



Evangelische Kirche
im Rheinland



Supervision und Coaching

in der Evangelischen Kirche im Rheinland



Inhalt / Impressum

1. Was ist Supervision? Was ist Coaching?	4
2. Ziele für Supervision und Coaching	5
3. Anlässe von Supervision und Coaching	6
4. Formen der Supervision	7
5. Wer profitiert von Supervision?	8
6. Kontext für Supervision und Coaching	8
7. Weitere Beratungsformate	9
8. Ablauf eines Supervisionsprozesses	12
9. Rahmenbedingungen, Kosten und Zuschüsse für die Supervision	11
10. Kriterien für die Zulassung als Supervisorin oder Supervisor in das Netzwerk Supervision und Coaching der Evangelischen Kirche im Rheinland	16
11. Fachstelle Supervision und Coaching in der Hauptstelle	18
12. Das Netzwerk Supervision und Coaching der Evangelischen Kirche im Rheinland (EkiR)	19
13. Literaturverzeichnis	19

Herausgegeben von:

Evangelische Kirche im Rheinland
Fachstelle Supervision und Coaching
Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung
Gabriele Kibat
Graf-Recke-Str. 209a
40237 Düsseldorf

Lektorat:

Ingrid Daniel M.A.

Design und Satz:

Grafikgestalten Schmerling und Kemmerling GbR, Düsseldorf

Fotonachweise:

Titelfoto: gordond, 123rf.com;
S. 4: Cropped, Fotolia.com; S. 5: Anton Podoshvin, 123rf.com;
S. 6: 123rf.com, ra2studio; S. 7: vitranc, iStockPhoto.com;
S. 8: Dilok Klaisataporn, iStockPhoto.com;
S. 12: olm26250, iStockPhoto.com;

S. 14: Portra, iStockPhoto.com; S. 16: gordond, 123rf.com;
Rückseite: Tanja Deuß, Knusperfarben

Druck:

Druckerei Glauco GmbH & Co. KG, Wuppertal

Gedruckt mit de-inkbaren Farben auf 100% Recyclingpapier,
klimaneutrales Druckerzeugnis durch CO₂-Ausgleich

1. Auflage: 2500

Düsseldorf, im Februar 2024



Vorwort

Erstmalig können wir ein Konzept der Evangelischen Kirche im Rheinland für Supervision und Coaching vorlegen.

Insbesondere Supervision ist inzwischen ein anerkanntes und häufig genutztes Beratungsformat in unserer Kirche, sei es für Einzelne, Teams oder Gruppen. Coaching hat sich demgegenüber als Beratungsformat erst in den letzten Jahren etabliert.

Für diese beiden und weitere Formate wollen wir den Nutzerinnen und Nutzern in den vielfältigen beruflichen und ehrenamtlichen Arbeitsbereichen eine größere Klarheit geben. Gerade angesichts der Vielfalt von Begriffen und Bezeichnungen - aber auch einer ständig wachsenden Zahl sehr unterschiedlicher Anbieterinnen und Anbieter - ist es unser Anliegen, eine möglichst gute „Passung“ zwischen Bedarf und Angebot zu erreichen und einen weiterhin hohen Qualitätsstandard zu gewährleisten.

Wir geben in dieser Konzeption also auch einen Überblick über andere heute relevante Beratungsformate in der Kirche und versuchen daneben auch Wege und Abläufe transparent zu machen. Auf Anfrage berät die Referentin der Fachstelle Supervision und Coaching bei allen Fragen im Vorfeld einer konkreten Entscheidung, welches Format für das eigene Anliegen das Beste ist.

Seit über 20 Jahren führt die Landeskirche eine „Liste“ der empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren, seit kurzem auch Coaches. War diese „Liste“ gerade zu Beginn ein eher geheimnisvolles Dokument, das nicht zur Veröffentlichung bestimmt war und nur für interne Empfehlungen diente, so hat sie ihren Weg inzwischen ins Internet gefunden und ist für alle Nutzerinnen und Nutzer leicht einsehbar.

Mit diesem Konzept gehen wir diesen Weg konsequent weiter und vereinen die auf dieser Liste geführten Personen in einem aktiven „Netzwerk Supervision und

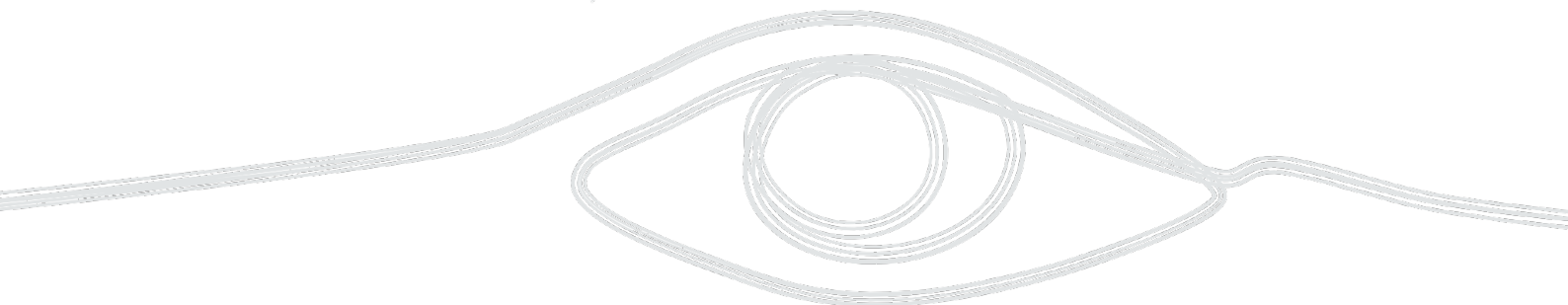


Coaching“, das von der Referentin begleitet wird. Geblieben ist der hohe fachliche Anspruch: Alle in diesem Netzwerk zusammengeschlossenen Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches haben eine Fortbildung gemäß den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) abgeschlossen, verfügen über eine kirchliche Feldkompetenz und nehmen regelmäßig an Vernetzungstreffen und Fortbildungen teil.

Die Landeskirche finanziert seit einigen Jahren Supervision und Coaching für Pfarrerinnen und Pfarrer, weil sich die Überzeugung durchgesetzt hat, dass dies eine höchst sinnvolle Begleitung in diesem Dienst ist. Anders als früher geht es nicht mehr vorrangig um die Bewältigung akuter Krisen und Konflikte.

Wir hoffen, dass dieses Konzept dazu beiträgt, Supervision und Coaching auch für andere Berufsgruppen oder ehrenamtlich Mitarbeitende in den Kirchengemeinden niedrigschwellig zugänglich zu machen.

Kirchenrat Pfarrer Jürgen Sohn





1. Was ist Supervision? Was ist Coaching?

1.1 Supervision ist eine professionelle Form und Methode berufsbezogener Beratung

Sie analysiert das Zusammenspiel von Person, Rolle, Organisation und den jeweiligen Adressaten der Arbeit. Die Rahmenbedingungen und das Umfeld der Arbeit werden in ihrer Komplexität reflektiert.

Supervision unterstützt bei vielschichtigen Fragestellungen, der Klärung der eigenen Berufsrolle und den daraus resultierenden Aufgaben. Das Verständnis für die beruflichen Beziehungen und eine professionelle Zusammenarbeit wird unterstützt, und der Umgang und die Kommunikation mit den jeweiligen Zielgruppen werden gefördert. 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.

Ziel ist es, unklare oder konflikthafte Situationen zu klären und situationsangemessenes Verhalten im Arbeitskontext zu fördern. Neue Sichtweisen und Handlungsoptionen werden entwickelt und reflektiert.

Supervision trägt somit zur Entwicklung der Qualität der Arbeit, zum gesunden Arbeiten und der Erhöhung der Arbeitszufriedenheit bei.

1.2 Coaching ist ein Spezialfall der Einzelsupervision

Hier wird zielgerichtet an der Veränderung von Einstellungen, Sichtweisen oder Verhalten gearbeitet. Dies gilt insbesondere für ein Konfliktcoaching. Leitungskräfte oder Personen, die sich auf eine Leitungsposition vorbereiten wollen, profitieren besonders von einem Coaching.

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 und personale Kompetenz sowie 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 unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten. Dabei bedenkt sie die Auswirkungen der verschiede-

nen Lösungswege. Supervision versteht sich als Unterstützungs- und Beratungsangebot für berufliche und gegebenenfalls ehrenamtliche Mitarbeitende, 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 stimmt Coaching grundsätzlich mit den Zielen der Supervision überein. 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. Anlässe für Supervision und Coaching

Der Anlass, sich zu einer Supervision oder einem Coaching zu entscheiden, kann sehr unterschiedlich sein. Dies können z. B. folgende Situationen sein:

- Einstieg in das Pfarramt oder als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in den kirchlichen Dienst
- die ersten Amtsjahre (Strukturen, System, Rolle, Person)
- Gruppensupervision für Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst
- Verstehen von Ratsuchenden und anvertrauten Menschen
- Kontinuierliche Reflexion von Aufgaben, sozialen Beziehungen und Rollen
- Vorbereitung auf Leitungsaufgaben
- Begleitung, Reflexion und Unterstützung von Führungsaufgaben
- Neuorientierung
- Stellenwechsel
- Zusammenarbeit im Team
- Begleitung in Prozessen der Umstrukturierung in Bezug auf den individuellen Umgang mit Veränderungen
- Entwicklung geeigneter Kommunikations- und Kooperationsformen
- Verstehen und Bearbeiten von ungelösten Konflikten
- Klärung und Unterstützung in beruflichen Krisen ¹

¹ vergl. Kibat, Gabriele





4. Formen der Supervision und des Coachings

Supervision kann im Einzel-, Team- oder Gruppensetting erfolgen, abhängig vom Anliegen und der Zielsetzung. Supervision und Coaching sind auch im Online-Format möglich.

Einzelsupervision

Einzelsupervision bietet Orientierungshilfe in nicht (mehr) durchschaubaren beruflichen Situationen, bei Problemen mit bestimmten Klientinnen bzw. Klienten, Kolleginnen bzw. Kollegen oder Vorgesetzten. Der Fokus wird auf die Person in ihrer beruflichen Rolle, ihre Aufgaben und Zielgruppen sowie die Rahmenbedingungen der jeweiligen Organisation gelegt.

Entscheidungshilfen in Fragen des Berufsweges oder auch erste psychosomatische Symptome durch Stress, Angst oder Verunsicherungen können ein Anlass für eine Einzelsupervision sein. In diesem Setting bietet es sich an, auch biographische Themen, Fragen zur Berufsmotivation oder auch wiederkehrende berufliche Schwierigkeiten, die in Zusammenhang mit der Herkunftsfamilie stehen können, zu reflektieren.

Leitungssupervision

Insbesondere neue Leitungskräfte erhalten eine Reflektionsmöglichkeit, um ihre Leitungsrolle den Aufgaben und der Persönlichkeit entsprechend zu entwickeln. Hier steht die Entfaltung von Rollensicherheit in Bezug auf Nähe und Distanz zu Kolleginnen bzw. Kollegen bzw. Mitarbeitenden im Mittelpunkt. Wenn zielgerichtet an Veränderung von Einstellungen, Sichtweisen oder Verhalten gearbeitet wird, wird der Begriff ‚Leitungscoaching‘ verwendet.

Gruppensupervision

Bei der Gruppensupervision kommen die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Arbeitskontexten zusammen, die nicht unmittelbar im Arbeitszusammenhang stehen, also keine direkten Kolleginnen bzw. Kollegen sind. Hier werden die Erfahrungs-, Wahrnehmungs- und Handlungsperspektiven der Einzelnen ko-supervisorisch genutzt. Die Gruppenmitglieder erhalten Anregungen durch die anderen. Die Teilnehmenden sollen kompetenter in der Interaktion mit Klientinnen bzw. Klienten oder Kolleginnen bzw. Kollegen werden und diese Anregungen versuchen, in die eigene Praxis umzusetzen.

Teamsupervision

Um komplexe Aufgaben erfüllen zu können, müssen die Beteiligten eines Arbeitsteams arbeitsteilig vorgehen. Teamsupervision beschäftigt sich schwerpunktmäßig im Spannungsfeld der unterschiedlichen atmosphärischen Beziehungsbedürfnisse der Einzelnen einerseits sowie mit der Aufgabenerfüllung, den Arbeitsabläufen und Kontextabhängigkeiten andererseits. Die Verbesserung oder Veränderung der Kommunikation und der Kooperation stehen im Fokus. Eine Unterform der Teamsupervision ist die Fallsupervision. Hier werden alternative Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit der gemeinsamen Zielgruppe, z. B. Ratsuchenden, Klienten, etc. entwickelt.²

² vergl. Linke, Jürgen, Seite 22 ff.

5. Wer profitiert von Supervision und Coaching?

- Pfarrerinnen und Pfarrer
- beruflich Mitarbeitende, z. B. in Kindertagesstätten, in der Jugend- und Seniorenarbeit, in der Kirchenmusik und der Verwaltung, beim Küsterdienst
- ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. in der Gemeinde, der Telefonseelsorge, der Notfallseelsorge
- die jeweiligen Zielgruppen, mit denen gearbeitet wird
- die Organisation selbst
- der Träger bzw. die Leitungsebene



6. Kontext für Supervision und Coaching

Je nach Supervisionsanlass, -anliegen und -zielen gibt es unterschiedliche Rahmenbedingungen für einen konkreten Auftrag an die Supervisorin bzw. den Supervisor. Gegebenenfalls ist es sinnvoll, dass der Kontrakt auch mit der Dienstvorgesetzten bzw. dem Dienstvorgesetzten abgeschlossen wird. In diesem Fall spricht man von einem Dreieckskontrakt zwischen der Supervisorin bzw. dem Supervisor, der Dienstvorgesetzten bzw. dem Dienstvorgesetzten sowie der Supervisorin bzw. dem Supervisor.

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.

Freiwillige Supervision

Supervision in Deutschland ist aufgrund ihrer geschichtlichen Tradition und im Zusammenhang mit ihrer gesellschaftlichen Entwicklung immer mit Frei-

willigkeit verbunden. Für die meisten Supervisorinnen und Supervisoren gehört der grundlegende Aspekt der freiwilligen Teilnahme zum Selbstverständnis und zur Grundvoraussetzung einer Supervision.

Empfohlene Supervision

In den Anfängen der Supervision in Deutschland stand das Prinzip der Freiwilligkeit im Mittelpunkt. In den letzten Jahren hat sich dieser Grundsatz verändert. In der supervisorischen Praxis gibt es eine Vielzahl von empfohlenen Supervisionen. In einigen Bereichen der Jugendhilfe, in manchen medizinischen oder sozialen Diensten und im Bereich der Ausbildungssupervision ist die verordnete Supervision sogar die Regel. Teams werden von Vorgesetzten aufgefordert, bei Problemen oder Konflikten Supervision oder Mediation in Anspruch zu nehmen. Auch die Beratung von Einzelnen wird von Vorgesetzten oder Personalentwicklern angeregt. In manchen Arbeitsfeldern gehört Supervision zur Qualitätssicherung.

Bei empfohlener Supervision sollte in der Kontraktphase viel Aufmerksamkeit und Genauigkeit auf die Fragen gerichtet werden, was trotz der Verpflichtungssituation Themen und Ziele sein könnten, mit denen sich die Beteiligten verbunden fühlen und für die es sich lohnt, die Supervision zu nutzen. Dies geschieht in

der Regel durch ein gemeinsames Gespräch zwischen Auftraggeber, Supervisandin bzw. Supervisand und der Supervisorin bzw. dem Supervisor. Die vereinbarten Ziele und Themen werden in einem Dreiecksvertrag festgehalten. Hier wird auch festgehalten, wie der Prozess ausgewertet wird und ob der Auftraggeber darüber Kenntnis erhält. In diesem Fall wird unbedingt die Prämisse der Supervision – Verschwiegenheit im Persönlichen und Offenheit im Strukturellen – berücksichtigt. Somit hat Supervision die Funktion, wichtige strukturelle Informationen in die Organisation einzuspeisen, die für mögliche Veränderungen hilfreich sein können.

Von der Personalabteilung des Landeskirchenamtes stark angeratene Supervision

Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit sollten möglichst durch gegenseitige Wahl erfolgen. Wird die Supervision von der Organisation stark angeraten, kann es auch eine Vorauswahl an Supervisorinnen bzw. Supervisoren geben, die für die Organisation tätig sind.

Die Supervisandinnen und Supervisanden kommen in der Regel freiwillig. Die Organisation sieht einen konkreten Bedarf. Die Supervisandin bzw. der Supervisand sollte diesen Bedarf selbst haben und damit übereinstimmen. Eine eigene Motivation zur Supervision ist vorhanden. Die Personalabteilung empfiehlt der entsprechenden Pfarrerin bzw. dem Pfarrer, Kontakt mit dem Fachbereich Supervision und Coaching aufzunehmen. Hier werden den Anfragenden die Namen möglicher Supervisorinnen und Supervisoren genannt und die Rahmenbedingungen der Finanzierung erläutert.

Die Supervision wird von der Organisation in der Regel finanziert. Ein Dreiecksvertrag zwischen Vorgesetzten, Supervisandin bzw. Supervisand und Supervisorin bzw. Supervisor ist hilfreich. Vereinbarung zur Transparenz und Verschwiegenheit gehören in den Kontrakt (Verschwiegenheit zu Persönlichem, Offenheit zu Strukturellem). Es besteht Verschwiegenheit, es sei denn, in einem Kontrakt werden Vereinbarungen zur Verschwiegenheit und Transparenz anders vereinbart. Im Kontrakt muss benannt werden, ob und in welcher Form die Personalabteilung eine Rückmeldung über den Supervisionsprozess erhält.

Angeordnete Supervision

Auch hier ist ein Dreiecksvertrag zwischen Vorgesetzten, Supervisandin bzw. Supervisand und Supervisorin bzw. Supervisor wichtig, in dem auch Vereinbarung zur Transparenz und Verschwiegenheit vereinbart werden. Bei einer angeordneten Supervision – angeordnet im Sinne von anweisen, auftragen, befehlen – macht die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber deutlich, dass eine Verhaltensänderung der Supervisandin bzw. des Supervisanden dringend notwendig ist. In der Regel drohen in diesen Fällen dienst- oder arbeitsrechtliche Schritte. Die Supervision soll dann eine Möglichkeit sein, diese abzuwenden.

In dieser Zwangssituation müssen klare Vereinbarungen über Ziele und Themen der Supervision sowie über den Modus der Auswertung in einem Dreiecksvertrag getroffen werden.

Konfliktmoderation

In Konfliktlagen ist anstatt einer Supervision das Beratungsformat Konfliktmoderation zu wählen. Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit sollten möglichst durch gegenseitige Wahl erfolgen. Wird die Konfliktmoderation von der Organisation angeordnet, kann es eine Vorauswahl an Konfliktmoderatorinnen bzw. Konfliktmoderatoren geben, die für die Organisation tätig sind.

Die Konfliktparteien müssen eine Bereitschaft zur Konfliktmoderation haben. Die Organisation bzw. die oder der Dienstvorgesetzte hat konkrete Anforderung an die Ziele. Diese Ziele müssen transparent gemacht werden und machbar sein. Die Konfliktparteien sollten diese Ziele nachvollziehen können und eine Bereitschaft haben, diese anzustreben.

Die Konfliktmoderatorin bzw. der Konfliktmoderator wird von der Organisation finanziert. Ein Dreiecksvertrag zwischen Vorgesetzten, den Konfliktparteien und Konfliktmoderatorin bzw. dem Konfliktmoderator ist üblich. Vereinbarung zur Transparenz, zur Verschwiegenheit und ggf. zu einer Rückmeldung an die Organisation gehören in den Kontrakt.



Supervision in irritierten Systemen in Kooperation mit der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung

In Systemen, in denen die sexuelle Selbstbestimmung verletzt wurde oder ein entsprechender Verdacht im Raum steht oder stand, kann eine große Irritation und Sprachlosigkeit entstehen. Hierbei kann es sich um aktuelle oder auch schon verjährte Fälle handeln. Leitungsgremien und Kolleginnen bzw. Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit der entstandenen Dynamik überfordert sein. Nachdem die Ansprechstelle oder das Interventionsteam in der akuten Bearbeitung des Verdachtsfalls die notwendigen Maßnahmen dem Träger angeraten und dieser sie umgesetzt hat, ist es möglich, sich supervisorisch begleiten zu lassen. Ziel ist es, durch Reflexion, die Dynamik des Missbrauchsfalls zu verstehen und die Kommunikations- und Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen sowie den Vorfall aufzuarbeiten und ggf. Rehabilitierungsmaßnahmen durchzuführen.

Der Fachbereich Supervision und Coaching führt mit der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung einen spezifischen Pool von Supervisorinnen und Supervisoren. Diese sind für diese Aufgabe und den Umgang mit sexualisierter Ge-

freiwillige Supervision

Die Supervisorin bzw. der Supervisor und die Supervisandin bzw. der Supervisand kennen sich nicht persönlich.

Keine Kontextvermischung durch persönliche und berufliche Kontakte und Abhängigkeiten.

Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit erfolgen durch die gegenseitige Wahl. Es gibt einen persönlichen Draht, eine erste Verbindung und die Zustimmung miteinander arbeiten zu wollen.

Die Supervisandinnen und Supervisanden kommen freiwillig. In der Regel gibt es ein Ereignis als Anlass für die Supervision und einen Veränderungswunsch, der als Handlungsdruck erlebt wird.

Die Supervision wird ggf. von der Organisation anteilig mitfinanziert. Sollte die Supervision selbst gezahlt werden, besteht der Kontrakt zwischen der Supervisandin bzw. dem Supervisanden und der Supervisorin bzw. dem Supervisor. Es besteht Verschwiegenheit.

empfohlene Supervision

Die Supervisorin bzw. der Supervisor und die Supervisandin bzw. der Supervisand kennen sich nicht persönlich.

Keine Kontextvermischung durch persönliche und berufliche Kontakte und Abhängigkeiten.

Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit sollten durch gegenseitige Wahl erfolgen. Wird die Supervision empfohlen oder von der Organisation vorgeschlagen, kann es auch eine Vorauswahl an Supervisorinnen bzw. Supervisoren geben, die für die Organisation tätig sind. Selten gibt es einen einzelnen Vorschlag ohne Wahlentscheidung.

Die Supervisandinnen und Supervisanden kommen in der Regel freiwillig. Die Organisation sieht einen konkreten Bedarf. Die Supervisandin bzw. der Supervisand sollten diesen Bedarf selbst haben und damit übereinstimmen. Eine eigene Motivation zur Supervision ist vorhanden.

Die Supervision wird von der Organisation in der Regel finanziert. Ein Dreieckskontrakt zwischen Vorgesetzten, Supervisandin bzw. Supervisand und Supervisorin bzw. Supervisor ist hilfreich. Vereinbarung zur Transparenz und Verschwiegenheit gehören in den Kontrakt (Verschwiegenheit zu Persönlichem, Offenheit zu Strukturellem). Es besteht Verschwiegenheit, es sei denn, in einem Kontrakt werden Vereinbarungen zur Verschwiegenheit und Transparenz anders vereinbart.

von der Personalabteilung stark angeratene Supervision	angeordnete Supervision	Konfliktmoderation
<i>Die Supervisorin bzw. der Supervisor und die Supervisandin bzw. der Supervisand kennen sich nicht persönlich.</i>	<i>Die Supervisorin bzw. der Supervisor und die Supervisandin bzw. der Supervisand kennen sich nicht persönlich.</i>	<i>Die Konfliktparteien und die Konfliktmoderatorin bzw. der Konfliktmoderator kennen sich nicht persönlich.</i>
<i>Keine Kontextvermischung durch persönliche und berufliche Kontakte und Abhängigkeiten.</i>	<i>Keine Kontextvermischung durch persönliche und berufliche Kontakte und Abhängigkeiten.</i>	<i>Keine Kontextvermischung durch persönliche und berufliche Kontakte und Abhängigkeiten.</i>
<i>Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit sollten möglichst durch gegenseitige Wahl erfolgen. Wird die Supervision von der Organisation stark angeraten, kann es auch eine Vorauswahl an Supervisorinnen bzw. Supervisoren geben, die für die Organisation tätig sind.</i>	<i>Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit sollten möglichst durch gegenseitige Wahl erfolgen. Wird die Supervision von der Organisation angeordnet, kann es auch eine Vorauswahl an Supervisorinnen bzw. Supervisoren geben, die für die Organisation tätig sind.</i>	<i>Die Kontaktphase und Entscheidung für eine gemeinsame Arbeit sollten möglichst durch gegenseitige Wahl erfolgen. Wird die Konfliktmoderation von der Organisation angeordnet, kann es eine Vorauswahl an Konfliktmoderatorinnen bzw. Konfliktmoderatoren geben, die für die Organisation tätig sind.</i>
<i>Die Supervisandinnen und Supervisanden kommen in der Regel freiwillig. Die Organisation sieht einen konkreten Bedarf. Die Supervisandin bzw. der Supervisand sollten diesen Bedarf selbst haben und damit übereinstimmen. Eine eigene Motivation zur Supervision ist vorhanden.</i>	<i>Die Supervisandinnen und Supervisanden kommen nicht freiwillig. Die Organisation hat konkrete Anforderung an die Ziele. Diese Ziele müssen transparent gemacht werden und machbar sein. Die Supervisandin bzw. der Supervisand sollten diese Ziele nachvollziehen können und diese sollten von ihr bzw. ihm angestrebt werden.</i>	<i>Die Konfliktparteien müssen eine Bereitschaft zur Konfliktmoderation haben. Die Organisation bzw. die oder der Dienstvorgesetzte hat konkrete Anforderung an die Ziele. Diese Ziele müssen transparent gemacht werden und machbar sein. Die Konfliktparteien sollten diese Ziele nachvollziehen können und eine Bereitschaft haben, diese anzustreben.</i>
<i>Die Supervision wird von der Organisation in der Regel finanziert. Ein Dreiecksvertrag zwischen Vorgesetzten, Supervisandin bzw. Supervisand und Supervisorin bzw. Supervisor ist hilfreich. Es besteht Verschwiegenheit, es sei denn, in einem Vertrag werden Vereinbarungen zur Verschwiegenheit und Transparenz anders vereinbart. Im Vertrag muss benannt werden, ob und in welcher Form die Personalabteilung eine Rückmeldung über den Supervisionsprozess erhält.</i>	<i>Die Supervision wird von der Organisation finanziert. Ein Dreiecksvertrag zwischen Vorgesetzten, Supervisandin bzw. Supervisand und Supervisorin bzw. Supervisor ist notwendig. Vereinbarung zur Transparenz, zur Verschwiegenheit und ggf. zu einer Rückmeldung an die Organisation gehören in den Vertrag.</i>	<i>Die Konfliktmoderatorin bzw. der Konfliktmoderator werden von der Organisation finanziert. Ein Dreiecksvertrag zwischen Vorgesetzten, den Konfliktparteien und Konfliktmoderatorin bzw. dem Konfliktmoderator ist üblich. Vereinbarung zur Transparenz, zur Verschwiegenheit und ggf. zu einer Rückmeldung an die Organisation gehören in den Vertrag. Konfliktmoderation findet in der Regel in einer Gruppe statt.</i>



7. Weitere Beratungsformate

Nicht jeder Anlass kann und soll mit den Beratungsformaten Supervision und Coaching begleitet werden. Die Referentin bzw. der Referent für Supervision und Coaching übernimmt die Aufgabe, den anfragenden Theologinnen und Theologen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie ehrenamtlich Mitarbeitenden eine Orientierung über die unterschiedlichen Beratungsformate in und außerhalb der berufsbezogenen Beratung zu geben. In dieser Phase findet eine Beratung über Beratung statt.³ Nach einer gemeinsamen Betrachtung und differenzierten Sondierung der Themenhintergründe der bzw. des Ratsuchenden findet eine Zuordnung der Beratungsformate statt. Für die Formate Supervision und Coaching wird aus dem Netzwerk Supervision und Coaching von der Kirchenleitung empfohlene Supervisorinnen bzw. Supervisoren und Coaches möglichst passgenau in jedem Einzelfall eine bzw. mehrere Empfehlungen ausgesprochen. Oder es werden andere mögliche Wege aufgezeigt. Hier wird differenziert nach folgenden Beratungsformaten:

- **Formate der Supervision**

Um die Qualität der professionellen Gestaltung von Beziehungen zu reflektieren und zu verbessern, gibt es unterschiedliche Settings der berufsbezogenen Beratung. So wird klienten- bzw. kundenbezogene Beratung als Fallsupervision, kooperationsbezogene Beratung als Teamsupervision oder rollen-

bezogene Beratung als Einzel- oder Gruppensupervision bezeichnet. Coaching unterstützt, die berufliche Funktion z. B. als Fachkraft oder Leitungskraft besser ausfüllen zu können.

- **Formate des Konfliktmanagements oder der Konfliktbearbeitung**

Hier gibt es, je nach Konfliktlage, unterschiedliche methodische Vorgehensweisen.

Mediation

Wenn die Konfliktparteien freiwillig zusammenkommen, wird Mediation als Verfahren der fairen Konfliktlösung gewählt. Eine Mediation trägt zum Verstehen der Differenzen und zur Entwicklung einvernehmlicher Lösungen bei. Dabei werden auch persönliche Konflikthintergründe und Themen thematisiert. Die Parteien müssen mit der Mediation ausdrücklich einverstanden sein.

Konfliktmoderation

Ist eine emotionale Klärung nicht notwendig oder nicht gewollt, wählt man Konfliktmoderation als Verfahren aus. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn die Organisation eine Konfliktklärung anordnet. Hierbei wird ausdrücklich auf die persönliche Konflikterhellung verzichtet, weil Mitarbeitende

³ Rappe-Giesecke, Kornelia

sowie Führungskräfte zur Klärung und Veröffentlichung persönlicher Themen nicht angewiesen werden können. Der Schwerpunkt liegt hier auf einem Aushandlungsprozess, in dem die strukturellen und strategischen Hintergründe der Konfliktdynamik bearbeitet werden.

Konfliktcoaching im Rahmen der Einzelsupervision

Ein Konfliktcoaching findet das Einzelsetting statt und hat das individuelle Vorgehen im Konflikt im Fokus. Hier werden sinnvolle und angemessene Verhaltensoptionen für ein einseitiges Vorgehen zur konstruktiven Klärung entwickelt. Hier kann auch die persönliche Konfliktfähigkeit gestärkt werden oder die unterschiedlichen Konfliktpartien werden im Konfliktcoaching auf eine gemeinsame und konstruktive Konfliktbearbeitung vorbereitet.

Konfliktanalyse

Wenn es noch unklar ist, wie ein Konflikt bearbeitet werden kann, kann die Konfliktdynamik mit einer Konfliktanalyse erhellt werden.

- **Formate der Organisationsberatung**

Hier geht es in der Regel um eine Geschäftsprozessoptimierung und -modellierung, um eine Strategieberatung, Benchmarking oder eine Strukturanalyse- und -beratung. Es werden Prozesse, Strukturen und Strategien geklärt, um angemessene Veränderungsprozesse zum Erhalt oder zur Verbesserung der Organisation vorzubereiten.

- **Formate der Weiterbildung**

Mit Seminaren, Workshops und Trainings wird das Wissen, das Verhalten und die Fähigkeiten von Mitarbeitenden und Leitenden eingeübt und erweitert.⁴

- **Format der Lebensberatung**

Der Fokus liegt hier auf den aktuellen Lebensumständen, die ein gelingendes Leben beeinträchtigen. Dies können z. B. eine ungewollte Kinderlosigkeit, der plötzliche Tod eines Familienangehörigen, finanzielle Schwierigkeiten oder Suizidgedanken sein.

- **Format der Seelsorge**

Hier liegt der Schwerpunkt in der Begleitung der persönlichen Geschichte und aktueller Themen unter wesentlicher Einbeziehung von Sinn- und Glaubensfragen.

- **Format der psychologischen Beratung**

Die aktuellen Themen werden unter Berücksichtigung lebensgeschichtlicher Quellen bearbeitet.

- **Format der Therapie**

Die aktuellen Themen werden unter Berücksichtigung lebensgeschichtlicher Quellen bearbeitet. Es handelt sich um einen längerfristigen, heilkundlichen und intensiven Prozess, der von approbierten Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten begleitet wird.

- **Format der Teamentwicklung**

Zur Förderung der Kommunikation und Kooperation in Teams werden Workshops oder Seminare durchgeführt

- **Format der Konfliktvermittlung für Mitarbeitende im Landeskirchenamt**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landeskirchenamtes können bei Konflikten mit Vorgesetzten, die sie nach ihrer eigenen Einschätzung nicht selbst im Gespräch lösen können, die landeskirchlich beauftragten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Konfliktvermittlung einbeziehen. Ziel ist, eine einvernehmliche, belastbare und dauerhafte Lösung freiwillig und eigenverantwortlich für die Beteiligten zu erlangen.⁵

⁴ van Kaldenkerken, Carla, Seite 30 ff.

⁵ EKIR: Konfliktvermittlung zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften



8. Ablauf eines Supervisionsprozesses

Kontaktaufnahme

Die Kirchenleitung empfiehlt Supervisorinnen und Supervisoren, die über eine Ausbildung nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) sowie folgender Verbände verfügen und in das Netzwerk Supervision aufgenommen wurden: Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie e. V. (DGfP), Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e. V. - Fachverband für psychologische Beratung und Supervision (EKFuL), Systemische Gesellschaft (SG), Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF). Eine entsprechende aktuelle Übersicht der Supervisorinnen und Supervisoren im Netzwerk ist im Intranet der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR) und im Internet auf der Seite der Hauptstelle zu finden.

Die Referentin bzw. der Referent für Supervision und Coaching berät über unterschiedliche Beratungsformate und unterstützt bei der Suche nach einer Supervisorin oder einem Supervisor, um eine passgenaue Vermittlung zu ermöglichen.

Sondierungs- und Kontraktgespräch

Das erste Gespräch mit der Supervisorin bzw. dem Supervisor dient dem gegenseitigen Kennenlernen und der Klärung von Anlass, Anliegen und Zielen der Supervision. Mit einem klaren Auftrag kann dann ein gemeinsamer Kontrakt geschlossen werden.

Kennenlernsupervision

Die Supervisorinnen bzw. Supervisanden lernen in einer ersten Sitzung die Supervisorin bzw. den Supervisor kennen. Danach entscheiden beide Seiten, ob sie miteinander arbeiten möchten.

Kontrakt

Daraufhin erhält die Supervisorin bzw. der Supervisor einen Auftrag. In einem Kontrakt werden die Rahmenbedingungen und Ziele der Supervision bzw. des Coachings festgelegt.

Auswertung

Am Ende des Prozesses findet eine gemeinsame Auswertung zwischen der Supervisorin bzw. dem Supervisanden und der Supervisorin bzw. dem Supervisor statt. Gegebenenfalls nimmt die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber an der Auswertung teil oder erhält in einem Rückkopplungsgespräch eine Rückmeldung unter der Prämisse, dass Verschwiegenheit in persönlichen Themen, jedoch Offenheit zu strukturellen Themen besteht.

Rückmeldung

Um die Beratungsqualität im Netzwerk Supervision und Coaching der Evangelischen Kirche im Rheinland weiterhin zu sichern, werden die Supervisorinnen bzw. Supervisanden sowie Coachees gebeten, nach Abschluss des Prozesses einen Rückmeldebogen an den Fachbereich Supervision und Coaching zu senden. Auf Wunsch können die Supervisorinnen bzw. Supervisoren über die Rückmeldung informiert werden.

9. Rahmenbedingungen, Kosten und Zuschüsse für Supervision und Coaching

9.1 Rahmenrichtlinie Supervision und Coaching

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 (siehe Rahmenrichtlinie Supervision und Coaching vom 16.1.2023) 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 empfohlenen Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches aus dem Netzwerk Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche im Rheinland in Anspruch genommen werden.

Über Ausnahmen entscheiden die Dienstvorgesetzten oder das jeweilige Fachdezernat im Landeskirchenamt. Die Anerkennung als Supervisorin, Supervisor oder Coach gemäß den Standards der DGSv ist dabei eine notwendige Voraussetzung. Die Frage der Teilnahme an Supervision und Coaching wird fester Bestandteil der Mitarbeitendengespräche.

Die Übernahme der Kosten für Supervision und Coaching sind je nach Anstellungsträger unterschiedlich geregelt. Entweder ist eine (anteilige) Kostenübernahme in Richtlinien festgeschrieben oder es wird im Einzelfall verhandelt.

9.2 Bezuschussung der Supervision bzw. Coaching für Pfarrerinnen, Pfarrer und Mitarbeitende im gemeinsamen pastoralen Amt

Richtlinien

Die Kosten für Supervision und Coaching von Pfarrerinnen und Pfarrern im aktiven Dienst in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlicher Ebene werden im Rahmen der Honorarrichtlinien von der Landeskirche übernommen. Dies gilt ausschließlich für die Pfarrerinnen und Pfarrer sowie für Mitarbeitende im gemeinsamen pastoralen Amt. Für Teamsupervision von Pfarrerinnen und Pfarrern mit anderen beruflich Mitarbeitenden werden die Kosten anteilig für die Pfarrerinnen und Pfarrer bezuschusst. Bei Anstellungsmodellen ist der jeweilige Anstellungsträger die Ansprechpartnerin bzw. der Ansprechpartner.

Beantragung und Abrechnung

Die Supervision bzw. das Coaching wird bei der bzw. dem Dienstvorgesetzten mit dem vorgegebenen Antragsformular beantragt. Wenn die Wahl auf eine Supervisorin bzw. einen Supervisor außerhalb des Supervisionsnetzwerkes der Landeskirche gefallen ist, muss diese Supervisorin bzw. dieser Supervisor zumindest eine Anerkennung nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) vorweisen. Diese Übergangsregelung gilt bis zum 31.12.2023.

9.3 Gruppensupervision im Rahmen der FeA (Fortbildung in den ersten Amtsjahren)

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 Probendienst wird zu Beginn des Dienstes einer Supervisionsgruppe zugeordnet und nimmt während seines Probendienstes 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 Probendienst kostenlos.



10. Kriterien für die Zulassung als Supervisorin oder Supervisor in das Netzwerk Supervision und Coaching der Evangelischen Kirche im Rheinland

Supervision für berufliche und ehrenamtlich Mitarbeitende wird von kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren durchgeführt. Die kirchliche Anerkennung erfolgt durch die Aufnahme in das Netzwerk Supervision und Coaching.

Die fachlichen Kriterien der Anerkennung von Supervisorinnen und Supervisoren entsprechen denen der

- Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie e. V. (DGfP)
- Evangelischen Konferenz für Familien- und Lebensberatung e. V. (EKFuL)
- Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e. V. (DGSv).

Supervisionsausbildungen ausschließlich dieser weiteren Verbände mit einer annähernd vergleichbaren Qualifikation sind ebenso anerkennungsfähig zur Aufnahme in das Netzwerk Supervision und Coaching:

- Deutsche Gesellschaft für Gruppenanalyse und Gruppenpsychotherapie (D3G)
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (BDP)

- Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V. (DGSF)
- European Association for Supervision and Coaching (EASC)
- Systemische Gesellschaft e. V. (SG)

Ansonsten können Personen benannt werden, die laut Dienstauftrag mit Supervision oder mit supervisorischen Aufgaben beauftragt sind.

Die Anerkennung im kirchlichen Dienst stehender Personen setzt in der Regel voraus, dass die Erteilung von Supervision zu ihrem Dienstauftrag gehört oder eine entsprechende Beauftragung im Zusammenhang mit der Anerkennung ausgesprochen wird. Die Beauftragung erfordert das Einvernehmen des zuständigen Leitungsorgans sowie der Superintendentin oder des Superintendenten und geschieht bei Personen im pastoralen Dienst nach § 33 Pfarrdienstgesetz, bei Kirchenbeamten nach § 27 Kirchenbeamten-Gesetz und bei angestellten Personen im Dienst der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit durch die Aufnahme in den Arbeitsvertrag oder in die Dienstanweisung.

Zur Regelung eines besonderen Bedarfs können auch im kirchlichen Dienst stehende Personen anerkannt werden, bei denen die Erteilung von Supervision nicht zum Dienstauftrag gehört, wenn die im vorstehenden Absatz genannten Stellen einverstanden sind und gewährleistet ist, dass die Bestimmungen über Nebentätigkeit beachtet werden.

Das Netzwerk Supervision und Coaching steht auch Personen offen, die nicht im kirchlichen Dienst stehen, den fachlichen Kriterien entsprechen, Feldkompetenz in einem kirchlichen Arbeitsfeld nachweisen können und bereit sind, die persönlichen Qualifikationen zur Supervision im kirchlichen Bereich in einem Gespräch darzulegen.

1. In das Netzwerk Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche im Rheinland können Personen aufgenommen werden, die anhand eines Fragebogens und Vorlage entsprechender Unterlagen Folgendes nachweisen:

- a. Eine Qualifikation als „Supervisorin“ beziehungsweise „Supervisor“ (DGSv, DGfP, EKFUL), eine Qualifikation als „Supervisorin“ beziehungsweise „Supervisor“ (D3G, BDP, DGSF, EASC, SG) oder eine dienstliche Beauftragung mit Supervision oder supervisorischen Aufgaben.
- b. Bei im kirchlichen Dienst stehenden Personen ein Dienstauftrag (siehe a. oder Nebentätigkeitsgenehmigung (bei Pfarrerrinnen und Pfarrern – auch i. R. – lt. § 43 Abs. 2 PfdG durch das Landeskirchenamt, bei angestellten Personen durch den Anstellungsträger) vorliegt.
- c. Feldkompetenz in mindestens einem der Bereiche vorhanden ist:
 - Supervision in kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen, Gremien und Gruppen
 - Supervision von Personen mit Leitungsaufgaben
 - Supervision in Gemeinden beziehungsweise von Personen mit pastoraler Tätigkeit
 - Supervision in Seelsorge und Beratung.

Der Auswahlausschuss behält sich vor, vor Aufnahme in das Netzwerk ein persönliches Gespräch zu führen.

2. Die Aufnahme wird zurückgestellt bei Personen,

- die zwar schon jetzt als „Supervisorin i. A.“ bzw. „Supervisorin i. A. die übrigen Voraussetzungen erfüllen, jedoch nicht laut Dienstauftrag mit Supervision beauftragt sind oder noch nicht.
- die in ihrem Grundberuf noch nicht über eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung verfügen. Hierfür gibt es ein gesondertes Netzwerk in Ausbildung. Der Auswahlausschuss führt zur Aufnahme in das Netzwerk in Ausbildung ein Gespräch.

3. Nicht aufgenommen werden können Personen,

- die nicht im räumlichen Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland wohnen bzw. beschäftigt sind,
- die ihre Supervisionsausbildung bzw. -tätigkeit erst nach Beendigung ihrer Berufstätigkeit abgeschlossen bzw. aufgenommen haben,
- die keinen zweckdienlichen psychosozialen Grundberuf erlernt haben,
- bei denen im Gespräch mit dem Auswahlausschuss keine ausreichende Wertschätzung der kirchlichen Arbeitsfelder erkennbar wird.

4. Personen, die laut Dienstauftrag mit Supervision oder supervisorischen Aufgaben beauftragt sind,

können nicht gleichzeitig mit einer eventuell ausgeübten Nebentätigkeit, sondern nur mit ihrer beruflichen Tätigkeit auf der Adressenliste des Netzwerkes Supervision und Coaching erscheinen.

5. Die Namen der Supervisorinnen und Supervisorinnen im Netzwerk Supervision und Coaching

werden auf der Homepage der Evangelischen Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung veröffentlicht.

11. Fachstelle Supervision und Coaching in der Hauptstelle

Beratung über Beratungsformate und Zuschussmodalitäten

Die Referentin bzw. der Referent für Supervision berät bei Anfragen über die Beratungsformate Supervision und Coaching sowie über weitere Beratungsformate. Sie bzw. er ist Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für die Supervisorinnen und Supervisoren im Netzwerk. Sie bzw. er und die Teamassistentin bzw. der Teamassistent geben Auskunft über aktuelle Zuschussmodalitäten und klären über den Abrechnungsvorgang auf.

Aufnahme in das Netzwerk Supervision und Coaching

Supervisorinnen und Supervisoren mit solider Supervisionsausbildung mit Fach- und Feldkompetenz, die die Fähigkeit besitzen, die Personendynamiken, Rollendynamiken, Aufgabendynamiken sowie die Organisationsdynamik wahrzunehmen und zu entschlüsseln, können Teil des Supervisionsnetzwerkes werden. Im Netzwerk Supervision der EKiR kann auch ein Anteil von Supervisorinnen und Supervisoren arbeiten, die der evangelischen Kirche nicht angehören.

Supervisorinnen und Supervisoren, die Interesse an einer Aufnahme in das Netzwerk Supervision und Coaching haben, nehmen Kontakt zur Fachstelle auf und erhalten entsprechende Informationen und einen Antrag zur Aufnahme in das Netzwerk.

Die Supervisorinnen und Supervisoren erklären sich bereit, sich an die jeweils aktuellen Sätze der Landeskirche für Supervision und Coaching zu halten.

Die Fachstelle führt die Adressenliste der von der Kirchenleitung empfohlenen Supervisorinnen und Supervisoren, organisiert die Kennenlerngespräche mit neuen Interessentinnen und Interessenten und aktualisiert regelmäßig die Adressenliste des Netzwerkes.

Die Referentin bzw. der Referent initiiert Kooperationen z. B. in Bezug auf angeordnete Supervision mit der Personalabteilung oder in Bezug auf Supervision in irritierten Systemen in Kooperation mit der Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung.

Beratungsgremium für den Fachbereich Supervision und Coaching

Die AG Supervision und Coaching, das Beratungsgremium des Dezernates 1 in Bezug auf Supervision und Coaching innerhalb der Evangelischen Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung, berät und begleitet kontinuierlich die Entwicklung der Fachstelle Supervision und Coaching.

12. Das Netzwerk Supervision und Coaching der Evangelischen Kirche im Rheinland

Fachtreffen der Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches

Die Referentin bzw. der Referent für Supervision und Coaching regt alle Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches des Netzwerkes an, sich zum fachlichen Austausch in regionalen Intervisions-Gruppen zusammen zu schließen. Hier findet ein Informationsaustausch

über Trends und Entwicklungen in den Supervisionen und Coachings in der Evangelischen Kirche im Rheinland statt sowie ein Austausch über Best-Practice-Methoden für Supervision und Coaching im kirchlichen Feld. Diese Erkenntnisse können in die Fortschreibung des Konzeptes und in die Personal- und Organisationsentwicklung der EKiR einfließen.

Fachtage und Fortbildungen für das Netzwerk Supervision und Coaching

Diese Best-Practice-Methoden werden auf Fachtagen gebündelt. Die Referentin bzw. der Referent für Supervision und Coaching initiiert Fachtage und Fortbildungen zu den im kirchlichen Feld relevanten Themen. Hierzu können z. B. gehören:

- Methoden und Techniken in Supervision und Coaching, auch in Bezug auf geeignete Online-Tools
- der geistliche und spirituelle Anteil in Supervision und Coaching
- Dynamiken in Organisationen in unsicheren Zeiten
- Entwicklung eines Salutogenese-Konzeptes
- Entwicklung von Resilienz-Kompetenz
- Umgang mit (hoch) eskalierten Konflikten

Vernetzung mit den weiteren Referenten für Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD)

Zur fachlichen und konzeptionellen gegenseitigen Bereicherung nimmt die Referentin bzw. der Referent für Supervision und Coaching an den Austauschtreffen der anderen Landeskirchen teil.

Fachverband Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv)

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching als Fachverband fördert den Diskurs zu aktuellen sowie wissenschaftlichen Erkenntnissen und ermöglicht den Transfer in die kirchlichen Arbeitsfelder. Die im Jahr 1995 gegründete Arbeitsgruppe „Organisationsinterne Supervision und organisationsinternes Coaching“ ist die älteste eigeninitiativ durchgeführte Arbeitsgruppe von DGSv-Mitgliedern. Die Referentin bzw. der Referent für Supervision und Coaching nimmt an dem fachlichen Austausch dieser Arbeitsgruppe teil. Die interne Perspektive aus der Organisation und die externe auf die Organisation ergänzen einander, wenn es darum geht, eine auf Organisationen zugeschnittene arbeitsweltliche Beratung anzubieten.“⁶

Supervisor*in werden?

- Informationen: Gabriele Kibat (gabriele.kibat@ekir.de; 0211 3610305)
- Zuschüsse für die Weiterbildung für Pfarrer*innen: Eva Bernhardt (eva.bernhardt@ekir.de; 0211 4562-536)
- Zuschüsse für gemeindepädagogisch-diakonisch Mitarbeitende: Nicole Ganss (nicole.ganss@ekir.de; 0211 4562-310)

13. Literatur

- AG organisationsinterne Supervision/organisationsinternes Coaching: Organisationsinterne Supervision und organisationsinternes Coaching in der Praxis Erfolge sichern Krisen meistern Mitarbeiter*innen voranbringen, DGSv, 2019
- EKIR: Rahmenrichtlinie Supervision und Coaching für Pfarrerinnen und Pfarrer, (KABl, 11/2013, S. 251)
- EKIR: Rahmenrichtlinie Supervision und Coaching für Pfarrerinnen und Pfarrer, (KABl, 11/2018 und 1/2023)
- EKIR: Führungsgrundsätze für die Evangelische Kirche im Rheinland, Düsseldorf, 2014
- EKIR: Konfliktvermittlung zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften, Düsseldorf, 2021
- Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e. V. Fachverband für Psychologische Beratung und Supervision (EKFuL): Supervision in Kirche und Diakonie. Spezifische Merkmale und mögliche Herausforderungen, Berlin, Diskussionspapier 2020
- van Kaldenkerken, Carla: Wissen Was Wirkt – Modelle und Praxis pragmatischsystemischer Supervision, Tredition GmbH Hamburg, 2014, Seite 48
- Kibat, Gabriele: Grundgedanken für ein Supervisions- und Coachingkonzept für den Pfarrdienst in der EKIR, 2018
- Linke, Jürgen: Supervision und Beratung. Systemische Grundlagen und Praxis, Wissenschaftlicher Verlag des Instituts für Beratung und Supervision Aachen 2001, Seite 26 ff.
- Rappe-Giesecke, Kornelia: Triadische Karriereberatung, EHP – Verlag Andreas Kohlhaage, Bergisch Gladbach 2008, Seite 20
- Weiß, Kersti: Passgenau und flexibel. Wirksam im Zusammenspiel: Interne und externe Supervision in: Zeitschrift Supervision, Ausgabe 2/2011 | Geschäftsmodelle, Psychosozial-Verlag Gießen

⁶ AG organisationsinterne Supervision

KONTAKT

Gabriele Kibat
Evangelische Kirche im Rheinland
Fachstelle Supervision und Coaching
Evangelische Hauptstelle für Familien- und Lebensberatung
Graf-Recke-Str. 209a (Eingang Altdorferstr.)
40237 Düsseldorf
Fon 0211 3610 305 und 300
Fax 0211 3610 309
Mail gabriele.kibat@ekir.de



DOWNLOAD DER BROSCHÜRE

www.ekir.de/url/yL2

www.hauptstelle.ekir.de/thema/supervision

