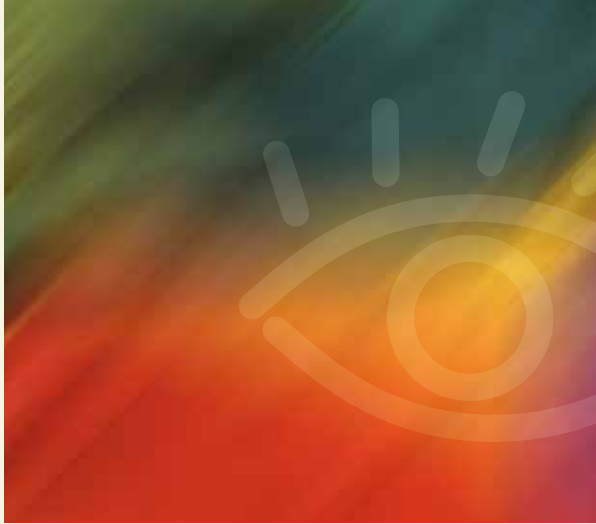




Lippische Landeskirche

Evangelische Kirche
von Westfalen

Information
Definition
Standards
Formulare
Ordnungen



SUPERVISI  **N**
Ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit

2014

Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW

Vorwort.....	5
1. Wie hat sich Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche entwickelt?	6
2. Was ist Supervision?.....	8
3. Wer profitiert von Supervision?.....	9
4. Was sind Anlässe und Inhalte der Supervision?.....	10
5. Welche Formen von Supervision gibt es?.....	11
6. Wie viel kostet Supervision?	13
7. Wie ist die Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche geregelt?.....	13
8. Wer kann Supervision in Anspruch nehmen?	14
9. Wer bietet Supervision an?	14
10. Wie wird Supervision vermittelt?	15
11. Wie ist der Ablauf eines Supervisionsprozesses?.....	16
12. Wie wird Qualität entwickelt und gesichert?.....	18
13. Wie ist die Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche eingebunden?	19
 Anlage 1	
Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen	20
 Anlage 2	
Merklblatt zur Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen	24
 Anlage 3	
Satzung des Konvents für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche	27
 Anlage 4	
Leitlinien des Konvents für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche.....	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: 02304 755 254
E-Mail: Burgunde.Materla@institut-afw.de

Büro:

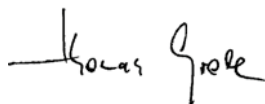
Siegrid Kastner
Telefon: 02304 755 145
Fax: 02304 755 157
E-Mail: Siegrid.Kastner@institut-afw.de

Vorwort

Im Jahr 2013 hat der Konvent für Supervision in der EKVW als Zusammenschluss aller landeskirchlich anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren sein 20-jähriges Bestehen gefeiert. Im gleichen Jahr haben sich die anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren der Lippischen Landeskirche dem Konvent angeschlossen – eine Kooperation, die der Supervision in beiden Landeskirchen zu Gute kommt. Darüber hinaus bietet der Konvent neuerdings auch Supervision für Ehrenamtliche in bestimmten Funktionen und Aufgaben an, und er hat seine Qualitätsleitlinien überarbeitet.

So wurde nun die 3. Auflage dieses Supervisions-Readers notwendig. Er 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. Gerade in den Zeiten kontinuierlicher und nicht selten konflikthafter Strukturveränderungen ist die Supervision zu einem unverzichtbaren Instrument der Unterstützung für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Qualitätssicherung kirchlicher Arbeit geworden. Mit der bewährten Kooperation von Konvent und dem Fachbereich Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung verfügen die westfälische und die lippische Landeskirche über ein niedrighschwelliges, kostengünstiges und effektives Supervisionsangebot. Wichtig bleibt, dass dieses Angebot nicht nur gut implementiert, sondern auch flächendeckend bekannt ist.

Das 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 oder sich dafür interessieren.



Thomas Groll

Vorsitzender des Konvents für Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche

1.

Wie hat sich Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche entwickelt?

Seit Beginn seelsorglicher Qualifizierungsmaßnahmen gibt es in der Kirche Supervision, zunächst als Teil der Seelsorgeausbildung, 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 andere Qualifikationen im Rahmen anerkannter Berufsverbände. 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 wurde eine Stelle für Supervision am Pastoralkolleg eingerichtet, die später mit dem gesamten Bereich in das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung (IAFW) übernommen wurde. Seit 2010 ist der Bereich Supervision ein eigenständiger Bereich im IAFW. 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.

In der Lippischen Landeskirche begann die Supervisionsarbeit mit der Gründung der landeskirchlichen Beratungsarbeit im Jahr 1976. 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.

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 Ehrenamtliche in bestimmten Funktionen zur Zielgruppe kirchlicher Supervision!

Der Konvent für Supervision bietet 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 Reflexion sind. Supervision trägt dazu bei, mit den Anforderungen und Konflikten des Berufslebens und ehrenamtlichen En-

gagements 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 westfälischen und lippischen Landeskirche verantwortet wird, ist in besonderer Weise zu Transparenz und Verschwiegenheit verpflichtet.

3.

Wer profitiert von Supervision?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haupt- und Nebenamt:

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.

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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ehrenamt:

Supervision trägt bei zur Kompetenzförderung und Qualitätsentwicklung ehrenamtlicher Arbeit. Sie bearbeitet in diesem Kontext Fragen, Konflikte und Veränderungsprozesse, sie unterstützt die Entwicklung und Durchführung von ehrenamtlicher Tätigkeit mit besonderer (Leitungs-)Verantwortung.

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.

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 wird 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?

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 Klientinnen und Klienten, Ratsuchenden u.a.
- 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 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.

- **Einzelsupervision** – Einzelpersonen geben sich in Supervision, um ihre berufliche Rolle zu reflektieren, den Umgang mit Klient/innen bzw. Kund/innen 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 übernommen 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/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 Biographie und aktuelle Fragen zur Leitungs-/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 z.B. 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. Sobald Supervision in Organisationen stattfindet- und jede Teamsupervision bewegt sich in diesem Kontext- werden Leitungs-/Führungspersonen in abgesprochener Weise in die supervisorische Arbeit einbezogen.

- **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 nicht gemeinsam in einem institutionellen Rahmen tätig.
- **Konfliktberatung / Mediation** – 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. Supervisorinnen und Supervisoren mit entsprechenden Erfahrungen und Qualifikationen können Mediationsaufgaben übernehmen.
(Definitionen aus: Supervision – ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit, 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 als 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.

6. Wie viel kostet Supervision?

Das interne Supervisionssystem der westfälischen und lippischen Landeskirche ermöglicht vergleichsweise niedrige Honorare.

Der Eigenanteil beträgt derzeit pro Sitzung:

Einzelsupervision

30,00 € p/Std.

Gruppensupervision

12,50 € je TN p/Std.

Teamsupervision

60,00 € p/Std.

Mediation / Moderation

60,00 € p/Std.

Dieser Eigenanteil gilt auch für das Erstgespräch.

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

(Die jeweils aktuell geltenden Sätze für die Eigenbeteiligung sind im Internet auf der Homepage des Instituts (www.institut-afw.de/angebote/supervision/downloads/) abrufbar.

7. Wie ist die Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche geregelt?

Die Bereitstellung von Supervision, die Motivation zur Inanspruchnahme sowie die Sicherung des Vertrauensschutzes sind Leitungsaufgaben. Mitarbeitende der westfälischen und der Lippischen Landeskirche 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 14.05.2014 und den Leitlinien des Konvents für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche vom 14.05.2014 geregelt. (s. Anlage 1 - 3)

8. Wer kann Supervision in Anspruch nehmen?

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

Es gilt auch für Ehrenamtliche die ihre Arbeit im Rahmen der verfassten Kirche tun und in Leitungämtern bzw. -positionen oder im Besuchsdienst und in der Seelsorge tätig sind, sowie für ehrenamtliche Teams.

9. Wer bietet Supervision an?

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.

a) 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 Mitgliedern aus dem Vorstand des Konvents für Supervision

10. Wie wird Supervision vermittelt?

Die formale Aufnahme in die Liste der Supervision erfolgt durch das jeweilige Landeskirchenamt. Mit Aufnahme in die Liste entsteht die Mitgliedschaft im Konvent für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche.

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

- 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 westfälischen oder lippischen Landeskirche mehr).

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

Die Vermittlung von Supervisionsprozessen, Mediation / Konfliktberatung, Moderation und Organisationsberatung geschieht durch die Kontaktstelle des Fachbereichs Supervision im IAFW (Vilbigst). 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 mit der hauptamtlichen Supervisorin.
- 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 für den weiteren Beratungsprozess geschlossen.

11. Wie ist der Ablauf eines Supervisionsprozesses?

a. Kontrakt / Vereinbarung

Der Supervisionsprozess beginnt mit einem Erstgespräch (Kontraktgespräch) zwischen Supervisorin / Supervisor 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.

Endet das Kontraktgespräch mit dem beiderseitigen Wunsch zur weiteren Zusammenarbeit, wird eine schriftliche Vereinbarung über den Supervisionsprozess 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 Supervisorin / des Supervisanden genehmigt. Letzteres dient u. a. der Transparenz und Personalentwicklung. Damit ist der Supervisionsprozess anerkannte Arbeitszeit und der Versicherungsschutz geklärt.

Dreieckskontrakte 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 kontrahieren, in welcher Form die Leitung über Verlauf und Ergebnis des Supervisionsprozesses – unter Wahrung der Schweigepflicht gegenüber den Supervisorinnen und Supervisanden – informiert werden soll.

Je ein Exemplar der Vereinbarung erhalten Supervisorin/Supervisand/in und die Kontaktstelle für Supervision am IAFW.

b. Prozessdauer

In der Regel umfasst ein Supervisionsprozess 10 bis 20 Supervisionssitzungen. Deutlich eingegrenzte Fragestellungen sind u.U. in 3 bis 10 Sitzungen bearbeitbar. Eine Supervisionssitzung 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 Supervisorinnen und Supervisanden. Eine Auswertungssitzung findet auch bei Abbruch eines Supervisionsprozesses statt.

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

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

- zwischen Supervisorin / Supervisand und Supervisorin / Supervisor
- zwischen Supervisorin / Supervisand, Supervisorin / Supervisor und Vorgesetzter / Vorgesetztem
- zwischen Supervisorin / Supervisor und Vorgesetzter / Vorgesetztem und einer/

- einem Delegierten des Teams
- unter Beteiligung des Gesamtteams als Abschlussitzung 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 supervisorische Schweigepflicht über alle persönlichen Daten muss dabei gewahrt sein.

d. Feedbackbogen

Nach Abschluss eines Supervisionsprozesses wird die Supervisandin / der Supervisand gebeten, einen standardisierten 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.

12. Wie wird Qualität entwickelt und gesichert?

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung verpflichten sich die Supervisorinnen und Supervisoren auf die Leitlinien 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 westfälischen und lippischen Landeskirche gehört die Evaluation sowohl der Arbeit des Konvents als auch der einzelnen Beratungsprozesse.

13.

Wie ist die Supervision in der westfälischen und lippischen Landeskirche eingebunden?

Der Konvent für Supervision ist fester Kooperationspartner des Fachbereichs Supervision im Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW in Haus Villigst, Schwerte. Daraus ergibt sich eine Anbindung zu der westfälischen und lippischen Landeskirche und ihren jeweiligen Einrichtungen.

Innerhalb der Landeskirchen beteiligt sich der Konvent an der Diskussion innerkirchlicher Fragestellungen und Begleitung von Prozessen. Er ist interessiert an einer Weiterentwicklung der Koordination und Konzeption aller beraterischen Angebote für haupt-, neben- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirche. Er arbeitet deshalb in unterschiedlichen Gremien 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 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 (DGSv)!

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 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 § 33 Pfarrdienstgesetz¹, bei Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten nach § 23 Kirchenbeamtengesetz² 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.

¹ (neu: § 63 ff. PFDG.EKD i. V. m. Pfarrnebenständigkeitsverordnung)

² (neu: § 43 ff. KBG.EKD)

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 (§ 37 PfdG)³ 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 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 (Link) vom 30. Oktober 1992 (KABl. 1992 S. 275)⁴ im Rahmen der zur Verfügung stehenden Finanzmittel ein Honorar.

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.

³ (neu: § 30 PfdG.EKD)

⁴ letzte Änderung vom 09. April 2002 (KABl 2002 S. 143)

5.4 ¹Eigene Auslagen trägt die Supervisorin oder der Supervisor. 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 Supervisorin oder der Supervisor 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 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

⁵ (neu: § 30 PfdG.EKD)

**(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 Teilnehmer 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 PfdDG)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 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,

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

- 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.

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: Siegrid.Kastner@institut-afw.de

5. Anlässe der Supervision

Supervision gewinnt in der kirchlichen Arbeit zunehmend an Bedeutung, weil sie eine fachbezogenen 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 30 € pro Std.; bei Gruppensupervision 12,50 € pro Person und Std., bei Teamsupervision, Mediation und Moderation 60,00 € pro Std. als Eigenanteil.

(Die jeweils aktuell geltenden Sätze für die Eigenbeteiligung sind im Internet auf der Homepage des Instituts (www.institut-afw.de/angebote/supervision/downloads/) abrufbar.

Satzung des Konvents für Supervision 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 EKvW**.

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 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 dem LKA und dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Kooperation mit anderen Vertreterinnen und Vertretern von Supervision und Institutionen, in denen Supervision angeboten wird, innerhalb der westfälischen und lippischen Landeskirche.
- 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 den oder die Leiterin des IAFW, 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 mind. 3 Mal im Jahr zusammen.

- Die Geschäftsführung des Konventes 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 Konvents.

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 (z.Z. 67 Jahre), durch Austritt oder Streichung von der Liste.

14. Mai 2014

Leitlinien des Konvents für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche am Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW

Im Konvent für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche 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 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, wie sie die Fach- und Berufsverbände DGsv und DGfP benennen, aus.

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

1. Supervisoren und Supervisorinnen 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. Supervisorinnen und Supervisoren 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. Supervisorinnen und Supervisoren reflektieren bei jeder Beratungsanfrage selbstkritisch, ob die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und persönliche Bedingungen in diesem Fall sinnvoll einzusetzen sind.
6. Supervisorinnen und Supervisoren reflektieren die Nähe bzw. Distanz zum Feld und die Tatsache, dass es sich um organisationsinterne Supervision 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 EKvW 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 verpflichten sich zu kollegialer Kooperation und kollegialem Verhalten.
11. Die Mitglieder des Konvents für Supervision 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 mit ihnen.

Einstimmig verabschiedet auf der Vollversammlung des Konvents für Supervision der westfälischen und lippischen Landeskirche am 14.5.2014, Villigst.

