

Verordnung für die Supervision in der Evangelischen Kirche von Westfalen

Vom 14. März 2002

(KABl. 2002 S. 102)

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.

¹ Nr. 1

- 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 Kirchenbeamtenengesetz² 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 Supervisorin oder des Supervisanden, insbesondere das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Schweigepflicht (§ 37 PfdG¹) 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 Anstellungskörperschaft und die Befürwortung durch das Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung voraus.

1 Nr. 500

2 Nr. 560.

- 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.¹
- 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.¹
- 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 Supervisorinnen und Supervisanden zu erstatten. ³Die Auslagen können vom Anstellungsträger übernommen werden.

¹ Die Honorarsätze der Supervisorinnen und Supervisoren und die Höhe der Eigenanteile der Supervisorinnen und Supervisanden sind durch Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 6. Oktober 2009 (KABl. 2009 S. 272) mit Wirkung zum 1. Januar 2010 wie folgt neu festgesetzt:

Supervisionsart	Eigenanteil	Honorar
Einzelsupervision	25 €/Std.	25 €/Std.
Gruppensupervision (ab 4 Personen)	10 € je Person und Std.	40 €/Std.
Gruppensupervision (ab 5 Personen)	10 € je Person und Std.	60 €/Std.
Teamsupervision (bis 4 Personen)	40 €/Std.	40 €/Std.
Teamsupervision (ab 5 Personen)	60 €/Std.	60 €/Std.
Mediation	60 €/Std.	60 €/Std.
Moderation	60 €/Std.	60 €/Std.

- 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

- 6.1. 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, Inkrafttreten

- 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.

(Anlage zu Ziffer 3.2)

**Muster
Vereinbarung**Frau/Herr _____
als Supervisorin bzw. Supervisor

und

Frau/Herr _____
als Supervisorin bzw. Supervisorin_____
Anschrift, Telefon, E-Mail-Adressevereinbaren 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 Supervisorin, insbesondere das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Schweigepflicht (§ 37 PfdG), werden durch die Supervision nicht tangiert.
6. Das Honorar beträgt je Sitzung _____ Euro. Die Supervisorin bzw. der Supervisor rechnet das Honorar mit dem Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung ab. Die Abrechnung des Honorars erfolgt entsprechend den Bestimmungen der Verord-

nung 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)

(*Nicht Zutreffendes bitte streichen)

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

1. Definition und Ziele

Supervision ist ein Prozess gemeinsamen Reflektierens von beruflicher Praxis. Im Mittelpunkt dieses Prozesses stehen Menschen in ihrem beruflichen Handeln und in ihren sozialen Bezügen. Supervision will Denken, Fühlen und Handeln in Einklang bringen und eine effektive und situationsangemessene Arbeit fördern. In diesem Verständnis kann Supervision der Qualifizierung sowie der psychischen Entlastung und Stabilisierung dienen.

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

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

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

2. Was sind Inhalte von Supervision?

Supervision zielt schwerpunktmäßig auf das berufliche Handeln und dessen Bedingungen ab. Dabei geht es um die Klärung des Verhältnisses von Person und Arbeitsfeld. Folgende Inhalte sind in der Supervision beispielsweise möglich:

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

- Überprüfen der eigenen Einstellungen gegenüber der Arbeit und den Menschen,
- Überprüfen von Zeiteinteilung und von Schwerpunktsetzungen,
- 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

Einzel-supervision

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 Einzel-supervision 25 Euro pro Stunde und bei Gruppensupervision 10 Euro je Person und Stunde. Bei einer Teamsupervision bis 4 Personen sind 40 Euro pro Stunde und bei einer Teamsupervision ab 5 Personen 60 Euro pro Stunde zu zahlen. Für Mediation und Moderation beträgt der Eigenanteil 60 Euro pro Stunde.

¹ Ziffer 7 des Merkblattes geändert durch die Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 23.12.2003 (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).

