

Als Richtlinie gemäss Artikel 87 Absatz 1 Buchstabe c der Verfassung der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig beschliesst das Landeskirchenamt eine

## Ordnung für die Inanspruchnahme von Supervi- sion durch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig

### 1. Präambel

Supervision ist methodisch angeleitetes Reflektieren beruflichen Handelns.

Supervision zielt darauf, Denken, Fühlen und Handeln in Einklang zu bringen und eine effektive und situationsangemessene Arbeit zu fördern. Sie trägt dazu bei, mit den belastenden Anforderungen und Problemen des Berufslebens besser fertig zu werden. Supervisandinnen und Supervisanden werden befähigt, selbst Veränderungen und Wege zu finden, die mit ihren eigenen Kompetenzen und Möglichkeiten sowie mit den Anforderungen ihres Dienstes übereinstimmen und so ihre Arbeit zu verbessern.

Supervision in der Kirche hilft, berufliches Handeln in seinen Beziehungen zur Institution Kirche, zum kirchlichen Auftrag in der Gesellschaft sowie zu den Gegebenheiten des Arbeitsfeldes und den persönlichen Möglichkeiten zu verstehen und auszuüben. Dadurch werden die Kompetenzen der kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitert, mit Menschen umzugehen, denen sie in ihrem Arbeitsfeld begegnen.

Supervision führt in eine Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmungsfähigkeit, der persönlichen Glaubenseinstellung und der Reflexion der Lebenssituation. Sie hilft, das Erleben der täglichen Arbeit zu bewußter Erfahrung zu machen, die dazu beiträgt, eigene Stärken zu entdecken und auszubauen, eigene Schwächen zu erkennen und einen angemessenen Umgang mit ihnen zu lernen. Grenzerfahrungen – wie sie insbesondere in der seelsorgerlichen Begegnung vorkommen – können bearbeitet und zum eigenen Glauben in Beziehung gesetzt werden.

Der Nutzen für die kirchliche Arbeit liegt in der Verringerung von Reibungsverlusten, im Gewinnen von mehr Identität in der Berufsrolle, im Erlangen größerer Gewißheit gegenüber dem Auftrag und in der Stärkung der Kompetenz in bezug auf die anstehenden Aufgaben.

### 2. Anlässe für Supervision

- Supervision hat begleitende und klärende Funktion in alltäglichen Dienstvollzügen, bei Stellenwechsel, bei beruflicher Neuorientierung, bei Übernahme neuer Aufgaben, in der Leitung etc.
- Supervision hilft, Konflikte im Berufsfeld zu bearbeiten und die Zusammenarbeit zu verbessern
- Supervision unterstützt Berufsanfängerinnen und -anfänger in der Entwicklung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit. Sie leistet Integrationshilfe zwischen theoretischer Ausbildung und praktischem Berufsalltag und verhilft zur Orientierung in den Strukturen des Arbeitsfeldes, der Institution und des Umfeldes.
- Supervision begleitet auch spezielle Berufsbereiche: Seelsorgerinnen und Seelsorger in Krankenhäusern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Alten- und Pflegeheimen, in Diakoniestationen, in Kindertagesstätten, im Strafvollzug, in Gemeinden und Propsteien, in der Telefonseelsorge, in Beratungsstellen usw.

### 3. Supervisionsformen

Supervision geschieht als Einzel-, Gruppen- und Team-Supervision, wobei die Wahl der Form nicht beliebig ist. Kriterien sind der jeweilige Lernbedarf, die Arbeitssituation und der Problemzusammenhang, in dem Supervision angezeigt erscheint.

- Einzelsupervision berücksichtigt die Person und ihre Berufssituation
- Gruppensupervision ermöglicht jedem Gruppenmitglied, von den Kenntnissen, Arbeitsweisen und Fragen der anderen zu lernen. Sie verhilft zu weiterführenden Einsichten in berufs- und institutionstypische Zusammenhänge. Die Teilnehmenden können in unterschiedlichen oder gleichen Arbeitsfeldern tätig sein, gehören aber nicht demselben Team an.
- Teamsupervision umfaßt die Angehörigen eines Teams, die ständig zusammenarbeiten. Sie dient vor allem der Verbesserung von Kommunikation und Kooperation innerhalb eines Teams, das gemeinsame Aufgaben zu lösen hat. Gegenstand der Teamsupervision sind fallbezogene bzw. arbeitsprozeßbezogene Probleme.

### 4. Dauer des Supervisionsprozesses

Supervision ist in der Regel nur als längerer Prozeß sinnvoll, um komplexe Problemstellungen bearbeiten und die jeweilige Persönlichkeit der Supervisandinnen und Supervisanden angemessen einbeziehen zu können. Der Supervisionsprozeß sollte 10 – 15 Sitzungen umfassen. Anschließend kann eine neue Vereinbarung getroffen werden.

In der Regel wird eine Sitzung mit 50 – 90 Minuten für die Einzelsupervision und mit 90 – 180 Minuten für Gruppen- und Teamsupervision angesetzt.

Die Supervision findet regelmäßig statt (z.B. alle 14 Tage).

### **5. Voraussetzungen für Supervision**

Abgesehen von obligatorischer Supervision in Ausbildungsgängen kann sie nachhaltige Wirkungen nur dann zeigen, wenn sich die Teilnehmenden freiwillig für eine Beteiligung entschieden haben und die Gesprächsinhalte von allen vertraulich gehalten werden. Eine besondere Verpflichtung besteht für die Arbeit in Seelsorge und Beratung.

### **6. Organisation**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter organisieren ihre Supervision selbst im Einvernehmen mit dem Anstellungsträger und in Absprache mit einer/einem landeskirchlich beauftragten Supervisorin/Supervisor.

Über die Form der Supervision sowie Ziele, Methoden, Dauer, Vertraulichkeit etc. wird zwischen Supervisandinnen/Supervisanden und Supervisorin/Supervisor eine schriftliche Vereinbarung gemäß Anlage getroffen.

Pfarrerinnen und Pfarrer beantragen eine Inanspruchnahme von Supervision auf dem Dienstweg beim Landeskirchenamt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Propsteien bei dem / der zuständigen Propst / Pröpstin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kirchengemeinden beim zuständigen Pfarramt. Supervision ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Dienstanweisung zur Teilnahme verpflichtet sind, bei Inanspruchnahme der landeskirchlich beauftragten Supervisorinnen / Supervisoren kostenfrei. Andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen anfallende Fahrtkosten.

### **7. Beauftragung von Supervisorinnen/ Supervisorinnen**

Supervision wird in der Regel von landeskirchlich beauftragten Supervisorinnen und Supervisoren durchgeführt. Die fachlichen Kriterien für eine Beauftragung von Supervisorinnen und Supervisoren entsprechen denen der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) und der Evangelischen Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (EK-FuL). Über die Beauftragung entscheidet das Landeskirchenamt, wobei Auftragungen nur im Rahmen zur Verfügung stehender Haushaltsmittel ausgesprochen werden können.

Wolfenbüttel, den 18. 06. 2002

- Landeskirchenamt -

**Mustervereinbarung zur Supervision**

.....  
(als Supervisorin/nen, Supervisor/ren)

und

.....  
(als Supervisorin/nen, Supervisor/ren)

treffen entsprechend der „Ordnung für die Inanspruchnahme von Supervision durch kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig“ folgende Vereinbarung:

1. Inhalte und Ziele

Inhalte und Ziele der Supervision sind:

2. Art, Anzahl, Häufigkeit , Länge, Termine, Ort

Es handelt sich um eine Einzel-, Gruppen-, Team-, Gremium- etc. Supervision:

.....  
Anzahl der vereinbarten Sitzungen: .....

Länge der einzelnen Sitzung (in Minuten): .....

Rhythmus der Sitzungen (wöchentlich, 14-tägig etc.): .....

Termin für die erste Supervisionssitzung: .....

Weitere Termine: .....

Termine für die Auswertungssitzung: .....

Ort der Sitzungen: .....

3. Vertraulichkeit

Die Beteiligten an der Supervision verpflichten sich gegenseitig zur Verschwiegenheit über persönliche und sachliche Inhalte der Supervision. Schriftliche Aufzeichnungen sind nur denen an der Supervision Beteiligten zugänglich.

4. Vorzeitige Auflösung der Vereinbarung

Vor einer vorzeitigen Auflösung der Vereinbarung sollte ein gemeinsames Abschlussgespräch stattfinden.

5. Auswertung der Supervision

Die Supervision wird mit einer Auswertungssitzung beendet.

6. Weitere Vereinbarungen:

Datum: .....  
(Unterschriften der an der Supervision beteiligten Personen)