



Information

Definition

Standards

Formulare

Ordnungen



SUPERVISI  **N**

Ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit

Vorwort.....	5
1. Wie hat sich Supervision in der EKvW entwickelt?	6
2. Was ist Supervision?.....	7
3. Wem nützt Supervision?	8
4. Was sind Anlässe und Inhalte der Supervision?.....	9
5. Welche Formen von Supervision gibt es?.....	10
6. Wie viel kostet Supervision?	11
7. Wie ist die Supervision in der EKvW geregelt?	12
8. Wer kann Supervision in Anspruch nehmen?	12
9. Wer bietet Supervision an?	13
10. Wie wird Supervision vermittelt?.....	14
11. Wie ist der Ablauf eines Supervisionsprozesses?.....	15
12. Wie wird Qualität entwickelt und gesichert?.....	17
13. Wie ist Supervision in der EKvW eingebunden?.....	18
 Anlage 1	
Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen	20
 Anlage 2	
Merkblatt zur Verordnung* für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen	24
 Anlage 3	
Satzung des Konvents der Supervisorinnen und Supervisoren am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung (Pastoralkolleg).....	27
 Anlage 4	
Leitlinien des Konvents für Supervision der EKvW.....	29

Impressum

Herausgegeben vom Institut für
Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW),
Schwerte und dem Konvent für
Supervision in der EKvW
Vorsitzender: Thomas Groll, Münster

Kontaktstelle für Supervision

Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Supervision -
Haus Villigst
Iserlohner Str. 25
58239 Schwerte

Ansprechpartnerin:

Burgunde Materla
Telefon: 0 23 04/755 254
E-Mail: b.materla@institut-afw.de

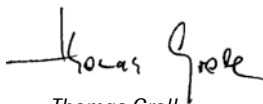
Büro:

Siegrid Kastner
Telefon: 0 23 04/755 145
Fax: 0 23 04/755 157
E-Mail: s.kastner@institut-afw.de

Stand: Oktober 2011

Vorwort

Vor drei Jahren erschien diese Broschüre erstmals zum 15jährigen Bestehen des Konvents für Supervision in der EKvW, dem Zusammenschluss aller landeskirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren. Sie stellt Informationen über Entwicklung, Inhalt, Aufbau, Ablauf, Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards unserer supervisorischen Arbeit zusammen. Bislang haben Angebot und Nachfrage von Supervision in der Kirche beständig zugenommen. Mit der bewährten Kooperation von Konvent und dem Bereich Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung verfügt die EKvW über ein niedrighschwelliges, kostengünstiges und effektives Supervisionsangebot. Wichtig bleibt, dass dieses Angebot nicht nur gut implementiert, sondern auch flächendeckend bekannt ist. Da Rahmenbedingungen sich wechselnden Anforderungen anpassen müssen und Qualitätsentwicklung ein ständiger Prozess ist, erscheint die Broschüre nun in zweiter veränderter Auflage. Ihr Ziel bleibt, Überblick und Transparenz zu schaffen für unsere Kooperationspartner, insbesondere für diejenigen, die Supervision empfehlen, und für die, die Supervision in Anspruch nehmen oder sich dafür interessieren.



Thomas Groll

Vorsitzender des Konvents für Supervision in der EKvW

1.

Wie hat sich Supervision in der EKvW entwickelt?

Seit Beginn seelsorglicher Qualifizierungsmaßnahmen gibt es in der EKvW Supervision, zunächst als Teil der Seelsorgeausbildung (KSA) - durchgeführt von Kursleiterinnen und -leitern - und darüber hinaus als weitergehende Begleitung seelsorglicher Tätigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern. Außer der seelsorglichen Qualifikation und der Zulassung zur Kursleiterin / zum Kursleiter gab es zunächst keine speziell supervisorischen Qualifikationen. Daneben gab es Supervision in sozialen Arbeitsfeldern als selbstreflexive Begleitung von Beziehungsarbeit insbesondere in diakonischen Arbeitsbereichen. Hier waren Supervisorinnen und Supervisoren in der Regel mit sozialarbeiterischem bzw. sozialpädagogischem Hintergrund und entsprechend anerkannten supervisorischen Zusatzausbildungen tätig. Diese beiden Stränge wurden 1993 zusammengefasst durch die strukturierte Organisation von Supervision in der EKvW für Pfarrerinnen und Pfarrer sowie Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen. Es wurden zwei halbe Stellen für Supervision am Pastoralkolleg eingerichtet, die später mit dem gesamten Bereich in das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW) übernommen wurden. Bis dahin voneinander unabhängig arbeitende Supervisorinnen und Supervisoren

schlossen sich zum Konvent für Supervision in der EKvW zusammen, erarbeiteten Ordnungen und Leitlinien, entwickelten Standards für die Aufnahme in die Liste der kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren, regelten die Organisation und Durchführung von Supervisionsprozessen und deren Finanzierung sowie ethische Leitlinien für supervisorisches Handeln innerhalb der EKvW.

Inzwischen ist Supervision fester Bestandteil professioneller kirchlicher Arbeit und richtet sich als Angebot an alle Berufsgruppen in den verschiedensten Arbeitsbereichen der verfassten Kirche: Gemeinde, Jugendarbeit, Kindertagesstätten, Kirchenmusik, kirchliche Einrichtungen, Leitungsfunktionen und Verwaltung.

In der Ausbildung von Pfarrerinnen und Pfarrern ist sie ebenso verpflichtender Bestandteil wie in längerfristig angelegten qualifizierenden Fort- und Weiterbildungen. Darüber hinaus leistet sie inzwischen auch Hilfestellung in persönlichen und strukturellen Veränderungsprozessen in unserer Kirche.

Der Konvent für Supervision bietet mittlerweile neben der klassischen Supervision für Einzelne, Teams und Gruppen, Leitungssupervision, Coaching, Organisationsberatung, Moderation und Konfliktberatung / Mediation an.

2.

Was ist Supervision?

Auch im kirchlichen Kontext orientiert sich Supervision an den Definitionen und Standards von qualifizierter Supervision im Allgemeinen. Von der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) übernehmen wir die Definition:

„Supervision ist ein Beratungskonzept, das zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird. Sie bezieht sich dabei auf psychische, soziale und institutionelle Faktoren.

Supervision basiert auf Kenntnissen und Theorien aus Soziologie, Sozialer Arbeit, Psychologie sowie aus Management- und Institutionstheorien und Kommunikationswissenschaften.

In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert und selbstreflexiv bearbeitet. Supervision fördert in gemeinsamer Suchbewegung das Lernen von Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen.“

Darüber hinaus liegen die Besonderheiten kirchlicher Supervision u. a. darin, dass religiöse, pastoralpsychologische und spirituelle Dimensionen der Arbeit ein wesentlicher Teil der supervisorischen Reflektion sind. Supervision trägt dazu bei, mit den Anforderungen und Konflikten des Berufslebens in der Kirche

umzugehen und ihrem missionarisch-diakonischen Auftrag besser gerecht zu werden.

In der kirchlichen Arbeit verstehen wir Supervision auch als Fortbildung mit dem besonderen Blick auf Personalentwicklung und Qualitätssicherung.

Organisationsinterne Supervision, wie sie vom Konvent für Supervision in der EKvW verantwortet wird, ist in besonderer Weise zu Transparenz und Verschwiegenheit verpflichtet.

3.

Wem nützt Supervision?

Supervision nützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: Supervision reflektiert das berufliche Handeln, ermöglicht neue Entwicklungen und Spielräume und erhöht die Arbeitszufriedenheit. Sie hilft, in belastenden Arbeitssituationen Ressourcen wieder bzw. neu zu entdecken und zu nutzen, Motivation zu stärken und damit einem Burnout vorzubeugen.

Supervision unterstützt und entwickelt Kommunikation. Sie schärft die Wahrnehmung und das Verstehen sozialer und unbewusster Prozesse. Sie reflektiert und klärt Dynamiken in der Zusammenarbeit, sie dient sowohl der Konfliktprophylaxe wie der Konfliktbearbeitung und fördert somit eine zufriedenstellende und konstruktive Kooperation oder klärt alternative Handlungsoptionen.

Supervision nützt Personen in Leitungsverantwortung: Supervision unterstützt reflektierte Beziehungsgestaltung zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie ermöglicht Rollenklärung und eine an Person und Sache orientierte Entscheidungskompetenz. Sie befähigt Führungskräfte, ihre Leitungskultur und Arbeitsstrukturen bewusst in Bezug zu ihren Aufgaben zu stellen. Sie fördert eine konstruktive Konfliktbearbeitung.

Supervision nützt zugleich Klientinnen und Klienten: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen sich in der Supervision intensiv darum, die ihnen anvertrauten Menschen zu verstehen und ihre Beziehungsgestaltung und jeweilige Aufgabe zu reflektieren und zu überprüfen. Damit geschieht ein wichtiger Beitrag zur Qualitätssicherung und -entwicklung der Arbeit mit den der Kirche anvertrauten Menschen.

Supervision nützt der Organisation: Fragen und Konflikte in Bezug auf Rolle, Zusammenarbeit sowie Arbeits- und Aufgabengestaltung werden mit dem Ziel bearbeitet, einen der Person wie der Aufgabe angemessenen Umgang zu finden. Tragende und unterstützende Funktionen der Organisation werden bewusst und nutzbar gemacht. Konflikte innerhalb der Organisation und ihrer Hierarchiestufen werden transparent und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin unterstützt, sie an der zuständigen Stelle anzugehen und konstruktiv zu lösen. Bei Umstrukturierungen werden durch Supervision der Abschied von Vertrautem sowie die Offenheit und Akzeptanz für Neues kritisch begleitet und gefördert.

4. Was sind Anlässe und Inhalte der Supervision?

Die Besonderheit kirchlicher Supervision liegt darin, dass die religiöse, pastoral-psychologische und spirituelle Dimension der Arbeit und des kirchlichen Lebens auf allen Ebenen Gegenstand der Reflektion sein kann.

- Kontinuierliche Reflektion der Aufgaben, der sozialen Beziehungen und Rolle(n)
- Vertieftes Verstehen von Klientinnen und Klienten, Ratsuchenden u.a.
- Reflektion und Erweiterung der eigenen professionellen Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten
- Reflektion und Entwicklung von Arbeitsabläufen, -strukturen und -konzepten
- Begleitung bei Berufsbeginn und Einarbeitung
- Stellenwechsel
- Übernahme neuer Aufgaben
- Übernahme von Leitungsfunktion
- Begleitung von Projektarbeit
- Innere Konflikte mit der Kirche als Dienst- und Glaubensgemeinschaft
- Ressourcenstärkung und Burnout-Prophylaxe
- Begleitung in Phasen von Organisationsentwicklung und Strukturveränderungen
- Klärung und Unterstützung in beruflichen Krisen
- Teamentwicklung
- Konflikte und Krisen in Teams und Arbeitsgruppen
- Ausbildung und qualifizierende Fort- und Weiterbildungen

5. Welche Formen von Supervision gibt es?

Supervision kann von Einzelnen, Gruppen oder Teams in Anspruch genommen werden – je nach Aufgabe, Lernbedarf und Problemzusammenhang. Im Zentrum aller Formen von Supervision stehen Klientendynamik, 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 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.

- Coaching ist eine handlungsorientierte Beratungs- und Trainingsform für konkrete Situationen und Aufgabenstellungen. Diese Beratungsform wird häufig von Leitenden in Anspruch genommen.
- Leitungssupervision ist fokussiert auf die Leitungsrolle, die Entwicklung und Unterstützung eines den jeweiligen Aufgaben und der Persönlichkeit angemessenen Führungsstils und entsprechender Organisationsformen.

Neben Supervision bietet der Konvent Konfliktberatung / Mediation, Moderation und Organisationsberatung an.

Konfliktberatung / Mediation

Konfliktberatung / Mediation ist ein strukturiertes Verfahren zur Konfliktlösung. Ziel ist es, den Konflikt mit allen Beteiligten so zu lösen, dass alle einen Gewinn haben.

Die Mediatorin / der Mediator hat eine Vermittlungsrolle und die Verantwortung für den strukturierten Ablauf und die angemessene Einbeziehung der Beteiligten.

Moderation

In der Moderation geht es um die strukturierte Gestaltung von Kommunikationsprozessen in Gruppen mit Hilfe von

6. Wie viel kostet Supervision?

gezielten Fragestellungen und Visualisierungstechniken. Moderation wird eingesetzt zur Begleitung von Gruppengesprächen oder gezielt als Unterstützung im Problemlösungsprozess.

Organisationsberatung

Organisationsberatung ist die steuernde und führende Begleitung einer Organisation in ihrem Entwicklungs- und Veränderungsprozess. In der Beratung werden alle Ebenen der Organisation berücksichtigt, die Betroffenen beteiligt und deren Ressourcen genutzt.

Die Supervision in der EKvW wird durch die Landeskirche subventioniert. Dadurch können die Kosten für die Supervisorinnen und Supervisoranden niedrig gehalten werden. Die Kosten betragen derzeit pro Sitzung:

Einzelsupervision

25,00 € p/Std.

Gruppensupervision

10,00 € je TN p/Std.

Teamsupervision

40,00 € p/Std. (bis 4 TN)

60,00 € p/Std. (ab 5 TN)

Mediation / Moderation

60,00 € p/Std.

Bei Gruppen- und Teamsupervisionen fallen ggf. Fahrtkosten in Höhe von 0,30 € / km für die Supervisorin / den Supervisor an.

7. Wie ist die Supervision in der EKvW geregelt?

Die Bereitstellung von Supervision, die Motivation zur Inanspruchnahme sowie die Sicherung des Vertrauensschutzes sind Leitungsaufgaben. Mitarbeitende der EKvW haben Anspruch auf Supervision. Supervision findet im Rahmen der Arbeitszeit statt. Sie ist somit relevant für die Personalbemessung und Budgetierung, was insbesondere bei großen Teams zu beachten ist.

Das Supervisionsangebot sowie die Struktur und Arbeit des Konvents ist in der Verordnung für Supervision vom 14.03.2002, der Satzung des Konvents vom 14.03.2002 und den Leitlinien des Konvents für Supervision der EKvW vom 19.03.2007 geregelt.
(s. Anlage 1 - 3)

8. Wer kann Supervision in Anspruch nehmen?

Das Supervisionsangebot gilt für alle Mitarbeitenden in den verschiedensten Arbeitsbereichen verfasster Kirche: Gemeinde, Jugendarbeit, Kindertagesstätten, Kirchenmusik, kirchliche Einrichtungen, Leitungsfunktionen und Verwaltung.

9.

Wer bietet Supervision an?

Anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren der EKvW sind solche, die für Supervision ausgebildet und qualifiziert und bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) oder der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) anerkannt sind. Ihre Arbeit entspricht den aktuellen fachlichen Standards für Supervision, wie sie in beiden Fachverbänden entwickelt worden sind und weiterentwickelt werden. Das Landeskirchenamt der EKvW führt eine Liste der kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren.

a) Voraussetzungen für die Aufnahme auf die Liste der anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren der EKvW sind:

- Schriftlicher Aufnahmeantrag an das Landeskirchenamt
- Nachweis einer abgeschlossenen, anerkannten Supervisionsausbildung nach den Standards der DGSv oder DGfP
- eine Festanstellung bei der verfassten Kirche
- Aufnahmegespräch mit Mitgliedern aus dem Vorstand des Konvents für Supervision der EKvW
- Nebentätigkeitsgenehmigung für die Erteilung von Supervision im Umfang von bis zu vier Wochenstunden durch den jeweiligen Anstellungsträger

Die formale Aufnahme in die Liste der Supervision erfolgt durch das Landeskirchenamt. Mit Aufnahme in die Liste entsteht die Mitgliedschaft im Konvent für Supervision der EKvW.

b) Ausscheiden aus dem Konvent / Streichung von der Liste der anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren der EKvW

- Die Mitgliedschaft im Konvent endet derzeit mit Vollendung des 67 Lebensjahres.
- Bei Nichteinhaltung der Standards, Leitlinien oder Regeln der Qualitätssicherung kann durch den Vorstand des Konvents und die hauptamtlichen Supervisorinnen und Supervisoren (Fachaufsicht) am IAFW ein Ausschluss aus dem Konvent erfolgen.
- Ein Ausscheiden aus dem Konvent kann auch auf eigenen Wunsch der jeweiligen Supervisorin / des jeweiligen Supervisors erfolgen,
- oder bei Veränderung der Aufnahmevoraussetzungen (z.B. Wechsel der Landeskirche, keine Festanstellung bei der EKvW mehr).

Das Ausscheiden aus dem Konvent hat zwangsläufig die Streichung von der Liste zur Folge.

10.

Wie wird Supervision vermittelt?

Die Vermittlung von Supervisionsprozessen, Mediation / Konfliktberatung, Moderation und Organisationsberatung geschieht durch die Kontaktstelle des Konvents am IAFW (Villigst). Die hauptamtliche Supervisorin berät die Anfragenden und vermittelt sie im Hinblick auf ihr Anliegen an die Supervisorinnen und Supervisoren des Konvents.

Der Vermittlungsverlauf geschieht in folgenden Schritten:

- a) Die Supervisionsanfrage erfolgt telefonisch, schriftlich oder persönlich bei der Kontaktstelle.
- b) Es kommt zu einem persönlichen oder telefonischen Beratungsgespräch.
- c) Das Beratungsanliegen wird geklärt, der organisatorische und strukturelle Rahmen erläutert, offene Fragen werden besprochen und der Kontakt zu einer Supervisorin / einem Supervisor für ein Erstgespräch vermittelt.
- d) Bei der Vermittlung dieser Supervisorinnen und Supervisoren geht die Kontaktstelle nach fachlichen Kriterien vor, die mit dem Konvent vereinbart sind.

Kommt es nach dem Erstgespräch zu einer gemeinsamen Arbeitsabsprache, wird eine Vereinbarung geschlossen und der Beratungsprozess kann beginnen.

11.

Wie ist der Ablauf eines Supervisionsprozesses?

a. Kontrakt / Vereinbarung

Der Supervisionsprozess beginnt mit einem Erstgespräch (Kontraktgespräch) zwischen Supervisandin / Supervisand und einer/m von der Kontaktstelle vorgeschlagenen Supervisorin / Supervisor. Hierbei geht es zunächst um das gegenseitige Kennenlernen und die Klärung des Supervisionsanliegens, der Arbeitsplatzsituation, der Einbindung in die Organisation sowie um Wünsche, Erwartungen, offene Fragen usw.

In Bezug auf die Supervisorin / den Supervisor geht es um die Einbindung in die EKVW, die supervisorische Erfahrung, die Arbeitsweise und spezifische Kompetenzen sowie die Rahmenbedingungen der Supervision (Setting).

Endet das Kontraktgespräch mit dem beiderseitigen Wunsch zur Zusammenarbeit, wird eine schriftliche Vereinbarung (Kontrakt) über die beginnende Supervision und das entsprechende Setting geschlossen. (s. Anlage 1)

Inhalte der Vereinbarung sind:

- Ziel, Form und Methoden
- Zeit, Dauer, Ort und Kosten
- Verschwiegenheit und Umgang mit strukturellen Informationen
- Ende bzw. Abbruch des Prozesses
- Form der Auswertung.

Die Vereinbarung wird von allen Beteiligten unterzeichnet und von der / dem Dienstvorgesetzten der Supervisandin / des Supervisanden genehmigt. Letzteres dient u. a. der Transparenz und Personalentwicklung. Damit ist der Supervisionsprozess anerkannte Arbeitszeit und der Versicherungsschutz geklärt.

Insofern ist jede Vereinbarung ein formaler Dreieckskontrakt. Inhaltliche Dreiecksverträge werden dann notwendig, wenn die Leitungsebene eigene Erwartungen an die Supervision von Mitarbeitenden formuliert. Diese Erwartungen werden in der Regel in einem gemeinsamen Kontraktgespräch mit allen Beteiligten verhandelt. Ferner ist zu kontraktieren, in welcher Form die Leitung über Verlauf und Ergebnis des Supervisionsprozesses – unter Wahrung der Schweigepflicht gegenüber den Supervisandinnen und Supervisanden – informiert werden soll. Je ein Exemplar der Vereinbarung erhalten Supervisand/in, Supervisor/in und die Kontaktstelle für Supervision am IAFW.

b. Prozessdauer

In der Regel umfasst ein Supervisionsprozess 10 bis 20 Supervisionssitzungen. Deutlich eingegrenzte Fragestellungen sind in Kurzformen von 3 bis 10 Sitzungen bearbeitbar. Eine Supervisions-sitzung dauert

- bei Einzelsupervision
60 oder 90 Minuten und
- bei Gruppen- und Teamsupervision
90, 120 oder 180 Minuten.

Der Supervisionsprozess wird kontinuierlich in einem Zeitrahmen von ein bis zwei Jahren durchgeführt. Eine begründete Kontraktverlängerung ist möglich.

Für Moderation, Mediation und Tagesveranstaltungen gelten andere Rahmenbedingungen, die nach jeweiligem Bedarf vereinbart werden.

c. Abschluss und Auswertung

Jeder Supervisionsprozess endet mit einer Auswertungssitzung. Hierbei erfolgt mit den Beteiligten eine systematische Auswertung darüber, ob und inwieweit die verabredeten Ziele der Supervision erreicht wurden. Außerdem wird verabredet, welche Themen und Rückmeldungen in einem Auswertungsgespräch mit der / dem Dienstvorgesetzten angesprochen werden. Weiterer Bestandteil der Auswertung ist ein Feedback über die Arbeit

der Supervisorin / des Supervisors und der Arbeits- und Beziehungsgestaltung der beteiligten Supervisandinnen und Supervisanden. Eine Auswertungssitzung findet auch bei Abbruch eines Supervisionsprozesses statt.

Mit der / dem Dienstvorgesetzten sollte ebenfalls eine Auswertung durchgeführt werden. In Dreieckskontrakten ist eine solche obligatorisch.

Die Auswertung kann in unterschiedlichen und mit den Beteiligten vereinbarten Formen erfolgen:

- zwischen Supervisandin / Supervisand und Supervisorin / Supervisor
- zwischen Supervisandin / Supervisand, Supervisorin / Supervisor und Vorgesetzter / Vorgesetztem
- zwischen Supervisorin / Supervisor und Vorgesetzter / Vorgesetztem und einer / einem Delegierten des Teams
- unter Beteiligung des Gesamtteams als Abschluss-sitzung 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 superviso-rische Schweigepflicht über alle persönlichen Daten muss dabei gewahrt sein.

12. Wie wird Qualität entwickelt und gesichert?

d. Feedbackbogen

Nach Abschluss eines Supervisionsprozesses wird die Supervisandin / der Supervisand gebeten, einen standardisierten und anonymisierten Feedbackbogen auszufüllen und an die Kontaktstelle für Supervision zurück zu senden. Die Auswertung des Bogens durch den Vorstand des Konvents dient der Qualitätssicherung der supervisorischen Arbeit.

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung verpflichten sich die Supervisorinnen und Supervisoren auf die Leitlinie des Konvents zu ethischem und professionellem Handeln in der Supervision.

(s. Anlage 4)

Die Supervisorinnen und Supervisoren bilden sich regelmäßig zu supervisionsrelevanten Themen fort. Ein bis zwei Mal im Jahr bietet der Konvent für Supervision eigene ein- oder mehrtägige Fortbildungen für seine Konventsmitglieder an.

Darüber hinaus nehmen kirchliche Supervisorinnen und Supervisoren kontinuierlich Kontrollsupervision in Anspruch, entweder in Form kollegialer Regionalgruppen innerhalb des Konvents, durch externe Einzel- bzw. Gruppensupervision oder Teilnahme an einer Balintgruppe.

Zu den Standards supervisorischer Arbeit in der EKvW gehört die Evaluation sowohl der Arbeit des Konvents als auch der einzelnen Beratungsprozesse.

13.

Wie ist Supervision in der EKvW eingebunden?

Der Konvent für Supervision mit der Kontaktstelle ist – wie schon beschrieben – integraler Bestandteil des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW in Haus Villigst, Schwerte. Daraus ergibt sich ein entsprechender Bezug zum Landeskirchenamt und zur Kirchenleitung der EKvW.

Der Konvent für Supervision in der EKvW weiß sich eingebunden in das Gesamtfeld supervisorischer Arbeit und steht in engem Kontakt zur Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv).

Kontakte zur Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) sowie zu Supervisionsorganisationen anderer Landeskirchen sichern das supervisorische Netzwerk auf evangelisch-kirchlicher Ebene.

Innerhalb der EKvW ist der Konvent für Supervision der EKvW interessiert an einer Weiterentwicklung der Koordination und Konzeption aller beraterischen Angebote für haupt- und nebenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche. Er arbeitet deshalb in unterschiedlichen Gremien und Netzwerken mit.

Für Definitionen und Impulse danken wir der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) und dem Zentrum für Organisationsentwicklung und Supervision in der EKHN (ZOS)

Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vom 14. März 2002

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirche von Westfalen hat aufgrund von Artikel 142 Abs. 1 der Kirchenordnung folgende Verordnung für die Supervision von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlassen:

1. Zielgruppe, Organisation und Erteilung von Supervision

- 1.1 Das Angebot der Supervision gilt für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Evangelischen Kirche von Westfalen.
- 1.2 Supervision wird im Auftrag der Landeskirche vom Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung organisiert und angeboten.
- 1.3 ¹Supervision wird erteilt von kirchlich anerkannten, im kirchlichen Dienst stehenden Supervisorinnen und Supervisoren. ²Stehen diese nicht zur Verfügung, so kann die Supervision auch durch andere kirchlich anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren erteilt werden.

2. Anerkennung und Begleitung von Supervisorinnen und Supervisoren

- 2.1 Das Landeskirchenamt spricht die Anerkennung der Supervisorinnen und Supervisoren im Benehmen mit dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung aus.
- 2.2 ¹Die anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren werden in eine Liste aufgenommen. ²Sie werden vom Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in regelmäßigen Abständen zu Beratungen und Fachgesprächen eingeladen.
- 2.3 ¹Die 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 aus gesprochen wird. ²Die Beauftragung erfordert den Nachweis einer fachlichen supervisorischen Qualifizierung, das Einvernehmen des zuständigen Leitungsorgans sowie der Superintendentin oder des Superintendenten und geschieht bei Personen im pastoralen Dienst nach § 33 Pfarrdienstgesetz, bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach § 23 Kirchenbeamtengesetz und bei angestellten Personen durch Aufnahme in den Anstellungsvertrag.
- 2.4 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 bei der Supervision die Bestimmungen über Nebentätigkeiten beachtet werden.

3. Form und Dauer der Supervision

- 3.1 ¹Supervision kann von Einzelnen, von Gruppen oder von Teilorganisationen (Teams, Leitungspersonen und Gremien) in Anspruch genommen werden. ²Ein

Supervisionsprozess umfasst üblicherweise bis zu 20 Sitzungen, die im regelmäßigen Rhythmus (meist zwei- oder vierwöchentlich) stattfinden. ³Eine Supervisions Sitzung dauert in der Regel im Fall der Einzelsupervision 60 bis 90 Minuten und bei einer Gruppen- oder Teilorganisations supervision zwei bis drei Stunden. ⁴Die Verlängerung eines Supervisionsprozesses bedarf einer fachlichen Begründung und setzt eine erneute Genehmigung nach Ziffer 4 voraus.

- 3.2 ¹Inhalte und Ziele der Supervision, Zeitdauer, Methoden und ggf. Kosten sind vor Beginn der Supervision zwischen den Beteiligten schriftlich zu vereinbaren. ²Dabei ist ausdrücklich sicherzustellen, dass die Verschwiegenheitspflichten der Supervisorin oder des Supervisanden, insbesondere das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Schweigepflicht (§ 37 PfdG) nicht tangiert werden. ³Außerdem hat die Supervisorin oder der Supervisor zu bestätigen, dass sie bzw. er die Schweigepflicht einhält. ⁴Der Vereinbarung ist das entsprechende Muster (Link) zugrunde zu legen.

4. Genehmigung der Supervision

- 4.1 Die Supervision setzt die Zustimmung der Anstellungskörperschaft und die Befürwortung durch das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung voraus.
- 4.2 ¹Der allgemeine Teil der Supervisionsvereinbarung bedarf der Genehmigung durch die Superintendentin oder den Superintendenten, bei den übrigen kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist auch die Genehmigung des Anstellungsträgers erforderlich. ²Steht die Supervisorin oder der Supervisand im landeskirchlichen Dienst, so ist die Genehmigung durch das Landeskirchenamt erforderlich.

5. Kosten, Honorar, finanzielle Beihilfe und Eigenanteil

- 5.1 Das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung zahlt den nach Ziffer 1.3 anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren, bei denen Supervision nicht zum Dienstauftrag gehört, für Supervisionsvereinbarungen auf der Grundlage der landeskirchlichen Honorar-Richtlinien (Link) vom 30. Oktober 1992 (KABL. 1992 S. 275)* im Rahmen der zur Verfügung stehenden Finanzmittel ein Honorar.
- 5.2 ¹Die Supervisorin oder der Supervisand zahlt zu den Kosten der Supervision einen Eigenanteil. ²Die Höhe des Eigenanteils wird vom Landeskirchenamt im Benehmen mit dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung festgesetzt.
- 5.3 Vom Anstellungsträger kann eine pauschale Kostenbeteiligung gefordert werden, deren Höhe vom Landeskirchenamt im Benehmen mit dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung festgesetzt wird.
- 5.4 ¹Eigene Auslagen trägt die Supervisorin oder der Supervisand. ²Sofern der Supervisorin oder dem Supervisor bei einer Gruppen- oder Teilorganisations supervision Auslagen für Fahrtkosten entstehen, sind diese von den Supervisorinnen und Supervisanden zu erstatten. ³Die Auslagen können vom

Anstellungsträger übernommen werden.

- 5.5 1Sofern das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung feststellt, dass in besonders gelagerten Einzelfällen aus fachlichen Gründen die Supervision nicht von einer nach 1.3 anerkannten Supervisorin oder einem Supervisor durchgeführt werden sollte, kann eine Beihilfe zu den Honorarkosten der Supervisorin oder des Supervisors gezahlt werden. 2Die Beihilfe wird bei Personen im pfarramtlichen Dienst und bei Personen im Dienst der Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit während der Ergänzungs- und der Aufbauausbildung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Finanzmittel von der Landeskirche gezahlt. 3In allen anderen Fällen kann der Anstellungsträger eine Beihilfe gewähren. 4Für die Höhe der Beihilfe sind die in den landeskirchlichen Honorar-Richtlinien (Link) genannten Sätze für Einzel-, Teilorganisations- oder Gruppensupervision maßgebend. 5Die Supervisandin oder der Supervisand hat mindestens einen Eigenanteil gemäß Ziffer 5.2 zu leisten. 6Die Beihilfe ist zusammen mit der Genehmigung der Supervision nach Ziffer 4 zu beantragen.

6. Nachweis der Supervision

- 1Der Abschluss der Supervision wird in geeigneter Weise dokumentiert. 2Grundlage ist eine schriftliche Bestätigung der Supervisorin oder des Supervisors über die Anzahl der Termine und über die Schlussauswertung der Supervision.

7. Ausführungsbestimmungen, In-Kraft-Treten

- 7.1 Das Landeskirchenamt kann zu dieser Verordnung Ausführungsbestimmungen erlassen.
- 7.2 1Die Verordnung tritt am 1. April 2002 in Kraft. 2Mit In-Kraft-Treten dieser Verordnung treten die Richtlinien für die Supervision von Pfarrerrinnen und Pfarrern, Predigerinnen und Predigern, sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Verkündigung, Seelsorge und Bildungsarbeit in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 7. Juli 1992 (KABl. 1992 S. 169) außer Kraft.

Bielefeld, 14. März 2002

Evangelische Kirche von Westfalen

Die Kirchenleitung

(L. S.) Dr. Friedrich / Kleingünther

Az.: 52719/01/C 4-05/14

* letzte Änderung vom 09. April 2002 (KABl 2002 S. 143)

**(Anlage zu Ziffer 3.2
Verordnung für die Supervision in der EKvW vom 14.03.2002)**

**Muster
Vereinbarung**

Frau/Herr _____
als Supervisorin bzw. Supervisor

und

Frau/Herr _____
als Supervisandin bzw. Supervisand

Anschrift, Telefon, e-Mail-Adresse

vereinbaren vorbehaltlich der Zustimmung des zuständigen Leitungsorgans _____ Sitzungen
Supervision im Rahmen der Verordnung für die Supervision in der EKvW.

1. Die Supervision findet in der Regel
wöchentlich/vierzehntägig/monatlich* statt als
 Einzelsupervision,
 Gruppensupervision,
 Supervision einer Teilorganisation.
2. Vereinbarungen über Ort und Zeit der Supervision werden zwischen den Beteiligten getroffen.
3. Die Supervision wird mit einer Auswertungssitzung beendet. Dies gilt auch für den Abbruch
der Supervision.
4. Die Supervisorin bzw. der Supervisor bestätigt, dass sie bzw. er die Schweigepflicht einhält.
Bei Gruppen-, Teilorganisations- und Teamsupervision sind die Teilnehmerinnen und Teil-
nehmer zur Verschwiegenheit über die Angelegenheiten der anderen Beteiligten verpflichtet.
5. Die Verschwiegenheitspflichten der Supervisandin oder des Supervisanden, insbesondere das
Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht (§ 37 PfdG), werden durch die
Supervision nicht tangiert.
6. Das Honorar beträgt je Sitzung _____ Euro. Die Supervisorin bzw. der Supervisor
rechnet das Honorar mit dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung ab. Die Abrechnung
des Honorars erfolgt entsprechend den Bestimmungen der Verordnung für die Supervision in
der EKvW auf der Grundlage der landeskirchlichen Honorar-Richtlinien. Die Supervisandin
bzw. der Supervisand entrichtet den zu zahlenden Eigenanteil in Höhe von _____ Euro an
das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung.

_____, den _____

(Supervisorin/Supervisor)

_____, den _____

(Supervisandin/Supervisand)

Genehmigt:

_____, den _____

(Superintendentin/Superintendent)

(*Nichtzutreffendes bitte streichen)

Merkblatt zur Verordnung* für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen

1. Definition und Ziele

Supervision ist ein Prozess gemeinsamen Reflektierens von beruflicher Praxis. Im Mittelpunkt dieses Prozesses stehen Menschen in ihrem beruflichen Handeln und in ihren sozialen Bezügen.

Supervision will Denken, Fühlen und Handeln in Einklang bringen und eine effektive und situationsangemessene Arbeit fördern. In diesem Verständnis kann Supervision der Qualifizierung sowie der psychischen Entlastung und Stabilisierung dienen.

Supervision in der Kirche will helfen, das berufliche Handeln in seiner Beziehung zum kirchlichen Auftrag sowie zu den Gegebenheiten des Arbeitsfeldes und den persönlichen Möglichkeiten zu verstehen und auszuüben. Dadurch sollen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Fähigkeit gestärkt werden, mit Menschen umzugehen, denen sie in ihrem Arbeitsfeld begegnen.

Supervision hilft, Erfahrungen der täglichen Arbeit zu Lernerfahrungen zu machen, die dazu beitragen, eigene Stärken zu entdecken und auszubauen, eigene Schwächen zu erkennen sowie einen angemessenen Umgang mit ihnen zu lernen. Supervision hilft auch, Grenzerfahrungen, wie sie insbesondere in der seelsorglichen Begegnung vorkommen, zu bearbeiten und zum eigenen Glauben in Beziehung zu setzen.

Der Nutzen für die kirchliche Arbeit kann erwartet werden in der Verringerung von inner- und zwischenmenschlichen Reibungsverlusten und im Gewinn von mehr Identität in der Berufsrolle, größerer Gewissheit dem Auftrag gegenüber und mehr Kompetenz in bezug auf die anstehenden Aufgaben.

2. Was sind Inhalte von Supervision?

Supervision zielt schwerpunktmäßig auf das berufliche Handeln und dessen Bedingungen ab. Dabei geht es um die Klärung des Verhältnisses von Person und Arbeitsfeld.

Folgende Inhalte sind in der Supervision beispielsweise möglich:

- Auseinandersetzung mit der Situation und der Struktur des Arbeitsfeldes oder mit strukturellen Veränderungsprozessen innerhalb des Arbeitsfeldes,
- Beziehung zu Menschen im Arbeitsfeld,
- Befähigung zur Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen sowie mit Vorgesetzten,
- Umgang mit Rollenerwartungen,
- Klärung der eigenen beruflichen Identität im Spannungsfeld von Anspruch und Wirklichkeit, persönlichen Möglichkeiten und Grenzen,
- Übernahme von Verantwortung und Entwicklung von Entscheidungsfähigkeit,
- Überprüfen der eigenen Einstellungen gegenüber der Arbeit und den Menschen,
- Überprüfen von Zeiteinteilung und von Schwerpunktsetzungen,

* Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen vom 14.03.02 (KABl. Nr. 5/2002)

- Integration von theoretischem Wissen in die berufliche Praxis (insbesondere bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern),
- Einbeziehen theologischer, psychologischer und sozialwissenschaftlicher Erkenntnisse,
- Überprüfen und Entwickeln von Konzepten,
- Fallbesprechungen.

3. Wer kann Supervisorin bzw. Supervisor sein?

Supervision wird durch von der Evangelischen Kirche von Westfalen anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren erteilt, die durch Ausbildung und Erfahrung zur Anleitung und Begleitung von Supervisionsprozessen befähigt sind. Die Supervisorin bzw. der Supervisor leitet den Lernprozess methodisch auf der Grundlage einer vertrauensvollen Beziehung zur Supervisandin bzw. zum Supervisanden. Zwischen beiden darf kein Abhängigkeitsverhältnis bestehen.

4. Wer kann Supervisandin bzw. Supervisand sein?

Supervisandinnen bzw. Supervisanden können alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche sein.

Kontaktstelle:

Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW

- Supervision -

Haus Villigst - Iserlohner Str. 25

58239 Schwerte

Büro: Siegrid Kastner

(Mo. - Do. 8.00 - 12.30 Uhr, 13.30 - 16.00 Uhr, Fr. 8.00 - 12.00 Uhr)

Tel.: (02304) 755-145

Fax: (02304) 755-157

E-Mail: s.kastner@institut-afw.de

5. Anlässe der Supervision

Supervision gewinnt in der kirchlichen Arbeit zunehmend an Bedeutung, weil sie eine fachbezogene Begleitung im eigenen Berufsfeld ermöglicht. Die vielfältigen Beziehungen und Arbeitsfelder, in denen kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Seelsorge, Einzelgesprächen und Gruppenbegleitung stehen, werden geklärt, bearbeitet und vertieft.

In der beruflichen Einstiegsphase

Supervision unterstützt Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit. Sie leistet Integrationshilfe zwischen Theorie und Praxis und verhilft zur Orientierung in den Strukturen des Arbeitsfeldes.

In der Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben

Supervision soll eine Orientierung, Qualifizierung und eine angenommene Strukturierung in der Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben ermöglichen.

In einer beruflichen Umorientierungsphase

Supervision übernimmt begleitende und stützende Funktion bei Stellenwechsel, bei beruflicher Neuorientierung oder bei der Übernahme neuer Aufgaben.

6. Formen der Supervision

Einzelsupervision

Sie ist als Arbeits- und Beziehungsprozess zwischen Supervisorin oder Supervisor und Supervisandin oder Supervisand zu verstehen. Es geht um die Reflektion der beruflichen Rolle, berufliche Krisen zu meistern, Entscheidungen vorzubereiten oder eine verbesserte Balance zwischen Beruf und Privatem zu erreichen. Sie berücksichtigt die spezifische Befindlichkeit der Person und der Berufssituation.

Gruppensupervision

Die Teilnehmenden können in unterschiedlichen oder gleichen Arbeitsfeldern tätig sein. Gruppensupervision ermöglicht den einzelnen Gruppenmitgliedern, von den Kenntnissen, Arbeitsweisen und Problemen der anderen zu lernen. Sie erfahren dabei, mit den persönlichen und beruflichen Fragen nicht allein zu stehen. Die Gruppe ist Lernfeld und Modell für berufliche Interaktion.

Supervision von Teilorganisationen

Supervision von Teilorganisationen (Teams, Leitungsgruppen und Gremien) dient vor allem der Verbesserung von Kommunikation und Kooperation untereinander. Es geht darum, sich mit Leitungsfragen auseinander zu setzen, um die Entwicklung neuer Strukturen und Konzepte zu fördern. Darüber hinaus geht es darum, für gemeinsame Aufgaben Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

7. Kosten der Supervision

Die Supervisandin oder der Supervisand zahlt gemäß Ziffer 5.2 der Verordnung für die Supervision in der EKvW zu den Kosten einer Einzelsupervision 25 ; bei Gruppen- und Teamsupervision 16,00 €, ab 5 Teilnehmenden 11,00 € pro Person/Sitzung als Eigenanteil. Für Großgruppen- oder Teams ab 10 Teilnehmenden beträgt der Eigenanteil 60 € pro Zeitstunde.

Satzung des Konvents der Supervisorinnen und Supervisoren am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung (Pastoralkolleg)

1. Präambel

- Der Konvent verantwortet die Supervision innerhalb der EkvW im Auftrag des Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Der Konvent der Supervisorinnen und Supervisoren arbeitet am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- Die von den Mitgliedern durchgeführte Supervision findet im Rahmen der Richtlinien für Supervision der EkvW vom 14.03.02 (KABL 1992 S. 169) statt.

2. Aufgaben des Konvents

Die Aufgaben des Konvents sind:

- Weiterentwicklung des Supervisionskonzeptes in der EkvW
- Entwicklung und Sicherung von Standards für Supervision und deren kontinuierliche Überprüfung
- Angebot von Kontrollsupervisionsgruppen für landeskirchliche SupervisorInnen
- Fortbildungsangebote für landeskirchliche SupervisorInnen
- Interessenvertretung gegenüber dem LKA und dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Kooperation mit anderen VertreterInnen von Supervision und Institutionen, in denen SV angeboten wird, innerhalb der EkvW
- Kollegialer Austausch

3. Arbeitsformen und Organe des Konvents

- Der Konvent tritt in der Regel zweimal im Jahr zusammen; zu einer Tagung im Jahr wird das zuständige Dezernat des LKA eingeladen.
- Der Konvent wählt aus seinen Reihen die Vorsitzende / den Vorsitzenden, die / der den Konvent und seinen Vorstand vertritt, sowie deren / dessen Stellvertretung. In den Vorstand werden drei weitere Mitglieder vom Konvent gewählt. Die Wahlen erfolgen für 3 Jahre; Wiederwahl ist zulässig. Der Vorstand tritt mind. 3 mal im Jahr zusammen.
- Die Geschäftsführung des Konvents liegt bei der hauptamtlichen Supervisionsstelle. Die Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstandes teil.

- Die fachliche Aufsicht über Supervision liegt bei der Leiterin oder dem Leiter des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Sie wird in Delegation wahrgenommen von der hauptamtlichen Supervisionsstelle im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Absprache mit dem Vorstand des Konvets.

4. Mitgliedschaft und Aufgaben der Mitglieder im Konvent

- Mitglied kann nur werden, wer die vom Konvent im Einvernehmen mit dem LKA gesetzten Standards erfüllt.
- Mitglieder sind alle landeskirchlich anerkannte Supervisoren und Supervisorinnen.
- Die Mitglieder sind verpflichtet:
 - zur regelmäßigen Mitarbeit im Konvent
 - zur Übernahme von SV-Prozessen im Rahmen der landeskirchlichen Freistellung
 - zur Teilnahme an einer Kontrollsupervision
 - zur supervisorischen Fortbildung.
- Die Mitgliedschaft wird regelmäßig vom Vorstand in Bezug auf die Einhaltung der genannten Verpflichtungen überprüft; begründete Ausnahmen sind zulässig.
- Die Mitgliedschaft endet mit Erreichen des von der Landeskirche vorgegebenen Pensonsalters (z.Z. 65 Jahre), durch Austritt oder Streichung von der Liste.

14.03.02

Leitlinien des Konvents für Supervision der EkvW

Im Konvent für Supervision der EkvW haben sich die landeskirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren zusammengeschlossen. Ziele und Aufgaben des Konvents sind in der Satzung beschrieben. Die Mitglieder arbeiten vor dem Hintergrund des christlichen Menschenbildes. Sie sind an unterschiedlichen Instituten in methodischer Vielfalt ausgebildet. Die Arbeit findet nach der landeskirchlichen Supervisionsordnung in der jeweils gültigen Fassung statt.

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung verpflichten sich die Supervisoren und Supervisorinnen auf folgende Leitlinien zu ethischem und professionellem Handeln in der Supervision:

1. Die Supervisoren und Supervisorinnen üben ihre Tätigkeit nach professionellen Standards aus und sind zu regelmäßiger Fortbildung und Kontrolle ihrer supervisorischen Arbeit verpflichtet. Mindestens alle 5 Jahre sollen Fortbildung und Kontrolle der supervisorischen Arbeit außerhalb der landeskirchlichen Angebote stattfinden.
2. Sie arbeiten auf der Grundlage eines supervisorischen Selbstverständnisses, für das Selbstaufklärung und Selbstreflexion konstitutiv sind.
3. Sie sind auch über den Prozess hinaus zur Verschwiegenheit über Inhalte der Supervision verpflichtet. Ausnahme ist die Besprechung von Szenen in anonymisierter Form in der Kontrollsupervision, alle weitergehenden Informationen sind mit den Supervisandinnen und Supervisanden abzusprechen.
4. Sie begegnen jedem Menschen mit Respekt, unabhängig von dessen Herkunft, Weltanschauung und Lebensgestaltung.
5. Supervisorische Arbeit verbietet sich bei dienstlichen oder institutionellen Abhängigkeitsverhältnissen ebenso wie bei privaten Bindungen und Freundschaften. Sexuelle Beziehungen in einer Supervisionsbeziehung sind nicht statthaft.
6. Gegenüber der Landeskirche bewahren sie eine kritische Loyalität. Untereinander verhalten sie sich kollegial.
7. Supervisionsprozesse werden über die Kontaktstelle für Supervision am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EkvW vermittelt. Die Verträge werden nach den jeweils gültigen Formularen abgeschlossen.
8. Die Nähe bzw. Distanz zum Feld und die Tatsache, dass es sich um organisationsinterne Supervision handelt, sind jeweils in ihrer Chance oder Gefährdung für den Prozess zu reflektieren.
9. Fachlich nicht zu begründende gleichzeitige Beratungsprozesse sind zu vermeiden.

10. Supervision ist eine Beratungsform neben anderen. Die Mitglieder des Konvents wahren daher die Grenzen zu anderen Verfahren (z.B. psychotherapeutischen Prozessen) wie zur Seelsorge. Sie reflektieren bei jeder Anfrage, ob die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll einzusetzen sind, und beschränken sich auf die verabredete supervisorische Leistung.
11. Zielsetzungen der Supervision und berufliche Themen der Supervisanden und Supervisandinnen sollen im Rahmen des Dreieckskontraktes mit dem Auftraggeber besprochen werden. Das jeweilige Vorgehen dabei ist transparent zu gestalten.
12. Bei einander widersprechenden Aufträgen von Supervisand und Träger entwickeln die Supervisoren und Supervisorinnen ihre eigene Position und machen diese kenntlich. Die Supervision ist ergebnisoffen.

Die Leitlinien haben selbstverpflichtenden Charakter. Ihre Weiterentwicklung erfordert die Auseinandersetzung der Mitglieder des Konvents mit ihnen.

Einstimmig verabschiedet auf der Vollversammlung des Konvents für Supervision der EkvW am 19.3.2007

