzen für seine eigene persönliche Entwicklung ziehen kann.

4.5. Verlaufskontrolle:

Zur anschließenden Reflexion und Verlaufskontrolle bieten sich Instrumente an, wie sie aus den generellen Supervisionskonzepten bekannt sind. Zur Evaluation durch Lickert-skaliertes Rating der Supervisanden eignet sich beispielsweise das Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI) (Schneider & Müller 1995), das Beer & Gediga (1999) um den Bereich der Beziehung Supervisor-Supervisand erweitert und modifiziert haben. Ein spezifisches Instrument zur

Kontrolle des „Durchdringungsgrades“ des Supervisionsprozesses mit spirituellen Themen haben Miller, Korinek & Ivey (2004) entwickelt. Ihre „Spiritual Issues in Supervision Scale“ misst die Häufigkeit, mit der spirituelle Referenzen in der Supervision gemacht wurden, mit 30 fünfstufigen Items auf sieben empirisch ermittelten Faktoren (Gender und Identität; [Selbst-]Akzeptanz; Familienrolle; Moralität und Verlust; [soziale] Diversität; Wert des Lebens; Supervisionsprozessthemen). Die Items sind allerdings explizit für den Anwendungsbereich der Supervision (angehender) Familien- und Paartherapeuten formuliert. Die Konstruktion eines analogen Instrument für die Qualitätskontrolle in transpersonalpsychologischen Supervisionen durch die Supervisanden steht noch aus.

Ersatzweise kann auf die Selbsteinschätzung des Supervisors zurückgegriffen werden. Ziel transpersonaler Supervision ist die Erhöhung des spirituellen Durchdringungsgrades sowohl des supervisorischen Geschehens selbst als auch der Arbeit der Supervisanden in Folge dessen. Das oben vorgestellte, modifizierte Supervisionsvariablen-Modell von Aten & Hernandez (2004) ist ein spezifisch für spirituelle Supervisionen geeignetes Selbstkontroll- und Verlaufsinstrument für die Anwendung durch den Supervisor. Es empfiehlt sich der Einsatz dieser Variablenliste als Operationalisierung des Durchdringungsgrades von Spiritualität in der Supervision (V-Liste) zusammen mit der Liste der Gegenstandsbereiche G1 – G8 für den Durchdringungsgrad der Arbeit der Supervisanden als Außenkriterium (G-Liste).

Zusammenfassung:

Transpersonale Psychologie ist eine konfessionsneutrale, aber an der spirituellen Entwicklung des Einzelnen interessierte Psychologie. Eine auf dieser Grundlage konzipierte Supervision hat andere Prämissen zu beachten, als andere Formen von Supervision. In vier Bereichen eines metatheoretischen Modells von Supervision wird die Spezifik transpersonalpsychologisch fundierter Supervisionen im nicht-psychotherapeutischen Sektor aufgezeigt: Im Bereich der politisch-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, der ethischen Kautelen, der supervisionstheoretischen Voraussetzung und der praxeologischen Umsetzung. Ziel ist die Integration der Spiritualität des Supervisanden in den Arbeitskontext.

Stichwörter: Transpersonal-psychologisch fundierte Supervision –Workplace spirituality – spirituelle Supervision

Abstract:

Transpersonal Psychology is a confessionally neutral psychology, interested in the spiritual development of each subject. A supervision constructed on this basis has to consider different premises than other forms of supervision. In four sectors of a metatheoretical model of supervision the peculiarity of a transpersonally based supervision in non-therapeutical fields is demonstrated: in the sector of political-social frameworks, ethical precautions, theoretical presumptions, and praxeological realization. Aim is an integration of the spirituality of the supervisee into his working context.

Key words: Transpersonally based supervision – workplace spirituality – spiritual supervision

Literatur

- Aten, J. D. & Hernandez, B. C. (2004): Addressing religion in clinical supervision: A model. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training* 41 (2), 152-16
- Autry, J. A. & Mitchell, S. (1999): Die Illusion der Kontrolle. Das Tao-Te-King für Führungskräfte, Münsingen: Fischer
- Beer, T. & Gediga, G. (1999): Evaluation von Supervision: Eine Untersuchung im Bereich der Sozialen Arbeit. In: H. Holling & G. Gediga (Hg.): *Evaluationsforschung*. Göttingen: Hogrefe, 73-126
- Belschner, Wilfried (2002): Grundlagen der Transpersonalen Psychotherapie. *Transpersonale Psychologie und Psychotherapie*, 8 (2), 79-94
- Berger, P. L. & Luckmann, Th. (1969): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt: Fischer
- Bernard, J. M. (1997): The discrimination model. In: C. E. Watkins (Ed.): *Handbook of psychotherapy supervision*, 310-327. New York: Wiley
- Bourdieu, P. (2001): Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft. Frankfurt: Suhrkamp
- Burack, E. H., Milliman, J. & Ferguson, J. (2002): Spirituality in the workplace. In: Ferris, G. R., Buckley, M. R. & Fedor, D. B. (Ed.): *Human resources management*. Upple Saddle River: Prentice Hall
- Cohn, R. (1975): Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Stuttgart. Klett-Cotta
- Conger, J. A. (1994): Introduction. In: J. A. Conger (Ed.), *Spirit at work: Discovering the spirituality in leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Eliade, M. (1978): Geschichte der religiösen Ideen. Bd. 1. Freiburg: Herder
- Eliade, M. (1990): Das Heilige und das Profane. Vom Wesen des Religiösen. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Fernando, M. & Jackson, B. (2006): The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making: An inter-faith study. *Journal of Management & Organization* 12 (1), 23-39
- Festinger, L. (1957): A theory of cognitive dissonance. Stanford: Stanford University Press
- Foucault, M. (1973): Archäologie des Wissens. Frankfurt: Suhrkamp
- Fox, M. (1996): Revolution der Arbeit. Damit alle sinnvoll leben und arbeiten können. München: Kösel
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (Ed.) (2003a): *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, New York: Sharpe
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (Ed.) (2003b): Toward a science of workplace spirituality. In: Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (Ed.): *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: Sharpe
- Gurjewitsch, A. J. (1978): Das Weltbild des mittelalterlichen Menschen. Dresden: Verlag der Kunst
- Habermas, J. (1973): Legitimationsprobleme im Spätkapitalismus. Frankfurt: Suhrkamp
- Habermas, J. (1981): Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt: Suhrkamp
- Harnack, E. (i. Vorb.): *Transpersonal Psychology as a Jamesian Paradigm*.
- Harnack, E. W. (2007): Transpersonale Verhaltenstherapie - Religiosität als Gegenstand von Verhaltenstherapie. *Verhaltenstherapie & Verhaltensmedizin* 28 (4), 503-518
- Harnack, E. W. (2008): Transpersonale Verhaltenstherapie - Aktion aus Kontemplation. *Wege zum Menschen* 60 (2), 145-157
- Heidenreich, Th. & Michalak, J. (Hg.) (2006): Achtsamkeit und Akzeptanz in der Psychotherapie. Tübingen: DGVT
- Hendricks, G. & Ludeman, K. (1997): Visionäres Management als Führungskonzept der Zukunft. [Orig.: The corporate mystic], München: Droemer Knaur

- Hicks, D. S. (2003): Religion and the workplace. Pluralism, spirituality, leadership. Cambridge: CUP
- Hochschild, A. R. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet, Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 29, Leverkusen: VS
- Holloway, E. L. (1995): Clinical supervision: A systems approach. Thousand Oaks: Sage
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. & Zeisel, H. (1975; Orig. 1933): Die Arbeitslosen von Marienthal. Frankfurt: Suhrkamp
- Klages, H. (1983): Wertewandel und Gesellschaftskrise in der sozialstaatlichen Demokratie. In: H. Matthes (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt: Campus, 341-352
- Klessmann, M. (2004): Pastorale Supervision? Die Bedeutung theologischer Feldkompetenz für Supervision im Raum der Kirche. Wege zum Menschen 56 (5), 377-390
- Krech, V. (1999): Religionssoziologie. Bielefeld: Transcript
- Kuhn, Th. S. (1976): Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen. Frankfurt: Suhrkamp
- Längle, A. (2005): Das Sinnkonzept V. Franks – ein Beitrag für die gesamte Psychotherapie. In: H. Petzold & I. Orth: Sinn, Sinnerfahrung, Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie. Bielefeld: Edition Sirius, 403-460.
- Lazarus, A. A. (1995): Praxis der multimodalen Therapie. Tübingen: DGVT
- Mannheim, Karl (1964): Wissenssoziologie. Berlin: Luchterhand
- McGregor, D. (1960): The human side of enterprise, New York: McGraw-Hill
- McIntosh, D. (1995). Religion-as-schema, with implications for the relation between religion and coping. The International Journal for the Psychology of Religion, 5 (1), 1-16
- Miller, M. M., Korinek, A. & Ivey, D. C. (2004): Spirituality in MFT training: Development of the spiritual issues in supervision scale. Contemporary Family Therapy 26 (1), 71-81
- Miller, U. (2005): Supervision und Spiritualität. Supervision – Mensch, Arbeit, Organisation (4), 6-10
- Mitroff, I. I. (2002): Spirituality at work: The next major challenge in management. In: Pauchant, Th. C. (Ed.): Ethics and spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations. Westport: Greenwood Pub
- Moscovici, S. (1979): Sozialer Wandel durch Minoritäten. München: Urban & Schwarzenberg
- Moscovici, S. (1981): On social representations. In: J. P. Forgas (ed.): Social Cognition: perspectives on everyday understanding. London: Academic Press
- Nyanaponika (1956) (Hg.): Der einzige Weg. Buddhistische Texte zur Geistesschulung in rechter Achtsamkeit. Konstanz: Christiani
- Ouchi, W. G. (1981): Theory Z. How American business can meet the Japanese challenge. London: Avon
- Pauchant, Th. C. (2002b): Introduction: Ethical and spiritual management addresses the need for meaning in the workplace. In: Pauchant, Th. C. (Ed.): Ethics and spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations. Westport: Greenwood Pub
- Pauchant, Th. C. (Ed.) (2002a): Ethics and spirituality at work. Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations. Westport: Greenwood
- Peseschkian, N. (1979): Der Kaufmann und der Papagei. Orientalische Geschichten in der Positiven Psychotherapie. Frankfurt: Fischer
- Petzold, H. G. & Orth, I. (2005): Sinn, Sinnerfahrung, Sinnstiftung als Thema der Psychotherapie heute – einige kritische Reflexionen. In: H. Petzold & I. Orth (Hg.): Sinn, Sinnerfahrung, Lebenssinn in Psychologie und Psychotherapie. Bielefeld: Edition Sirius
- Petzold, H. G. (1988): Integrative Therapie als intersubjektive Hermeneutik bewusster und unbewusster Lebenswirklichkeit. Düsseldorf: Fritz Perls Institut
- Petzold, H. G. (2007): Integrative Supervision, Meta-Consulting, Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS
- Petzold, H. G.; Schigl, B.; Fischer M. & Höfner, C. (2003): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation. Opladen: Leske & Budrich
- Piron, H. (2007): Transpersonale Verhaltenstherapie. Petersberg: Via Nova

- Polanski, P. J. (2003): Spirituality in Supervision. *Counselling and Values* 47 (1), 131-141
- Prieto, L. R. & Stoltenberg, C. D. (1997): The supervision of psychological assessment: Toward parsimony and empirical evidence for developmental supervision theory. *Professional Psychology: Research and Practice* 28, 593-594
- Quint, J. (1979) (Hg.): Meister Eckehart. Deutsche Predigten und Traktate. Diogenes, Zürich
- Rappe-Giesecke, K. (2002): Die konzeptionelle Entwicklung der Supervision in den letzten zwanzig Jahren. *Supervision* 20 (2), 55-65
- Rappe-Giesecke, K. (2003): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin: Springer
- Richmond, L. (2000): Arbeit und Spiritualität. Ein buddhistischer Weg zu innerem Wachstum und Zufriedenheit im Beruf, München: Goldmann
- Rowan, J. (2006): Transpersonal supervision. *Journal of Transpersonal Psychology* 38 (2), 225-238
- Scheler, Max (1924): Versuche zu einer Soziologie des Wissens. München: Duncker & Humblot
- Schneider, K. & Müller, A. (1995): Evaluation von Supervision. *Supervision* 27 (1), 86-98
- Schreyögg, A. (2005): Coaching und Work-Life-Balance. *Organisationsberatung - Supervision - Coaching* 12 (4), 309-319
- Selby, J. (1999): Arbeiten ohne auszubrennen. Spirituelle Techniken für den Berufsalltag, München: DTB
- Sennett, R. (2000): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin: Berlin
- Stavemann, H. H. (2002): Sokratische Gesprächsführung in Therapie und Beratung: eine Anleitung für Psychotherapeuten, Berater und Seelsorger. Weinheim: Beltz
- Sutich, A. J. (1968): Transpersonal Psychology: An emerging force. *Journal of Humanistic Psychology* 1, 77-78
- Teilhard de Chardin, P. (1959): Der Mensch im Kosmos. München: C. H. Beck
- Torbert, W. R. & Rooke, D. (2005): Die sieben Managertypen - und welcher Erfolg hat. *Harvard Businessmanager* 2005, (7), 18-35
- Vich, M. A. (1988): Some historical sources for the term „transpersonal“. *Journal of Transpersonal Psychology* 20 (2), 107-110
- Weber, M. (1991; Original 1905): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. In Ders.: Die protestantische Ethik I. Eine Aufsatzsammlung. Gütersloh: Gütersloher
- Wegner, G. (2006): „Outsourcen Sie nicht Ihre Seele!“ - Spiritualität, Wirtschaft und Arbeit, Berlin: Lit
- Zinnbauer, B. J. & Pargament, K. I. (2000): Working with the sacred: Four approaches to religion and spiritual issues in counseling. *Journal of Counseling & Development*, 78, 162-171
- Zwingmann, Ch. (1991): Religiosität und Lebenszufriedenheit. Empirische Untersuchungen unter besonderer Berücksichtigung der religiösen Orientierung. Regensburg: Roderer