

## **Supervision und Coaching - Rahmenrichtlinie -**

Nr.

Az. 47-41-2:0000

Düsseldorf, 16.11.2018

Das Kollegium des Landeskirchenamtes hat am 13. November 2018 die nachstehende Rahmenrichtlinie Supervision und Coaching beschlossen.

Gleichzeitig werden die Rahmenrichtlinien Supervision und Coaching vom 20. September 2013 (KABl. S. 251) aufgehoben.

Das Landeskirchenamt

### **Supervision und Coaching - Rahmenrichtlinie -**

#### **1. Was sind Supervision und Coaching?**

##### *1.1 Supervision*

Supervision ist methodische Reflexion beruflichen Handelns. Die berufliche Rolle und das konkrete Handeln im Berufsfeld werden in Beziehung gesetzt zu den Aufgabenstellungen und Strukturen der jeweiligen Institution.

Dabei nehmen die beruflichen Beziehungen zu beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden und zu den Menschen, die den jeweiligen Dienst in Anspruch nehmen, eine zentrale Stellung ein.

Bei der Supervision geht es häufig um komplexe Fragestellungen, bei denen neue Sichtweisen und Antworten gesucht werden. Sie kann zum einen ihren Schwerpunkt auf die Fallarbeit legen, in der konkrete Situationen und Fragen z.B. aus der Seelsorge, der pädagogischen oder diakonischen Arbeit, der Kasual- und Gottesdienstarbeit bearbeitet werden. Zum anderen kann sie sich als Teamsupervision auf die Zusammenarbeit im Team und die Lösung von möglichen Konflikten konzentrieren.

Wichtig im Hinblick auf die Adressaten der Arbeit ist es, dass deren existentielle und religiöse Situation ernst genommen wird und ein sorgfältiger Umgang mit ihren Erwartungen und Wünschen erfolgt.

##### *1.2 Coaching als Spezialfall der Supervision*

Beim Coaching treten folgende Akzente stärker in den Vordergrund:

Coaching geschieht in der Regel im Einzelkontakt.

Coaching bezeichnet die Unterstützung bei der Entwicklung von Kompetenzen und Fertigkeiten im Beruf und bei der Umsetzung von persönlichen Perspektiven und Zielen im jeweiligen Arbeitsfeld.

Coaching bezieht sich häufig auf die Fragen der beruflichen Entwicklung von Personen, die Leitungsaufgaben wahrnehmen oder sich auf diese vorbereiten. Ihre berufliche Rolle und das persönliche Erleben finden ebenso Berücksichtigung wie das fachliche Handeln im Kontext der Institution.

#### **2. Ziele von Supervision und Coaching**

##### *2.1 Ziele von Supervision*

Ziele von Supervision sind der Erhalt und die Verbesserung der Qualität der Arbeit und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit. Sie nützt bei der Verbesserung der Kommunikation im Arbeitsfeld und fördert die Zusammenarbeit in Teams und mit den gegebenenfalls vorgesetzten Personen und Leitungsorganen.

Supervision bearbeitet konstruktiv und lösungsorientiert Probleme, Konflikte und Fragen aus dem beruflichen Alltag. Sie schärft die Selbstwahrnehmung der Supervisanden bezogen auf die konkrete Situation und motiviert gegebenenfalls zu Veränderungsprozessen.

Supervision fördert die methodische, personale und die Feldkompetenz. Sie hilft bei der Klärung persönlicher Stärken und Grenzen und unterstützt die persönliche Entwicklung. Sie führt zu mehr Verständnis für die Bedingungen des jeweiligen Arbeitsfeldes und verhilft zum Einsatz ungenutzter Ressourcen.

Insgesamt dient Supervision der Erhöhung der Qualität der Arbeit, der Effektivität und der Zufriedenheit der Einzelnen.

Supervision legt Wert auf die Transparenz von Strukturen und klärt Rollen und Zuständigkeiten. Sie reflektiert die Zielsetzungen des Trägers der Arbeit und gleicht diese mit den individuellen Zielen ab. Sie konkretisiert die Zielbestimmungen und ihre Umsetzung im Arbeitsfeld.

Supervision arbeitet lösungs- und ressourcenorientiert und öffnet den Blick für

## Seite 2

unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten. Dabei bedenkt sie die Auswirkungen der verschiedenen Lösungswege.

Supervision versteht sich als Unterstützungs- und Beratungsangebot für berufliche und gegebenenfalls ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienst überprüfen und bewusst gestalten wollen.

Sie berücksichtigt kirchliche und gesellschaftliche Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Arbeit.

Sie legt ihr Augenmerk gerade auch auf die Faktoren, die den kirchlichen Dienst prägen wie z.B. die eigene religiöse Biographie mit ihrem persönlichen Gottes- und Kirchenverständnis und Menschenbild, die Lebenssituation und die Dienstgemeinschaft.

### 2.2 Ziele von Coaching

Als Spezialfall der Supervision hat Coaching grundsätzlich teil an den Zielen der Supervision.

Beim Coaching wird der Schwerpunkt häufig auf das zielgerichtete, aufgaben- und leistungsorientierte Handeln gelegt. Deswegen kann Coaching deutliche Anteile von Fachberatung haben, insbesondere wenn es darum geht, konkrete Hilfestellungen für Aufgaben zu bekommen und kurzfristige Handlungsmöglichkeiten zu finden. Sowohl die fachliche Entwicklung als auch eine emotionale Entlastung können dabei Ziele des Coachings sein.

Bestehen Konflikte im Arbeitsbereich, ist es Ziel des Coachings, auch im Einzelsetting angemessene Schritte zur Konfliktbewältigung zu erarbeiten.

Da es sich beim Coaching um einen supervisorischen Prozess handelt, gelten auch hier die entsprechenden Voraussetzungen der Supervision.

## 3. Voraussetzungen für Supervision und Coaching

### 3.1 Qualifikation für Supervision und Coaching

Supervisorinnen und Supervisoren verfügen über anerkannte Ausbildungen entsprechend den Standards der DGSV und eine differenzierte Feldkompetenz und Kenntnis der Institution. Je nach Fragestellung kann eine Supervision durch kircheninterne Anbieter oder durch externe Supervisorinnen und Supervisoren sinnvoll sein.

### 3.2 Freiwilligkeit und Vertraulichkeit

Basis jeder supervisorischen Arbeit ist die strikte Vertraulichkeit. Supervision ist grundsätzlich freiwillig und ein Angebot für Einzelne, Teams und Gruppen.

In besonders begründeten Ausnahmefällen kann im Interesse des Dienstes Supervision unter Wahrung der Vertraulichkeit des supervisorischen Prozesses angeordnet werden. Hierbei sind Rückmeldungen über die Zielerreichung an den Auftraggeber möglich.

Hiervon zu unterscheiden sind aufsichtlich angeordnete Maßnahmen wie Konfliktmanagement oder Mediation. Hierfür gelten besondere Richtlinien.

### 3.3 Rahmenbedingungen

Supervision kann mit Einzelnen, Teams oder auch in Gruppen stattfinden.

Zwischen den Supervisanden und den Supervisorinnen und Supervisoren werden in einem Kontrakt die Ziele und Rahmenbedingungen der Supervision festgelegt.

Supervision ist im Rahmen der Arbeitszeit genehmigungspflichtig und wird in der Regel durch den Träger der Arbeit im Rahmen der landeskirchlichen Honorarrichtlinien (s. unten Abschnitt 6) bezuschusst. Dieser erhält Rückmeldung über die vereinbarten Termine und die Teilnahme.

Supervision und Coaching sind für Pfarrerinnen und Pfarrer Teil ihres Dienstes.

Die Kosten für Supervision und Coaching von Pfarrerinnen und Pfarrern in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen werden im Rahmen der Honorarrichtlinien übernommen, sie sind Teil der Aufwendungen für den Pfarrdienst und werden über die Pfarrbesoldungsumlage finanziert. Die Kosten der entsprechenden Maßnahmen für Theologinnen und Theologen auf landeskirchlicher Ebene werden über den landeskirchlichen Haushalt abgewickelt. Die Beantragung erfolgt über die Dienstvorgesetzten.

Angeordnete Supervision ist durch die anordnende Stelle zu finanzieren.

Supervision und Coaching soll bei den auf der Liste der Kirchenleitung empfohlenen Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches in Anspruch genommen werden. Über Ausnahmen entscheiden die Dienstvorgesetzten oder das jeweilige Fachdezernat im Landeskirchenamt. Die Anerkennung als Supervisorin, Supervisor oder Coach gem. den Standards der DGSV ist dabei eine notwendige Voraussetzung.

Die Frage der Teilnahme an Supervision und Coaching wird fester Bestandteil der Mitarbeitendengespräche.

#### **4. Gruppensupervision im Rahmen der FeA**

Die nach den FeA-Richtlinien verbindliche Gruppensupervision wird vierteljährlich in drei Regionen der Evangelischen Kirche im Rheinland angeboten: Region Düsseldorf, Region Köln und Region Koblenz.

Jede Pfarrerin und jeder Pfarrer im Probedienst wird zu Beginn des Dienstes einer Supervisionsgruppe zugeordnet und nimmt während seines Probedienstes an acht Sitzungen teil.

Die Koordination erfolgt durch das Landeskirchenamt.

Die Sitzungen sollen den Zeitumfang von 2,5 Stunden nicht überschreiten.

Diese Supervision ist für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst kostenlos.

#### **5. Liste der von der Kirchenleitung empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren**

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche im Rheinland empfiehlt für die Supervision geeignete Personen. Diese sind auf einer Liste der Supervisorinnen und Supervisoren veröffentlicht. Die aufgeführten Personen haben sich verpflichtet, die Honorarrichtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland (s. unten Abschnitt 6) anzuerkennen.

#### **6. Honorarrichtlinien**

Für Supervisions- und Coachingmaßnahmen über die landeskirchliche Liste oder die von Trägern finanziert werden, gelten folgende Honorarrichtlinien:

- Einzelsupervision / Coaching: je Einheit (90 min) bis zu € 120,- ohne Mehrwertsteuer
- Gruppensupervision / Teamsupervision: je Einheit (90 min) bis zu € 150,- ohne Mehrwertsteuer

Sollten im Einzelfall höhere Sätze vereinbart werden, sind die übersteigenden Kosten von den jeweiligen Supervisandinnen oder Supervisanden zu tragen.