

Supervisionsordnung für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin

Supervisionsordnung für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin Beschluss 2/2014 vom 18.12.2014

Folgende Supervisionsordnung wurde vom Erzbischöflichen Ordinariat Berlin beschlossen:

1. Zum heutigen Verständnis von Supervision

1.1. Definition

Supervision ist eine professionelle Beratungsform zur Reflexion beruflicher Beziehungen und der eigenen beruflichen Rolle.

1.2. Ziele

- > Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit des Einzelnen.
- > Dazu gehört auch die Entlastung von destruktivem Stress sowie angemessener Umgang mit Erwartungsdruck durch zunehmende Arbeitsverdichtung in Verbindung mit der Sensibilisierung für die „inneren und äußeren Antreiber“.
- > Supervision setzt sich konstruktiv mit Erlebnissen, Problemen, Konflikten und Fragen aus dem beruflichen Alltag auseinander.
- > Rollenfindung, Wahrnehmung der Führungsaufgabe, Teamarbeit, Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen und Konfliktbearbeitung
- > Work-Life-Balance (Burnout-Prophylaxe)

1.3. Arbeitsweise und Standards

- > Supervision ist lösungs- und ressourcenorientiert. Sie weitet den Blick für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten und bedenkt die Auswirkungen verschiedener Lösungswege.
- > Supervision unterliegt grundsätzlich der Schweigepflicht. Davon unberührt bleiben die Punkte 4.4. und 5.2.2. dieser Ordnung.
- > Supervision richtet sich an Einzelne, Gruppen oder Teams.

2. Supervision im kirchlichen Feld ...

2.1 ... ist die Anwendung dieser Lern- und Beratungsform für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Feldern der territorialen und kategorialen Seelsorge.

2.2 ... ist ein Unterstützungs- und Beratungsangebot für hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren jeweiligen kirchlichen Dienst reflektieren und bewusst gestalten möchten.

2.3 ... gibt Raum zur Reflexion der spezifischen Gegebenheiten und Verstehensweisen, welche die Erfüllung eines kirchlichen Dienstes bewusst und unbewusst prägen.

2.4 ... verhilft

- zur Klärung der persönlichen Fähigkeiten und Grenzen;
- zu mehr Verständnis für die Bedingungen eines Arbeitsfeldes und zu einem kreativem Umgang damit;
- zum Einsatz ungenutzter Ressourcen und zu alternativen Verhaltensweisen;
- zu mehr Qualität;
- zu Zufriedenheit und Effektivität in der Begegnung mit den hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. den Gläubigen.

2.5 ... geht von den konkreten Erfahrungen des Arbeitsfeldes und des Dienstes aus; sie richtet ihre Aufmerksamkeit auf das Zusammenspiel von Person, ihrer Rolle, ihren Adressaten und der Organisation. Dabei gibt es besondere Aspekte ...

2.5.1 ... im Blick auf die Person:

- die Prägung und Entwicklung des Gottes-, Kirchen-, Welt- und Menschenbildes auf dem Hintergrund des persönlichen Glaubensweges.
- die Entwicklung der je eigenen Spiritualität und des je eigenen Charismas.

2.5.2 ... im Blick auf die Rolle als Hauptberufliche/r bzw. Ehrenamtliche/r:

- das Ineinander von arbeitsrechtlichen Regelungen und/oder kirchlicher bzw. bischöflicher Sendung und persönlichem Berufungs- und Sendungsbewusstsein.
- die Entwicklung/Veränderung der beruflichen Rolle in den diözesanen Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen.

2.5.3 ... im Blick auf die Adressaten:

- die Wahrnehmung der existentiellen und religiösen Situationen.
- der Umgang mit den Erwartungen und Wünschen der Adressaten.

2.5.4 ... im Blick auf die Organisation:

• die Spannung zwischen dem theologischen Selbstverständnis und der erlebten Wirklichkeit von Kirche und die Veränderungsdynamiken in der Organisation.)

3. Anforderungen an Supervisor/inn/en im kirchlichen Feld

3.1. Ausbildungsstandard

Supervisor/inn/en haben eine anerkannte Ausbildung entsprechend den Standards der Berufsverbände (DGsv, DGfP oder vergleichbare), die sie mit dem Zusammenspiel von Person, Rolle, Organisation und Adressaten vertraut gemacht hat und sie befähigt, verantwortlich Handelnde in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu begleiten und zu beraten.

3.2. Sie haben Feld- und Organisationskompetenz.

3.3. Sie haben durch die Reflexion der eigenen Glaubensgeschichte das entsprechende Einfühlungsvermögen, kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Hintergrund ihrer Glaubenssituation verständnisvoll, kritisch und ermutigend zu begleiten.

3.4. Sie haben eine angemessene Nähe und Distanz zum Arbeitsfeld Kirche.

4. Regelung von Supervision

4.1. Beantragung von Supervision, Prüfung der Standards

Auftraggeber/in des Supervisionsprozesses ist in der Regel der/die Supervisand/in. Seinen/ihren Antrag auf Supervision stellt er/sie in der Abteilung Pastorales Personal nach Rücksprache mit seinem/ihrer unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Diese prüft den Antrag hinsichtlich der Einhaltung der Standards (siehe Punkt 5).

4.2. Rechnungsstellung und Zuschuss

Rechnungen des Supervisors/der Supervisorin gehen zur Begleichung an den Auftraggeber, d.h. an den Supervisand. Von der Abteilung Pastorales Personal wird nach Vorlage der Originalrechnung der genehmigte Zuschuss angewiesen, sofern diese innerhalb von sechs Monaten ab Rechnungsdatum vorliegt.

4.3. Teilnahme an Supervision ist Arbeitszeit

Die Zeit der Supervision und ggf. eine An- und Abreise zum Ort der Supervision ist Dienstzeit, wenn die Maßnahme ordnungsgemäß beantragt und genehmigt worden ist. Die Zeiten für die Supervision sind rechtzeitig vorher mit dem/der unmittelbaren Dienstvorgesetzten abzustimmen und so zu legen, dass der reguläre Dienstbetrieb dadurch möglichst wenig beeinträchtigt wird. Andererseits hat der/die jeweilige Dienstvorgesetzte einen genehmigten Supervisionsprozess in der Dienstzeit zu ermöglichen.

4.4. Wahl des/der Supervisors/in

Eine vom Erzbistum erstellte Liste gibt schnell und fachlich geprüft Auskunft über Supervisoren/innen, die für die Begleitung eines Supervisionsprozesses angefragt werden können. Bei der Wahl des Supervisors/der Supervisorin ist aus Gründen der Wirtschaftlichkeit die Frage der Dienstort- bzw. Wohnortnähe, wenn möglich, zu berücksichtigen.

4.5. Rückmeldungen aus Supervisionsprozessen

Die Rückmeldung von Supervisionsergebnissen im strukturellen Bereich an betroffene Stellen ist nicht Aufgabe des/der Supervisors/in, sondern liegt im Ermessen der Supervisanden.

Ohne die Schweigepflicht zu verletzen, wird aber nahe gelegt, ein jährliches Auswertungsgespräch mit den empfohlenen Supervisoren und Supervisorinnen zu führen, das Auskunft über Tendenzen und Entwicklungen gibt, die für die Personalentwicklung ggf. von Bedeutung sein können.

5. Formen von Supervision

5.1. Standardsupervision

5.1.1. Ausgangslage

Auf Antrag wird den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen aus den pastoralen Berufsgruppen innerhalb von drei Jahre ein Supervisionsprozess zur Reflexion der beruflichen Rolle und Klärung der eigenen beruflichen Aufgabe in der Regel bis zu 10 Sitzungen genehmigt.

Besonders angezeigt ist Supervision in folgenden Situationen:

- bei Übernahme einer neuen beruflichen Aufgabe (z. B. Stellenwechsel)
- in beruflichen Krisen und Konflikten
- bei neuer Konstellation in der beruflichen Zusammenarbeit
- bei Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit besonderen Anforderungen

Supervision kann auf begründeten Antrag hin ggf. über die Regel hinaus genehmigt werden. Supervision ist je nach Situation als Einzel-, Gruppen- oder Teamsupervision möglich.

Eine Gruppensupervision kennzeichnet, dass die Supervisand/inn/en im selben Tätigkeitsfeld (z.B. Jugendseelsorge), jedoch an unterschiedlichen Einsatzorten arbeiten. Eine Teamsupervision umfasst die Mitglieder eines Arbeitsteams z.B. eines hauptamtlichen Teams in einem pastoralen Raum.

Ein Supervisionsprozess umfasst in der Regel bis zu 10 Sitzungen.

5.1.2. Bezuschussung

Die Zuschusshöhen betragen für eine/n vom Erzbistum anerkannte/n Supervisor/in:

- 50 % bei Gruppensupervision und maximal 50 € pro Sitzung á 60 min.
 - 50 % bei Einzelsupervision und maximal 50 € pro Sitzung á 60 min.
- Nimmt der Supervisand zum ersten Mal Einzelsupervision, sind die ersten 5 Sitzungen kostenfrei.
- 75 % bei Teamsupervision und maximal 75 € pro Sitzung á 60 min.
 - Supervision innerhalb der Ausbildung wird gesondert geregelt.

5.2. Dringend empfohlene Supervision

5.2.1. Ausgangslage

In Fällen besonderer beruflicher Anforderungen oder bei einer überdurchschnittlich schwierigen Situation an der jeweiligen Arbeitsstelle kann die Abteilung Pastorales Personal in Absprache mit dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten eine Supervision „dringend empfehlen“.

5.2.2. Vorgehen

Als Arbeitsgrundlage der „dringend empfohlenen“ Supervision kann ein Erstgespräch vereinbart werden. Dieses Gespräch findet statt, wenn es von der „dringend empfehlenden“ Stelle, dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder der/den zu beratenden Person/en gewünscht wird. Dazu lädt die dringend empfehlende Stelle oder der unmittelbar Dienstvorgesetzte die zu beratenden Person/en und den/die Supervisor/in ein. Aufgrund des Gesprächs wird von der dringend empfehlenden Stelle oder der direkten Führungskraft ein schriftlicher Dreiecksvertrag formuliert und von allen Seiten unterschrieben.

Ebenso wird ein gemeinsames Abschlussgespräch aller Beteiligten vereinbart, wenn es von der „dringend empfehlenden“ Stelle oder der/den zu beratenden Person/en oder beiden gewünscht wird.

5.2.3. Bezuschussung

Die Zuschusshöhe beträgt bei einer „dringend empfohlenen“ Supervision 100 %.

6. Geltungsbereich

Der Geltungsbereich dieser Supervisionsordnung gilt für alle Priester, Diakone, Gemeindereferentinnen und -referenten sowie Pastoralreferentinnen und -referenten. Zudem kann sie von den Referentinnen und Referenten im Erzbischöflichen Ordinariat in Anspruch genommen werden.

7. Inkrafttreten

Diese Supervisionsordnung tritt am 01.01.2015 in Kraft und gilt vorerst für 3 Jahre. Zu diesem Zeitpunkt treten alle entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft.

Berlin, 16.01.2015
Siegel

Prälat Tobias Przytarski
Diözesanadministrator