



EVANGELISCHE KIRCHE IN HESSEN UND NASSAU

Grundsätze für die Supervision

von

hauptamtlichen
nebenamtlichen
und ehrenamtlichen

kirchlichen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Inhalt

Vorwort

1. Indikation, Aufgabenbereiche und Wirksamkeit von Supervision

- 1.1 Was ist Supervision?
- 1.2 Wem nützt Supervision und was bewirkt sie?
- 1.3 Wer nimmt Supervision?
- 1.4 Anlässe und Aufgaben für Supervision
- 1.5 Wann sind andere Maßnahmen sinnvoll?

2. Arbeitsformen, Qualifikation der Supervisorinnen und Supervisoren und **Qualitätskriterien von Supervision**

- 2.1 Arbeitsformen in der Supervision
- 2.2 Professionalität und Qualitätsstandards in der Supervision

3. Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen für Genehmigung, Vergabe **und Finanzierung, Kontraktgestaltung und Dauer von Supervision**

- 3.1 Bereitstellung
- 3.2 Dauer
- 3.3 Kontrakt
- 3.4 Auswertung
- 3.5 Finanzierung

4. Anbieter für Supervision in der EKHN

- 4.1 Interne Anbieterinnen und Anbieter
- 4.2 Externe Anbieterinnen und Anbieter

5. Ansprechpartner

Vorwort

Sinn – Zusammenhang – Stellenwert von Supervision in der EKHN und DWHN

Die *Begegnung* mit Menschen steht im Mittelpunkt kirchlichen und diakonischen Handelns. Kirchliche, diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Rahmen ihres Dienstes in Gottesdienst, Seelsorge und Beratung, in der Diakonie, Bildung und Erziehung sowie in den dazugehörigen Verwaltungen stets und kontinuierlichen *Kontakt* mit Menschen.

Viele dieser Aufgabenbereiche erfordern gute professionelle Zusammenarbeit auch verschiedener Berufsgruppen und mit ehrenamtlich engagierten Menschen. Dazu bedarf es nicht nur einer hohen fachlichen Kompetenz und solcher zur Kooperation, sondern zugleich der Bereitschaft, eben diese Fähigkeiten immer wieder zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Neben der Fort- und Weiterbildung, der Fachberatung, der Praxis- und Organisationsberatung ist Supervision hierbei ein wichtiges Instrument. Sie trägt dazu bei, dem kirchlichen, diakonischen Auftrag und der daraus resultierenden Verantwortung gerecht zu werden.

So ist Supervision ein wichtiger Beitrag zur Personal- und Organisationsentwicklung sowie zur Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Wie für andere Verfahren gilt auch für die Supervision die Maßgabe, eine richtige, d.h. adäquate Auswahl des Verfahrens und damit den verantwortungsvollen Einsatz der Ressourcen Zeit, Engagement der Mitarbeitenden und Geld zu gewährleisten.

Der vorliegende Text gibt dazu Entscheidungskriterien und umfasst folgende Themen:

1. Indikation, Aufgabenbereiche und Wirksamkeit von Supervision
2. Arbeitsformen, Qualifikation der Supervisorinnen und Supervisoren und Qualitätskriterien von Supervision
3. institutioneller und rechtlicher Rahmen für die Genehmigung, Vergabe, Finanzierung, Kontraktgestaltung und Dauer von Supervision
4. Anbieter für Supervision

1. Indikation, Aufgabenbereiche und Wirksamkeit von Supervision

1.1. Was ist Supervision?

Supervision ist eine professionelle Form und Methode berufsbezogener Beratung mit dem Ziel aufgabenbezogener, persönlicher und institutioneller Reflexion. Sie dient der fachlichen Qualifizierung in der professionellen Arbeit mit Menschen.

In der Supervision werden die Klärung der Berufsrolle und der entsprechenden Aufgaben, die professionellen Kooperationen und die Erweiterung der Kompetenz im Umgang mit der jeweiligen Klientel gefördert. Das Verstehen von Lebenslagen, Lebensfragen, Themen und Anliegen der Menschen, mit denen gearbeitet wird, ist dabei eine Kernaufgabe von Supervision. Pfarrerinnen und Pfarrer, haupt-, neben- und ehrenamtliche kirchliche und diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in ihrer Fähigkeit gestärkt, mit Menschen umzugehen, denen sie in ihrem Arbeitsfeld begegnen. Die zur Aufgabe gehörenden Leitungstätigkeiten werden ebenso reflektiert, wie die notwendigen Strukturen und Kooperationen, um neue Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Das Ziel von Supervision besteht darin, konflikthafte Situationen zu verstehen, Fachwissen, Werte, Denken, Fühlen und Handeln miteinander in Einklang zu bringen und somit eine effektive und situationsangemessene Arbeit zu fördern.

Supervision in Kirche und Diakonie hilft, das berufliche Handeln in seinen Beziehungen zur Institution Kirche, zum kirchlichen und diakonischen Auftrag in der Gesellschaft sowie zu den Gegebenheiten des Arbeitsfeldes und den persönlichen Möglichkeiten zu verstehen und auszuüben. Dabei ist die religiöse, pastoralpsychologische bzw. spirituelle Dimension kirchlicher und diakonischer Arbeit ein wichtiger Teil der supervisorischen Reflexion von Identität, Rolle und Aufgabenwahrnehmung der jeweiligen Supervisanden. Supervision trägt in diesem Sinne dazu bei, mit den Anforderungen und Konflikten des Berufslebens in Kirche und Diakonie umzugehen und ihrem missionarischen und diakonischen Auftrag besser gerecht zu werden. Damit ist Supervision eine der Formen zur Qualifizierung von kirchlichen und diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

1.2. Wem nützt Supervision und was bewirkt sie?

Supervision hilft

- den **Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**, denn
Supervision reflektiert das berufliche Handeln, ermöglicht neue Entwicklungen und Handlungsfreiheiten, erhöht die Arbeitszufriedenheit und beugt einem Burn-out vor;
- den **Personen in Leitungsverantwortung**, denn
Supervision unterstützt reflektierte Beziehungsgestaltung zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie ermöglicht den Personen Rollenklärung. Sie befähigt sie, ihre Leitungskultur und die Strukturen der Arbeit bewusst in Bezug zur Aufgabe zu setzen.

Damit nützt Supervision zugleich

- den **Klientinnen und Klienten**, den **Anvertrauten**, denn
die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich in der Supervision intensiv, die ihnen anvertrauten Menschen zu verstehen und ihre Beziehungsgestaltung und ihre jeweilige Aufgabe zu reflektieren und zu überprüfen;
- und der **Organisation**, denn
Fragen und Konflikte in Bezug auf die Rolle, die Zusammenarbeit sowie die Arbeits- und Aufgabengestaltung werden mit dem Ziel besprochen, einen der Aufgabe wie der Person angemessenen Umgang zu finden; darüber hinaus werden in Zeiten prozesshafter Umstrukturierungen durch Supervision der Abschied von Vertrautem sowie die Öffnung und Akzeptanz von Neuem gefördert.

1.3. Wer nimmt Supervision?

Haupt- und ehrenamtliche kirchliche und diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Pfarrerinnen, Pfarrer, Pfarrvikarinnen und -vikare der EKHN und ihrer rechtlich selbstständigen Einrichtungen in allen Handlungsfeldern kirchlicher und diakonischer Praxis, einschließlich der sie unterstützenden Verwaltungsbereiche.

1.4. Anlässe und Aufgaben für Supervision

- Reflexion der Aufgaben, der sozialen Beziehungen und Rollen
- Verstehen von Klientinnen und Klienten, Ratsuchenden
- Qualitätssicherung für pastorale und psychosoziale Arbeit
- Leitungsberatung
- Konflikte:
 - in der Zusammenarbeit
 - in der Organisation
 - mit Ratsuchenden
- Teamentwicklung
- Konzeptentwicklung
- Umstrukturierungen
- Begleitung und Stützung bei:
 - Stellenwechsel,
 - Übernahme neuer Aufgaben, z.B. Leitungsfunktionen,
 - beruflicher Neuorientierung usw.
- Begleitung zu Projektarbeit
- Begleitung bei Maßnahmen zur Organisationsentwicklung
- Krisenintervention für Arbeitsgruppen und Teams
- Klärung und Unterstützung in beruflichen Krisen
- Begleitung bei Berufsbeginn
- Bestandteil von Ausbildung
- Bestandteil eines Fort- und Weiterbildungssystems

Supervision mit gezieltem Training und spezifisch auf die Situation und Person fokussierte Qualifizierung von Kompetenz in einem Bereich vor allem bei Einzelpersonen ist **Coaching**.

1.5. Wann sind andere Maßnahmen sinnvoll?

- Wenn die Vermittlung von spezifisch neuem oder die Auffrischung von bekanntem Fachwissen geplant ist, ist eine **Fortbildung** angebracht.
- Wenn die Sichtung, Klärung von strukturellen Themen und Problemen und Initiierung von Veränderungsprozessen in der Organisation im Fokus steht, ist eine **Organisationsentwicklung** sinnvoll.
- Wenn die Klärung persönlicher Probleme des/der Mitarbeitenden im Vordergrund steht, ist, je nach Intensität und Fokus des Problems, Folgendes sinnvoll:

psychologische Beratung oder Psychotherapie,

- wenn die Beschäftigung auch mit den lebensgeschichtlichen Quellen der Konflikte erforderlich ist;

psychosoziale Beratung, □

- wenn stärker aktuelle Fragestellungen der Lebensumstände im Vordergrund stehen; oder

Seelsorge,

- wenn die Begleitung der persönlichen Geschichte unter wesentlicher Einbeziehung von Glaubensfragen im Vordergrund steht.

2. Arbeitsformen, Qualifikation der Supervisorinnen und Supervisoren und Qualitätskriterien von Supervision

2.1. Arbeitsformen in der Supervision

Supervision kann von Einzelnen, Gruppen oder einem Team in Anspruch genommen werden – je nach Aufgabe, Lernbedarf und Problemzusammenhang.

Im Zentrum aller Formen von Supervision stehen die Klientendynamik, die Aufgabenklärung, Rollenkonflikte, Institutionszusammenhänge und die Interaktionen zwischen Kolleginnen und Kollegen.

- Steht dabei vor allem das bessere Verständnis der jeweiligen Klientel im Vordergrund, spricht man von **Fallsupervision**.
- **Teamsupervision** umfasst die Angehörigen eines Teams, die ständig zusammenarbeiten. Sie dient vor allem der Verbesserung der Kommunikation und Kooperation innerhalb eines Teams, das gemeinsame Aufgaben zu lösen hat. Fall- bzw. arbeitsprozessbezogene Probleme und Kooperationsfragen sind Gegenstand der Teamsupervision.
- In einer **Gruppensupervision** kommen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher Arbeitsbereiche zusammen. Neben der Selbstreflexion lernen die Teilnehmenden von den Kenntnissen, Arbeitsweisen und Fragen der anderen.
- **Einzelsupervision** stellt vor allem die Person in ihrer Rolle und ihren Aufgaben in den Mittelpunkt.
- **Leitungssupervision** ist fokussiert auf die Leitungsrolle, die Entwicklung und Unterstützung eines den jeweiligen Aufgaben angemessenen und der Persönlichkeit entsprechenden Führungsstils und entsprechender Organisationsformen.

2.2. Professionalität und Qualitätsstandards in der Supervision

Anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren sind solche, die für Supervision ausgebildet, qualifiziert und als Supervisorinnen und Supervisoren von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv), der Evangelischen Konferenz für Ehe-, Familien- und Lebensfragen (EKFUL), der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGFP) anerkannt sind. Sie erfüllen die aktuellen fachlichen Standards für Supervision, wie sie im Fachverband für Supervision, von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv), entwickelt sind und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Supervisorinnen und Supervisoren, die den oben genannten Verbänden nicht angehören, müssen diesen Kriterien ebenfalls entsprechen.

Alle Supervisorinnen und Supervisoren müssen die durch Ausbildung und Fortbildung erworbenen folgenden **inhaltlichen** Qualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen einbringen:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Klärung ihrer Aufgabe, ihrer Rolle und Handlungsmöglichkeiten zu begleiten;
- prozessorientiert zielgerichtete Diagnose- und Beratungsprozesse zu gestalten;
- intrapersonelle und interpersonelle Dynamiken zu verstehen und klärend zu begleiten;
- Ratsuchende, Klientinnen und Klienten in komplexen Lebenszusammenhängen zu betrachten;
- die spezielle Dynamik eines Arbeitsfeldes wahrzunehmen und zu reflektieren;
- die Gruppenprozesse zu verstehen und klärend weiterzuentwickeln;
- ausreichende Kenntnisse von Organisationen, Strukturen und Kulturen;
- ausreichende Möglichkeiten zur Selbstreflexion der eigenen Person, Aufgabe und Rolle;
- eine differenzierte, reflektierte Haltung zur Kirche.

Eine spezifische Feldkompetenz ist – je nach Arbeitsfeld – ebenfalls notwendige Voraussetzung.

Supervisorinnen und Supervisoren können hauptberuflich, freiberuflich oder im Nebenamt als solche tätig, kirchliche oder diakonische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein oder aus anderen Organisationen und Arbeitsfeldern kommen. Die Kenntnis kirchlicher, diakonischer Arbeit, der religiösen, spirituellen Dimensionen ihrer Aufgaben ist für die Supervisionstätigkeit ebenso nützlich wie der fremde, externe Blick. Respekt, Sensibilität und Offenheit für religiöse Fragen, Werte und Ziele der Supervisandinnen und Supervisanden und der Organisation gelten in jedem Fall als verbindliche Voraussetzung.

Supervisorinnen und Supervisoren entsprechen den o.g. Aufnahme- und Qualitätskriterien der Fachverbände und verpflichten sich zu kontinuierlicher Fortbildung, zur Supervision und Evaluation der eigenen Supervisionsprozesse ebenso wie zur Zusammenarbeit mit Fachgruppen zu speziellen supervisionsrelevanten Themen.

3. Institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen für Genehmigung, Vergabe und Finanzierung, Kontraktgestaltung und Dauer von Supervision

3.1. Bereitstellung

Die Bereitstellung von Supervision, die Motivation zur Inanspruchnahme sowie die Sicherung des Vertrauensschutzes sind Leitungsaufgaben.

Supervision findet im Rahmen der Arbeitszeit statt. Sie ist somit relevant für die Personalbemessung und bei der Budgetierung zu berücksichtigen.

3.2. Dauer

Die Dauer der Supervision ist im Einzelfall festzulegen. Sie richtet sich nach dem Bedarf.

In der Regel umfasst eine Supervisionsmaßnahme 10 Supervisionssitzungen.

Deutlich eingegrenzte Fragestellungen sind in Kurzformen von 2-5 Sitzungen bearbeitbar. Eine Supervisionssitzung dauert üblicherweise 60 bis 90 Minuten bei Einzelsupervision und 90 bis 180 Minuten bei Gruppen- und Teamsupervision, die in einem Zeitrahmen von 1 bis 2 Jahren durchgeführt werden. Eine Kontraktverlängerung ist auf Antrag möglich.

Passend zur jeweiligen Fragestellung wird das Setting im Kontrakt geklärt.

3.3. Kontrakt

Die Inanspruchnahme bedarf der Genehmigung durch den Arbeitgeber.

Zu Beginn der Supervisionsarbeit wird ein gemeinsamer Kontrakt erarbeitet. Dazu gehören das gegenseitige Kennenlernen der beteiligten Personen und ihrer Supervisionsanliegen und der Supervisorin/des Supervisors und der je spezifischen Kompetenz und Arbeitsweise, zudem die Klärung von Aufgabenstellung und Ziel, von Arbeitsformen und Rahmenbedingungen (Zeit, Dauer, Ort und Kosten) sowie die Einwilligung der Beteiligten zum gemeinsamen Arbeiten.

In der Regel wird der Kontrakt nach einem Vorgespräch der Supervisorin/des Supervisors mit der Supervisandin/dem Supervisanden und der/dem Dienstvorgesetzten der Supervisandin/dem Supervisanden geschlossen (**Dreieckskontrakt**).

Der Kontrakt enthält Aussagen über:

- Ziel, Form und Methoden,
- Formen der Auswertung,
- Verschwiegenheit und Umgang mit strukturellen Informationen,
- Zeit, Dauer, Ort und Kosten.

3.4. Auswertung

Am Ende des Supervisionsprozesses erfolgt mit den Beteiligten eine systematische Auswertung darüber, ob und inwieweit die verabredeten Ziele der Supervision erreicht wurden.

Weiterer Bestandteil der Auswertung ist ein Feedback über die Arbeit der Supervisorin/des Supervisors und der Arbeits- und Beziehungsgestaltung der beteiligten Supervisandinnen/ Supervisanden.

Mit der/dem Vorgesetzten sollte ebenfalls eine Auswertung stattfinden. Sie kann in unterschiedlichen, mit den Beteiligten vereinbarten Formen erfolgen:

- zwischen Supervisorin/Supervisor und Vorgesetzter/Vorgesetztem
- zwischen Supervisorin/Supervisor und Vorgesetzter/Vorgesetztem und einer/einem Delegierten des Teams
- unter Beteiligung des Gesamtteams als Abschlussitzung nach der internen Auswertung.

Zur Sprache kommen hierbei strukturelle Themen, konzeptionelle und organisatorische Probleme im Arbeitsfeld, die in der Supervision relevant waren, und die zur weiteren Gestaltung einer adäquaten, guten Arbeit wichtig sind. Die supervisorische Schweigepflicht über alle persönlichen Daten muss dabei auch nach Beendigung der Supervision gewahrt sein.

3.5. Finanzierung

Anstellungsträger bzw. Auftraggeber sind für die Einstellung der finanziellen Mittel für Supervision in ihren Haushalt sowie für die Bereitstellung von Arbeitszeit für Supervision verantwortlich.

Die **EKHN** beteiligt sich durch die Bereitstellung und Finanzierung von Einrichtungen und Personalstellen für Supervisorinnen/Supervisoren und ist verantwortlich für Organisation und Qualitätssicherung von Supervision.

Anbieter für Supervision in der EKHN

4. Anbieter für Supervision in der EKHN

4.1. Interne Anbieter:

Das **Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung und Supervision (IPOS)** hat - als Dienstleistungszentrum für die Arbeitszentren in der EKHN, die Gemeinden, Dekanate und deren Einrichtungen und Einrichtungen des Diakonischen Werkes in der EKHN - für Supervision folgende Angebote und Aufgaben:

- Durchführung von Supervision in allen Feldern kirchlicher und diakonischer Arbeit, als Fall-, Team- und Organisations-supervision in Gruppen, mit Einzelpersonen und Leitungskräften, Vermittlung von Supervisorinnen und Supervisoren
- Differenzierte Beratung, Auswahl und Vermittlung von Supervisorinnen und Supervisoren für die entsprechende Aufgabe
- Fachliche Verantwortung für ein Netzwerk externer und interner Supervisorinnen und Supervisoren
- Bildung und Verantwortung von fachlichen Strukturen für Supervision und Coaching
- Qualitätsentwicklung und Fortbildung für Supervision
- Sinnvolle Weiterentwicklung kirchlicher und diakonischer Aufgaben durch strukturelle und fachliche Diskurse mit Leitungsverantwortlichen
- Kooperation mit Wissenschaft und Forschung
- Fachpolitik

•

4.2. Externe Anbieterinnen und Anbieter:

Qualifizierte Supervisorinnen und Supervisoren, welche die von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv), der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP), dem Fachverband für Supervision und der Evangelischen Konferenz für Familien und Lebensberatung e. V. (EKFuL) entwickelten Ausbildungs-, Aufnahme- und Qualitätskriterien erfüllen und über die oben beschriebene, für die Arbeit entsprechend notwendige Feldkompetenz verfügen.

Ihre Ansprechpartner/innen zum Thema Supervision

IPOS

**Institut für Personalberatung, Organisationsentwicklung
und Supervision in der EKHN**

Fachbereich Supervision

Kaiserstraße 2
61169 Friedberg

Georg Grillenmeier, Supervisor DGSv, Mediator,
Studien- und Fachbereichsleitung Fachbereich Supervision

Tel.: 06031 162978

Fax: 06031 162971

E-Mail: ipos@ekhn-net.de
georg.grillenmeier.ipos@ekhn-net.de
www.ipos-ekhn.de

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

- Kirchenverwaltung -

Oberkirchenrat und Pfarrer

Dr. Holger Ludwig

Leitung Referat Personalförderung und Hochschulwesen

64276 Darmstadt

Sekretariat:

Edeltraud Fritzsche

Tel.: 06151 405-380

Fax: 06151 405-488

E-Mail: edeltraud.fritzsche@ekhn-kv.de