



Impressum

Herausgegeben vom Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW) der EKvW, Schwerte und dem Konvent für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche

Kontaktstelle für Supervision

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

Ansprechpartnerin:

Burgunde Materla
02304/755-254
Burgunde.Materla@institut-afw.de

Büro:

Britta Stracke
02304/755-145
02304/755-157 Fax
Britta.Stracke@institut-afw.de

Inhalt

Vorwort	4
1. Geschichte der Supervision in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche	5
2. Definition von Supervision	6
3. Supervision und andere Beratungsformate	7
4. Nutzen von Supervision und ihre Zielgruppen	9
5. Anlässe und Inhalte von Supervision	10
6. Kosten für Supervision	10
7. Regelungen und Grundlagen von Supervision	11
8. Konvent für Supervision und Coaching in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche	12
9. Vermittlung von Beratungsanfragen	13
10. Ablauf eines Supervisionsprozesses	14
11. Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung	15
12. Vernetzung von Supervision in kirchlichen und supervisorischen Kontexten	15
Anlage 1: Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen	16
Anlage 2: Merkblatt zur Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen	19
Anlage 3: Satzung des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche	21
Anlage 4: Leitlinien des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche	22



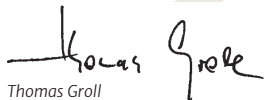
Vorwort

Der Konvent für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche als Zusammenschluss aller landeskirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren bietet seit 1993 in enger Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Evangelischen Kirche von Westfalen in Villigst Beratung für die Mitarbeitenden der Westfälischen und Lippischen Landeskirche an.

Dieser Supervisions-Reader informiert in der 5. Auflage über Entwicklung, Inhalt, Aufbau, Ablauf, Rahmenbedingungen und Qualitätsstandards unserer supervisorischen Arbeit. Bislang haben Angebot und Nachfrage von Supervision in der Kirche beständig zugenommen. Gerade in Zeiten kontinuierlicher und zunehmend konflikthafter Strukturveränderungen ist Supervision ein unverzichtbares Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Supervision und Beratung stellen eine wesentliche Unterstützung für Mitarbeitende dar und dienen der Qualitätssicherung kirchlicher Arbeit. Supervisorische Arbeit entwickelt sich laufend weiter – so sind über die Jahre neue Beratungsformate hinzugekommen. Online – Supervision wird ab Januar 2020 als neues Beratungsformat angeboten.

Mit all dem verfügen die Westfälische und Lippische Landeskirche über ein niedrigschwelliges, effektives und kostengünstiges Supervisionsangebot.

Ziel dieses Readers ist es, Überblick und Transparenz zu schaffen für unsere Kooperationspartner, insbesondere für diejenigen, die Supervision empfehlen, und für die, die Supervision in Anspruch nehmen wollen oder sich dafür interessieren.



Thomas Groll

Vorsitzender des Konvents für Supervision und Coaching in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche

1. Geschichte der Supervision in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche

Seit Beginn seelsorglicher Qualifizierungsmaßnahmen gibt es in der Kirche auch Supervision, zunächst als Teil der Seelsorgeausbildung, durchgeführt von Kursleiterinnen und Kursleitern, und darüber hinaus als weitergehende Begleitung seelsorglicher Tätigkeit von Pfarrerinnen und Pfarrern. Außer der seelsorglichen Qualifikation und der Zulassung zur Kursleitung gab es andere Qualifikationen im Rahmen anerkannter Berufsverbände. In sozialen Arbeitsfeldern wurde Supervision als selbstreflexive Begleitung von Beziehungsarbeit genutzt insbesondere in diakonischen Arbeitsbereichen. Hier waren Supervisorinnen und Supervisoren in der Regel mit sozialarbeiterischem beziehungsweise sozialpädagogischem Hintergrund und entsprechend anerkannten supervisorischen Zusatzausbildungen tätig.

Diese beiden Stränge wurden 1993 zusammengefasst durch die strukturierte Organisation von Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen für Pfarrerinnen und Gemeindepädagogen. Es wurde eine Stelle für Supervision am westfälischen Pastorkolleg eingerichtet, die später mit dem gesamten Pastorkolleg in das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW) übernommen wurde. Seit 2010 ist der Bereich Supervision ein eigenständiger Fachbereich im IAFW. Bis dahin voneinander unabhängig arbeitende Supervisorinnen und Supervisoren schlossen sich zum Konvent für Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche von Westfalen 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 Evangelischen Kirche von Westfalen.

In der Lippischen Landeskirche wurde mit der Gründung der landeskirchlichen Beratungsarbeit im Jahr 1976 auch Supervision eingeführt. Die Arbeit geschah hier nach den damals geltenden Standards. Im Jahr 1993 wurde eine landeskirchliche Supervisionsordnung erlassen. Aufgrund dieser Ordnung konnten sich qualifizierte Supervisorinnen und Supervisoren als landeskirchlich anerkannte Fachkräfte eintragen lassen und zur Supervision innerhalb der Landeskirche zugelassen werden. Anfang 2013 beschlossen die Westfälische und Lippische Landeskirche ihre Zusammenarbeit im Bereich Supervision. 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 sowie in der Fortbildung in den ersten Amtsjahren (FEA) ist sie ebenso verpflichtender Bestandteil wie in längerfristig angelegten qualifizierenden Fort- und Weiterbildungen. Darüber hinaus leistet sie auch Hilfestellung in persönlichen und strukturellen Veränderungsprozessen in unserer Kirche.

Seit Herbst 2013 gehören auch ehrenamtlich Mitarbeitende in bestimmten Funktionen zur Zielgruppe kirchlicher Supervision!

Der Konvent für Supervision und Coaching bietet neben der klassischen Supervision für Einzelne, Teams und Gruppen, Leitungssupervision, Coaching, Organisationsberatung, Moderation, Konfliktberatung / Mediation und Onlinesupervision (Mail- und Chat-Supervision) an.

2. Definition von Supervision

Auch im kirchlichen Kontext orientiert sich Supervision an den Definitionen und Standards von qualifizierter Supervision im Allgemeinen. Von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (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 unter anderem 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 und ehrenamtlichen Engagements 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 und Coaching in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche verantwortet wird, ist in besonderer Weise zu Transparenz und Verschwiegenheit verpflichtet.

3. Supervision und andere Beratungsformate

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.

Einzel-supervision

Einzelpersonen begeben sich in Supervision, um ihre berufliche Rolle zu reflektieren, den Umgang mit Personen im beruflichen Umfeld zu verbessern, eine berufliche Krise zu meistern, um Entscheidungen vorzubereiten, die Balance zwischen persönlicher und beruflicher Sphäre neu auszuloten oder um sich in einer neu übernommenen Position unterstützen zu lassen.

Coaching

ist Beratung für Menschen mit anspruchsvollen Aufgaben und besonderen Funktionen in Unternehmen und Organisationen. Coaching dient der Stärkung und Unterstützung bei herausfordernden Entscheidungen in Konflikt- und Krisensituationen oder bei Mitgestaltung von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen. Coaching bereitet Ratsuchende auf Kommendes vor oder reflektiert Erfahrungen. Beides dient der Qualifizierung, der persönlichen Sicherheit oder dem Aufzeigen von Wegen aus fordernden Situationen heraus.

Leitungssupervision

ist eine auf die Ausgestaltung einer Führungsrolle bezogene Beratung. Häufig wird Leitungssupervision als Einzelsupervision oder als Coaching von Führungskräften durchgeführt. Führungskräfte können auch in Gruppensupervision voneinander profitieren. Die Entwicklung von Leitungsidentität vor dem Hintergrund der beruflichen Biografie und aktuelle Fragen zur Leitungs- und Führungsrolle stehen im Mittelpunkt.

Teamsupervision

Supervision in Organisationen. Die Beratung und Begleitung von Teams, Projekt- oder Arbeitsgruppen, die an einer gemeinsamen Aufgabe in einer Organisation arbeiten, ist eine häufig angewandte Form der Supervision. Hier geht es zum Beispiel um das Verständnis der Arbeitsprobleme mit Klientinnen und Klienten, um die Verbesserung unzureichender Kooperation, um die Auseinandersetzung mit Leitungsfragen oder um die Entwicklung neuer Strukturen und Konzepte. Für das Gelingen solcher Supervision ist es erforderlich, dass die Leitung mit einbezogen wird.

Gruppensupervision

Verschiedene Personen, die sich zum Zweck der Supervision treffen. Sie arbeiten entweder in gleichen, ähnlichen oder unterschiedlichen beruflichen Rollen und Funktionen. Die Gruppenmitglieder sind in verschiedenen institutionellen Rahmen tätig.

Online-Supervision

ist eine Beratungsform für die berufliche Praxis per Chat oder Mail. Genutzt werden kann sie von allen Mitarbeitenden, die von zuhause, von unterwegs oder vom Arbeitsplatz aus beraten werden möchten und die eine Affinität zum Schreiben haben.

Die Kommunikation ist webbasiert, die Datenübermittlung geht über eine sichere SSL-Verschlüsselung und entspricht allen rechtlichen Bestimmungen hinsichtlich der Beratung via Internet.

Mail-Supervision

Die Mail - Supervision bietet ein zeitlich sehr flexibles Setting. Der schriftliche Dialog erlaubt, das eigene Geschriebene und auch die Antworten immer wieder nachzulesen. Der zeitliche Abstand zwischen den Mails entschleunigt und eröffnet Raum für neue Möglichkeiten der Reflektion. Anfragen werden von onlineerfahrenen Supervisoren beantwortet. Aus der Anfrage kann sich ein Internetdialog unterschiedlicher Länge entwickeln, je nach Bedarf und Absprache.

Chat-Supervision

Chat Supervision findet in einem Setting statt, bei dem in Echtzeit mit einer Supervisorin oder einem Supervisor für eine verabredete Zeit Gespräche geführt werden.

Mediation

ist ein Verfahren der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Mediatorinnen und Mediatoren stellen durch ihre eigene innere Haltung, durch Kommunikations- und Interventionstechniken eine Brücke zwischen den Konfliktbeteiligten her und unterstützen sie dadurch, ihre Konflikte selbstverantwortlich, freiwillig und gewaltfrei zu lösen. Mediatorinnen und Mediatoren steuern den Bearbeitungsprozess und nehmen selbst eine neutrale und allparteiliche Haltung ein. Die Parteien werden ermutigt, ihre Interessen, Wünsche und Befürchtungen, die oft hinter starren Positionen verborgen liegen, wahrzunehmen und zu artikulieren.

(Definitionen aus: Supervision – ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) Januar 2012)

Moderation

ermöglicht die strukturierte Gestaltung von Kommunikationsprozessen in Gruppen mit Hilfe von gezielten Fragestellungen und Visualisierungstechniken. Moderation wird eingesetzt zur Begleitung von Gruppengesprächen oder gezielt zur Unterstützung im Problemlösungsprozess.

Organisationsberatung

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

4. Nutzen von Supervision und ihre Zielgruppen

Beruflich Mitarbeitende

Supervision reflektiert das berufliche Handeln, ermöglicht neue Entwicklungen und Spielräume und erhöht die Arbeitszufriedenheit. Sie hilft, in belastenden Arbeitssituationen Ressourcen wieder oder neu zu entdecken und zu nutzen, Motivation zu stärken und damit unter Umständen 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 als auch der Konfliktbearbeitung und fördert somit eine zufriedenstellende und konstruktive Kooperation oder klärt alternative Handlungsoptionen.

Personen in Leitungsverantwortung

Supervision unterstützt reflektierte Beziehungsgestaltung zu Mitarbeitenden. 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.

Mitarbeitende im Ehrenamt:

Supervision trägt bei zur Kompetenzförderung und Qualitätsentwicklung ehrenamtlicher Arbeit. Sie bearbeitet in diesem Kontext Fragen, Konflikte und Veränderungsprozesse und unterstützt die Entwicklung und Durchführung von ehrenamtlicher Mitarbeit in besonderer Verantwortung.

Supervisandinnen und Supervisanden

Mitarbeitende 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.

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. Mitarbeitende werden darin unterstützt, Konflikte an der zuständigen Stelle anzugehen und konstruktiv zu lösen. Bei Umstrukturierungen wird durch Supervision der Abschied von Vertrautem und die Offenheit und Akzeptanz für Neues ermöglicht.

5. Anlässe und Inhalte von Supervision

Supervision kann sowohl genutzt werden als Begleitung und Qualifizierung kirchlicher Arbeit, als auch zur Unterstützung in besonderen Konflikt- und Veränderungssituationen:

- Kontinuierliche Reflektion der Aufgaben, der sozialen Beziehungen und Rolle(n),
- Vertieftes Verstehen von Mitarbeitenden und Ratsuchenden,
- Reflektion und Erweiterung der eigenen professionellen Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten,
- Reflektion und Entwicklung von Arbeitsabläufen, -strukturen und -konzepten,
- Begleitung des Berufseinstiegs und in der Einarbeitung,
- Stellenwechsel,
- Übernahme neuer Aufgaben,
- Übernahme von Leitungsfunktionen,
- 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.

6. Kosten für Supervision

Die jeweils aktuell geltenden Sätze für die Eigenbeteiligung stehen im Internet auf der Homepage des Fachbereichs Supervision im Institut für Aus- Fort- und Weiterbildung: www.supervision-villigst.de

7.

7. Regelungen und Grundlagen für Supervision

Die Bereitstellung von Supervision, die Motivation zur Inanspruchnahme sowie die Sicherung des Vertrauensschutzes sind Leitungsaufgaben. Mitarbeitende der Westfälischen und Lippischen Landeskirche haben Anspruch auf Supervision. Supervision findet im Rahmen der Arbeitszeit statt. Sie ist somit relevant für die Personalbemessung und Budgetierung. Das Supervisionsangebot sowie die Struktur und Arbeit des Konvents für Supervision und Coaching ist in der Verordnung für Supervision vom 14.03.2002, der Satzung des Konvents für Supervision und Coaching vom 14.05.2014 und den Leitlinien des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche vom 14.05.2014 geregelt. (Siehe Anlage 1,3,4)

8. Konvent für Supervision und Coaching in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche

Im Rahmen der internen Supervisionsordnung der Westfälischen und Lippischen Landeskirche wird Supervision von kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren angeboten. Sie sind für Supervision ausgebildet und qualifiziert und bei der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) oder der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) anerkannt. Ihre Arbeit entspricht den aktuellen fachlichen Standards für Supervision, wie sie in beiden Fachverbänden entwickelt worden sind und weiterentwickelt werden. Die Westfälische und Lippische Landeskirche führen jeweils eine Liste der kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren.

Voraussetzungen für die Aufnahme auf die Liste der kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren sind:

- Schriftlicher Aufnahmeantrag an das jeweilige Landeskirchenamt,
- Nachweis einer abgeschlossenen, anerkannten Supervisionsausbildung nach den Standards der DGSv oder der DGfP,
- eine Festanstellung bei der verfassten Kirche,
- Nebentätigkeitsgenehmigung für die Erteilung von Supervision durch den jeweiligen Anstellungsträger,
- Aufnahmegespräch mit der Leitung des Fachbereichs Supervision – Fachaufsicht – im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung und einem Vorstandsmitglied des Konvents für Supervision und Coaching.

Die formale Aufnahme in die Liste der Supervisorinnen und Supervisoren erfolgt durch das jeweilige Landeskirchenamt nach fachlicher Empfehlung der Aufnahme durch die Leitung des Fachbereichs Supervision im Institut für Aus-, Fort- und

Weiterbildung. Mit der Aufnahme in die Liste entsteht die Mitgliedschaft im Konvent für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche.

Ausscheiden aus dem Konvent für Supervision und Coaching und Streichung von der Liste der kirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren

- Die Mitgliedschaft im Konvent für Supervision und Coaching endet derzeit mit Vollendung des 67sten Lebensjahres. Auf Antrag kann eine Verlängerung bis zum 70sten Lebensjahr erfolgen.
- Bei Nichteinhaltung der Standards, Leitlinien oder Regeln der Qualitätssicherung kann durch die Leitung des Fachbereichs Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Abstimmung mit dem Vorstand des Konvents für Supervision und Coaching ein Ausschluss aus dem Konvent erfolgen.
- Ein Ausscheiden aus dem Konvent für Supervision und Coaching kann auch auf eigenen Wunsch oder bei Veränderungen der strukturellen und fachlichen Aufnahmevoraussetzungen erfolgen.

Das Ausscheiden aus dem Konvent für Supervision und Coaching hat zwangsläufig die Streichung von der Liste der jeweiligen Landeskirche zur Folge.

9. Vermittlung von Beratungsanfragen

Die Vermittlung von Beratungsanfragen geschieht durch die Kontaktstelle des Fachbereichs Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung. Dort werden die Anfragenden beraten und es wird ihnen im Hinblick auf ihr Anliegen eine Supervisorin oder ein Supervisor des Konvents für Supervision und Coaching vermittelt.

Der Vermittlungsverlauf geschieht in folgenden Schritten:

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

10. Ablauf eines Supervisionsprozesses

Kontrakt / Vereinbarung

Der Supervisionsprozess beginnt mit einem Erstgespräch zwischen der Supervisandin und einem von der Kontaktstelle vorgeschlagenen Supervisor.

Hierbei geht es zunächst um das gegenseitige Kennenlernen und die Klärung des Supervisionsanliegens, der Arbeitsplatzsituation, der Einbindung in die Organisation und um Wünsche, Erwartungen und offene Fragen.

Endet das Gespräch mit dem beiderseitigen Wunsch zur weiteren Zusammenarbeit, wird eine schriftliche Vereinbarung getroffen. (s. Anlage 1)

Inhalte der Vereinbarung sind:

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

Die Vereinbarung wird von allen Beteiligten unterzeichnet und von der Dienstvorgesetzten des Supervisanden genehmigt. Letzteres dient unter anderem der Transparenz und Personalentwicklung. Damit ist der Supervisionsprozess anerkannte Arbeitszeit und der Versicherungsschutz geklärt. Dreiecksverträge sind dann notwendig, wenn die Leitungsebene eigene Erwartungen an die Supervision von Mitarbeitenden formuliert oder zur Klärung supervisorischer Anliegen beitragen kann. 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 Verschwiegenheit gegenüber den Supervisandinnen und Supervisanden – informiert werden soll.

Je ein Exemplar der Vereinbarung erhalten die Supervisandin, der Supervisor und die Kontaktstelle für Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Prozessdauer

Die Prozessdauer wird zwischen den Beteiligten und dem jeweiligen Träger dem Anliegen gemäß vereinbart.

Eine Supervisionsitzung dauert

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

Eine fachlich begründete Kontraktverlängerung ist möglich. Für Moderation, Mediation und Tagesveranstaltungen können andere Rahmenbedingungen gelten, die nach dem jeweiligem Bedarf vereinbart werden.

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 Leitung – Dreiecksvertrag – zurückgemeldet werden.

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 supervisorische Verschwiegenheit über alle persönlichen Daten muss dabei gewahrt sein.

Eine Auswertungssitzung findet auch bei Abbruch eines Supervisionsprozesses statt.

Feedbackbogen

Nach Abschluss eines Supervisionsprozesses werden die Supervisandin und der Supervisor gebeten, einen standardisierten Feedbackbogen auszufüllen und an die Kontaktstelle für Supervision zurück zu senden. Die Auswertung des Bogens dient der Qualitätssicherung der supervisorischen Arbeit.

11. Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung verpflichten sich die Supervisorinnen und Supervisoren auf die Leitlinien des Konvents für Supervision und Coaching zu ethischem und professionellem Handeln in der Supervision. (Siehe Anlage 4)

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

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

Zu den Standards supervisorischer Arbeit in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche gehört die Evaluation sowohl der Arbeit des Konvents für Supervision und Coaching als auch der einzelnen Beratungsprozesse.

12. Vernetzung von Supervision in kirchlichen und supervisorischen Kontexten

Der Konvent für Supervision und Coaching ist fester Kooperationspartner des Fachbereichs Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EkvW. Daraus ergibt sich eine Anbindung zur Westfälischen und zur Lippischen Landeskirche und ihren jeweiligen Einrichtungen.

Innerhalb der Landeskirchen beteiligt sich der Konvent für Supervision und Coaching an der Diskussion innerkirchlicher Fragestellungen und Begleitung von Prozessen. Er ist interessiert an einer Weiterentwicklung der Koordination und Konzeption aller beraterischen Angebote für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende der Kirche. Er arbeitet deshalb in unterschiedlichen Ausschüssen und Netzwerken mit.

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

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

Für Definitionen und Impulse danken wir der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv).

Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vom 14. März 2002

Die Kirchenleitung der Evangelischen Kirchen von Westfalen hat auf Grund von Artikel 142 Abs. 1 der Kirchenordnung¹ 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 ausgesprochen 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 § 25 Absatz 4 PFDG. EKD², bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach § 44 KBG.EKD³ 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 Supervisionssitzung dauert in der Regel im Fall der Einzelsupervision 60 bis 90 Minuten und bei einer Gruppen- oder Teilorganisationssupervision 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 Supervisandin oder des Supervisanden, insbesondere das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Schweigepflicht (§ 30 PFDG.EKD²) 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 (Anlage) zu Grunde zu legen.

4. Genehmigung der Supervision

- 4.1. Die Supervision setzt die Zustimmung der Anstellungs-

¹ Nr. 2.3 Satz 2 geändert durch Verordnung zur Anpassung von Vorschriften an das Pfarrdienstgesetz der EKD vom 5. April 2017.

² Nr. 500.

³ Nr. 560.

körperschaft 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 Supervisandin 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 vom 30. Oktober 1992 (KABl. 1992 S. 275) im Rahmen der zur Verfügung stehenden Finanzmittel ein Honorar.³

5.2. ¹Die Supervisandin 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 Supervisandin oder der Supervisand. ²Sofern der Supervisorin oder dem Supervisor bei einer Gruppen- oder Teilorganisationssupervision Auslagen für Fahrtkosten entstehen, sind diese von den Supervisandinnen 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 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 Schlusserwertung 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 Inkrafttreten dieser Verordnung treten die Richtlinien für die Supervision von Pfarrerinnen 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

1 Nr. 3.2 Satz 2 geändert durch Verordnung zur Anpassung von Vorschriften an das Pfarrdienstgesetz der EKD vom 5. April 2017.

2 Nr. 500.

3 Die Honorarsätze der Supervisorinnen und Supervisoren und die Höhe der Eigenanteile der Supervisandinnen und Supervisanden sind durch Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 30. Mai 2017 (KABl. 2017 S. 71) mit Wirkung zum 1. Januar 2018 wie folgt neu festgesetzt:

Supervisionsart	Eigenanteil/Std.	Honorar/Std.	Supervisionsart	Eigenanteil/Std.	Honorar/Std.
Einzel-supervision	36 €	36 €	Team-supervision	70 €	70 €
Gruppensupervision	15 € (je Person)	70 €	Mediation/Moderation	70 €	70 €

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 Supervisorin bzw. Supervisor

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 Teilnehmer zur Verschwiegenheit über die Angelegenheiten der anderen Beteiligten verpflichtet.
5. Die Verschwiegenheitspflichten der Supervisorin oder des Supervisors, insbesondere das Beichtgeheimnis und die seelsorgliche Schweigepflicht (§37 PfdG)⁵, 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 Supervisorin bzw. der Supervisor entrichtet den zu zahlenden Eigenanteil in Höhe von _____ Euro an das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung.

_____, den _____
(Supervisorin/Supervisor)

_____, den _____
(Supervisorin/Supervisor)

Genehmigt:

_____, den _____
(Superintendentin/Superintendent)

(*Nichtzutreffendes bitte streichen)

Merkblatt zur Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen¹

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,
- 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.

Anfragen sind an das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Evangelischen Kirche von Westfalen,

Postfach 50 20
 58225 Schwerte
 Tel.: 0 23 04/755-0
 Fax: 02 31/755-157
 E-Mail: institutafw@institut-afw.de zu richten.

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 Supervision¹

Die Supervisandin oder der Supervisand zahlt gemäß Ziffer 5.2 der Verordnung für die Supervision in der EKvW zu den Kosten einer Einzelsupervision 36 € pro Stunde, bei Gruppensupervision 15 € je Person und Stunde und bei einer Teamsupervision 70 € pro Stunde. Bei einer Mediation/Moderation beträgt der Eigenanteil 70 € pro Stunde.

¹ Ziffer 7 des Merkblattes geändert durch die Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 23. Dezember 2003 (KABl. 2004 S. 30; KABl. 2005 S. 40); Ziffer 7 des Merkblattes neu gefasst durch die Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 6. Oktober 2009 (KABl. 2009 S. 272); Ziffer 7 des Merkblattes neu gefasst durch die Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 21. August 2013 (KABl. 2013 S. 194); Ziffer 7 des Merkblattes neu gefasst durch die Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 30. Mai 2017 (KABl. 2017 S. 71).

Satzung des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW

1. Präambel

Der Konvent verantwortet die Supervision innerhalb der Westfälischen und Lippischen Landeskirche am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Evangelischen Kirche von Westfalen.

Die von den Mitgliedern durchgeführten Supervisionen finden im Rahmen der Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen. vom 14.03.02 (KABL 1992 S. 169) statt.

2. Aufgaben des Konventes

Die Aufgaben des Konventes sind:

- Weiterentwicklung des Supervisionskonzeptes in der Westfälischen und Lippischen Landeskirche,
- Entwicklung und Sicherung von Standards für Supervision und deren kontinuierliche Überprüfung,
- Angebot von Kontrollsupervisionsgruppen für landeskirchliche Supervisorinnen und Supervisoren,
- Fortbildungsangebote für landeskirchliche Supervisorinnen und Supervisoren,
- Interessenvertretung gegenüber den Landeskirchenämtern und dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung,
- Kooperation mit anderen Vertreterinnen und Vertretern von Supervision und Institutionen, in denen Supervision innerhalb der Westfälischen und Lippischen Landeskirche angeboten wird,
- kollegialer Austausch.

3. Arbeitsformen und Organe des Konventes

- Der Konvent tritt in der Regel zweimal im Jahr zusammen. Einmal im Jahr lädt der Vorstand die zuständigen Dezernate der Westfälischen und Lippischen Landeskirchenämter und die Leitung des Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung zum Austausch ein.
- 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 mindestens 3 mal im Jahr zusammen.

- Die Geschäftsführung des Konventes liegt bei der hauptamtlichen Supervisionsstelle. Die Mitarbeitenden nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstandes teil.
- Die fachliche Aufsicht über Supervision liegt bei der Leitung 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 Konventes.

4. Mitgliedschaft und Aufgaben der Mitglieder im Konvent

Mitglied kann nur werden, wer die vom Konvent im Einvernehmen mit den Landeskirchenämtern gesetzten Standards erfüllt.

- Mitglieder sind alle landeskirchlich anerkannten Supervisoren und Supervisorinnen.
- Die Mitglieder sind verpflichtet:
- zur regelmäßigen Mitarbeit im Konvent,
- zur Übernahme von Supervisions-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 Pensionsalters (zurzeit 67 Jahre), durch Austritt oder Streichung von der Liste. Auf Antrag kann eine Verlängerung bis zum 70.sten Lebensjahr erfolgen.

Leitlinien des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW

Im Konvent für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche haben sich die landeskirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren zusammengeschlossen. Ziele und Aufgaben des Konvents für Supervision und Coaching sind in der Satzung beschrieben. Die Mitglieder arbeiten vor dem Hintergrund eines christlichen Menschenbildes. Sie sind an unterschiedlichen Instituten in methodischer Vielfalt ausgebildet. Die Arbeit findet nach der landeskirchlichen Supervisionsordnung in der jeweils gültigen Fassung statt. Die Supervisorinnen und Supervisoren üben ihre Tätigkeit nach professionellen Standards aus, wie sie die Fach- und Berufsverbände Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGsv) und Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) benennen.

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

1. Supervisorinnen und Supervisoren begegnen jedem Menschen mit Respekt, unabhängig von dessen Herkunft, Weltanschauung und Lebensgestaltung. Sie achten die Unantastbarkeit und den Schutz der Würde jedes Einzelnen.
2. Jede Vorteilsnahme und jeder Missbrauch – ob zu Gunsten sexueller, sozialer, wirtschaftlicher oder anderer persönlicher Interessen – verbieten sich.
3. Sie pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Vertrauensverhältnis, das aus den direkten oder indirekten beruflichen Beziehungen entsteht, und verpflichten sich insbesondere zum verantwortlichen Umgang mit Macht und Abhängigkeit.
4. Sie verpflichten sich grundsätzlich und über den Prozess hinaus zur Verschwiegenheit über Inhalte der Supervision.
5. Sie reflektieren bei jeder Beratungsanfrage selbstkritisch, ob die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönliche Bedingungen in diesem Fall sinnvoll einzusetzen sind.
6. Sie reflektieren die Nähe und Distanz zum Feld und die Tatsache, dass es sich um organisationsinterne Supervi-

sion handelt.

7. Im Rahmen eines Dreieckskontraktes werden Zielsetzungen der Supervision auch mit dem Auftraggeber besprochen. Das jeweilige Vorgehen dabei ist transparent zu gestalten. Die Supervision ist ergebnisoffen.
8. Supervisionsprozesse werden über die Kontaktstelle für Supervision am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Evangelischen Kirche von Westfalen vermittelt. Die Verträge werden nach den jeweils gültigen Formularen abgeschlossen.
9. Gegenüber ihrer Landeskirche und den jeweiligen kirchlichen Auftraggebern pflegen Supervisorinnen und Supervisoren eine kritische Loyalität.
10. Die Mitglieder des Konvents für Supervision und Coaching verpflichten sich zu kollegialer Kooperation und kollegialem Verhalten.
11. Sie verpflichten sich – entsprechend der entwickelten Qualitätsstandards – zu regelmäßiger externer und interner Fortbildung und Kontrolle ihres supervisorischen Handelns.

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

Einstimmig verabschiedet auf der Vollversammlung des Konvents für Supervision und Coaching der Westfälischen und Lippischen Landeskirche am 14.5.2014, Villigst

