

Ordnung für Supervision und Coaching für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin

Ordnung für Supervision und Coaching für das Pastorale Personal im Erzbistum Berlin

1. Zum heutigen Verständnis von Supervision und Coaching

1.1 Definition

Supervision ist eine professionelle Beratungsform zur Reflexion beruflicher Beziehungen und der eigenen beruflichen Rolle. Als Coaching bezeichnet man die Beratung/Supervision von Personen in Leitungsfunktionen.

1.2 Ziele

- Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit von Einzelnen und Teams.
- Dazu gehört auch die Entlastung von destruktivem Stress sowie ein angemessener Umgang mit innerem wie äußerem Erwartungsdruck durch Strukturveränderungen und eine zunehmende Arbeitsverdichtung.
- 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 und Coaching sind lösungs- und ressourcenorientiert. Sie weiten den Blick für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten und bedenken die Auswirkungen verschiedener Lösungswege.
- Supervision und Coaching unterliegen der Schweigepflicht.
- Supervision und Coaching richten sich an Einzelne, Gruppen oder Teams.

2. Supervision und Coaching 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 kreativen 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 richten 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 und Coachs im kirchlichen Feld

3.1 Ausbildungsstandard

Supervisor/inn/en und Coachs 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 eigene spirituelle Kompetenz das entsprechende Einfühlungsvermögen, kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Hintergrund ihrer Glaubenssituation verständnisvoll, kritisch und ermutigend zu begleiten.

3.4 Sie haben eine positive Haltung zum Glauben und Leben in der Kirche und eine angemessene Nähe und Distanz zum Arbeitsfeld Kirche.

4. Regelung von Supervision und Coaching

4.1 Beantragung von Supervision und Coaching, Prüfung der Standards

Auftraggeber/in des Supervisions- bzw. Coachingprozesses ist in der Regel der/die Supervisand/in bzw. Coachee. Seinen/ihren Antrag auf Supervision/Coaching stellt er/sie in der Abteilung Pastorales Personal nach Rücksprache mit seinem/ihrer unmittelbaren Dienstvorgesetzten. Die Abteilung Pastorales Personal prüft den Antrag hinsichtlich der Einhaltung der Standards (siehe Punkt 5) und genehmigt diesen bei positiver Prüfung.

4.2 Rechnungsstellung und Zuschuss

Rechnungen des Supervisors/der Supervisorin bzw. Coachs gehen zur Begleichung an den/die Auftraggeber/in, d.h. an den/die Supervisand/in bzw. Coachee. 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 und Coaching ist Arbeitszeit

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

4.4 Wahl des/der Supervisors/in bzw. Coachs

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

4.5 Rückmeldungen aus Supervisionsprozessen

Die Rückmeldung von Supervisionsergebnissen im strukturellen Bereich an betroffene Stellen ist nicht Aufgabe des/der Supervisors/in bzw. Coachs, sondern liegt im Ermessen der Supervisanden bzw. Coachees. Ohne die Schweigepflicht zu verletzen wird jedoch nahe gelegt, ein jährliches Auswertungsgespräch mit den empfohlenen Supervisoren, Supervisorinnen und Coachs zu führen, das Auskunft über Tendenzen und Entwicklungen gibt, die für die Personalentwicklung von Bedeutung sein können.

5. Formen von Supervision und Coaching

5.1 Standardsupervision und –coaching

5.1.1 Ausgangslage

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

Besonders angezeigt sind Supervision und Coaching in folgenden Situationen:

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

Supervision und Coaching 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, jedoch an unterschiedlichen Einsatzorten arbeiten. Eine Teamsupervision umfasst die Mitglieder eines Arbeitsteams, z.B. eines hauptamtlichen Teams in einem pastoralen Raum.

5.1.2 Bezuschussung

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

- 50 % bei Gruppensupervision (maximal 50 € pro Sitzung á 60 min)
- 50 % bei Einzelsupervision (maximal 50 € pro Sitzung á 60 min)
- Nimmt der/die Supervisand/in bzw. Coachee zum ersten Mal Einzelsupervision bzw. -coaching in Anspruch, werden die ersten 5 Sitzungen zu 100 % bezuschusst (maximal 100 € pro Sitzung á 60 min.)
- 75 % bei Teamsupervision (maximal 75 € pro Sitzung á 60 min)
- Supervision innerhalb der Ausbildung wird gesondert geregelt.

Die Erstattung der Fahrkosten der Supervisanden und Coachees für Supervision und Coaching erfolgt nach Antrag entsprechend der gültigen Reisekostenordnung des Erzbistums Berlin.

5.2 Dringend empfohlene Supervision bzw. Coaching

5.2.1 Ausgangslage

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

5.2.2 Vorgehen

Zwecks Auftragsklärung kann bei „dringend empfohlener“ Supervision bzw. Coaching ein Erstgespräch vereinbart werden. Dieses Gespräch findet statt, wenn es von der „dringend empfehlenden“ Stelle, in der Regel von der/dem Personalverantwortlichen, dem/r unmittelbaren Dienstvorgesetzten oder der/den zu beratenden Person/en gewünscht wird. Dazu lädt die/der Personalverantwortliche die zu beratende/n Person/en und den/die Supervisor/in bzw. Coach ein. Auf der Grundlage des Gesprächs wird von der/dem Personalverantwortlichen ein schriftlicher Dreiecksvertrag formuliert, der neben inhaltlichen Gesichtspunkten auch Abschluss- und Rückmeldemodalitäten enthält und von allen Seiten unterschrieben wird.

Es kann ein gemeinsames Abschlussgespräch aller Beteiligten vereinbart werden, wenn es von der/dem Personalverantwortlichen oder der/den zu beratenden Person/en oder beiden gewünscht wird. Dabei ist sicherzustellen, dass die Verschwiegenheit bzgl. der Inhalte des Prozesses gewährleistet bleibt. Dazu erfolgt eine vorherige Absprache zwischen Supervisand/in und Supervisor/in bzw. Coach und Coachee.

Auch bei vorzeitiger Auflösung eines Dreiecksvertrages kann ein gemeinsames Gespräch aller an dem Kontrakt Beteiligten vereinbart werden, zur Wahrung der Verschwiegenheit ebenfalls nach vorheriger Absprache zwischen Supervisand/in und Supervisor/in bzw. Coach und Coachee.

5.2.3 Bezuschussung

Die Zuschusshöhe beträgt bei „dringend empfohlener“ Supervision bzw. Coaching 100 % (max. 100€ pro Sitzung à 60 min.)

5.3 Fachlich angeratene Supervision

In Arbeitsbereichen, in denen Supervision fachlich angeraten ist (z.B. Krankenhauseelsorge, Gefängnisseelsorge) kann auf Antrag und bei Befürwortung durch die entsprechende Fachaufsicht ein jährlicher Supervisionszyklus mit bis zu 10 Sitzungen bezuschusst werden. Die Zuschusshöhe beträgt bei „fachlich angeratener“ Supervision 100% (max. 100 € pro Sitzung à 60 min.).

6. Geltungsbereich

Diese Ordnung für Supervision und Coaching gilt für alle Priester, Diakone, Gemeindeferentinnen 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 01.04.2018 in Kraft. Zu diesem Zeitpunkt treten alle entgegenstehenden Bestimmungen außer Kraft.

Änderung durch Anfügung von Punkt 5.3 tritt zum 01.08.2020 in Kraft.

Berlin, den 16.03.2018

Berlin, den 14.07.2020

+ Dr. Heiner Koch
Erzbischof von Berlin