



## Richtlinien über Supervision und Coaching im Erzbistum Hamburg<sup>1</sup>

Geistliche und Mitarbeiter im Erzbistum Hamburg sind mit unterschiedlichen Ausbildungen und Qualifikationen tätig. Sie müssen sich in ihren Arbeitsgebieten ständig neu auf Menschen mit unterschiedlichen Anliegen und auf immer komplexer werdende Lebenssachverhalte und Herausforderungen einstellen. Um qualifiziertes und verantwortungsbewusstes kirchliches Handeln auf Dauer sicherzustellen, bietet der kirchliche Dienstgeber seinen Geistlichen und Mitarbeitern Supervision und Coaching an. Neben Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglichen Supervision und Coaching neue Einsichten in die Beziehungen und Interaktion zwischen Menschen und die Verflechtungen von Menschen und Institutionen. Auf diese Weise wird die Wahrnehmung des kirchlichen Sendungsauftrags durch ihre hauptamtlichen Mitarbeiter zusätzlich unterstützt.

### 1. GELTUNGSBEREICH

#### 1.1. Regelungen über Supervision

Die Regelungen über die Supervision gelten für Personen im pastoralen Dienst des Erzbistums Hamburg (Geistliche und Mitarbeiter) sowie für Mitarbeiter des Erzbischöflichen Generalvikariates.

#### 1.2. Regelungen über Coaching

Die Regelungen über Coaching richten sich an die vorstehend genannten Personen, soweit ihnen Leitungsfunktionen übertragen worden sind.

### 2. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN, ANWENDUNGSBEREICH

#### 2.1. Supervision

Supervision ist eine Lern- und Beratungsform und zugleich eine berufsbegleitende Förderung für alle Personen gemäß Ziffer 1.1. dieser Richtlinien. Supervision spürt die vielfältigen Kräfte auf, die das Arbeitsfeld beeinflussen und sich in Gruppen wie auch im Einzelnen widerspiegeln. Sie geht von konkreten Erfahrungen aus und soll die professionelle Tätigkeit optimieren, die berufliche Identität weiterentwickeln und die berufliche Kompetenz im Zusammenspiel von Person, Rolle, Arbeitsfeld, institutionellen Rahmenbedingungen sowie den gesellschaftlichen Bedingungen und deren Veränderungen fördern. Supervision ist durch abgesprochene Ziele, vereinbarte Intervalle und durch einen Zeitplan der Sitzungen, eine methodische Arbeitsweise und durch ein Klima vertrauensvoller Arbeitsbeziehung zwischen Supervisand und Supervisor gekennzeichnet.

#### 2.2. Coaching

Leitung erfordert ein zielbewusstes Handeln und Entscheiden sowie eine verlässliche Mitarbeiterführung. Um in diesem Spannungsfeld zielgerichtet zu handeln, unterstützt Coaching als Lern- und Beratungsform Leitungsverantwortliche bei der sorgfältigen Analyse ihres Arbeitsfeldes, der Entwicklung effektiver

<sup>1</sup> Soweit in diesen Richtlinien auf natürliche Personen Bezug genommen wird, gilt diese für weibliche und männliche Personen – ausgenommen Geistliche – in gleicher Weise. Dienst- und Funktionsbezeichnungen von Frauen werden in der weiblichen Form geführt. Die Verwendung des generischen Maskulinums „Mitarbeitende“ scheidet vorliegend aus, da hiervon auch von den vorliegenden Richtlinien nicht erfasste ehrenamtliche Mitarbeitende umfasst wären.



Kommunikations- und Organisationsstrukturen, der Formulierung umsetzbarer Ziele, der Personalführung, der kooperativen, zielorientierten Umsetzung von Aufgaben und bei der Umsetzung delegierter Leitungsverantwortung.

### 3. FORMEN DER SUPERVISION

Die Form der Supervision hängt vom jeweiligen Reflexionsbedarf und Problemzusammenhang ab.

#### 3.1. Einzelsupervision

Einzelsupervision dient der fachlichen Qualifizierung und persönlichen Reflexion eines Geistlichen oder eines Mitarbeiters in ihren Arbeitssituationen. Sie bietet einen geschützten Raum, in dem an der Rollenidentität gearbeitet wird und Handlungsalternativen entwickelt werden, um eigene Möglichkeiten bewusster zu nutzen. Sie hilft komplexe Situationen und Problemstellungen zu analysieren und die jeweiligen Anteile der handelnden Personen aufzuzeigen. Auch spezielle fachorientierte Fragestellungen und Überlegungen zu neuen Konzeptionen können Berücksichtigung finden.

#### 3.2. Gruppensupervision

Gruppensupervision dient dazu, Personen gemäß Ziffer 1.1. dieser Richtlinien aus verschiedenen Praxisfeldern eine Möglichkeit zu geben, ihr Berufsfeld und ihre Rollenverständnis zu reflektieren. Die Stärke dieser Form liegt in der gemeinsamen Betrachtung von Herausforderungen und Konflikten. Mit der Hilfe der Anderen lassen sich Veränderungsmöglichkeiten erkennen, erarbeiten und überdenken. Kollegen aus denselben oder anderen Arbeitsfeldern tragen dazu bei, den eigenen Blick zu erweitern. Zusätzlich kann die Gruppe selbst vom Einzelnen als exemplarisches Lernfeld genutzt werden.

#### 3.3. Teamsupervision

Teamsupervision dient der konzeptionellen Weiterentwicklung oder der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit eines Teams. In dieser Arbeitsform gewinnen Fragen von Konzept, Zielsetzung, Struktur der Institution und Autorität sowie zu Problemen der Kooperation und Koordination eine besondere Bedeutung.

### 4. BESONDERE ANLÄSSE

#### 4.1. Supervision während der Berufseinführung

Für Mitarbeiter in der pastoralen Berufseinführung ist Supervision verbindlich.

#### 4.2. Supervision für Mentoren oder Anleiter

Mentoren von Jahrespraktikanten im berufspraktischen Jahr (BPJ) oder Anleiter von Pastoralassistenten im Vorbereitungsdienst können fünf Stunden Supervision bei einem internen Supervisor in Anspruch nehmen.



#### 4.3. Teamberatung durch Supervisoren

Bei der personellen Änderung eines Teams durch Versetzung oder Einstellung von Mitarbeitern oder der Änderung der Arbeitsaufgaben des Teams, insbesondere bei der Bildung von Pastoralen Räumen, können Teams mittels Teamberatung durch Supervisoren unterstützt werden.

#### 4.4. Vereinbarte Supervision

Der Dienstgeber kann mit Personen gemäß Ziffer 1.1. dieser Richtlinien bei besonderen Anliegen eine Supervision vereinbaren. Dabei getroffene Vereinbarungen oder Ziele werden in einem gemeinsamen Gespräch am Ende des Supervisionsprozesses zwischen dem Supervisor, dem Supervisanden und dem Beauftragten des Dienstgebers überprüft.

#### 4.5. Leitungsberatung durch Supervisoren

Für Personen gemäß Ziffer 1.2. dieser Richtlinien, die erstmals Leitungsfunktionen übernehmen oder diese sich durch Versetzung ändern, können im Wege der Leitungsberatung durch Supervisoren unterstützt werden.

#### 4.6. Coaching für Pfarrer in Pastoralen Räumen

Für Pfarrer in der Entwicklung und in der Leitung von Pastoralen Räumen ist Coaching verbindlich.

### 5. VERFAHREN

#### 5.1. Supervisoren und Coaches

5.1.1. Supervision ist durch ausgebildete Supervisoren zu erbringen, die für das Arbeitsgebiet eines Supervisanden über ausreichende Feldkompetenz verfügen und die Besonderheiten des kirchlichen Dienstes respektieren. Es wird eine Ausbildung des Supervisors vorausgesetzt, die den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. oder der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. entspricht.

5.1.2. Coaching kann nur von Personen mit einer den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. entsprechenden Zusatzqualifikation durchgeführt werden.

5.1.3. Supervision und Coaching können entweder intern durch einen im Anstellungsverhältnis mit dem Erzbistum Hamburg stehenden Mitarbeiter oder extern durch einen freiberuflich tätigen Supervisor oder Coach geleistet werden.

5.1.4. Der Diözesanbeauftragte für Supervision und Coaching erteilt Auskunft über die vom Erzbistum Hamburg anerkannten internen und externen Supervisoren und Coaches und berät bei der Auswahl.

5.1.5. Abgesehen von Supervision gemäß den Ziffern 4.1. und 4.6. dieser Richtlinien kann der Diözesanbeauftragte für Supervision oder Coaching zur Klärung eines Bedarfs eine Konsultation bei einem Supervisor oder Coach genehmigen.



## 5.2. Dienstvertrag (Kontrakt<sup>2</sup>) und Genehmigung

5.2.1. Supervision und Coaching setzen den Abschluss eines Dienstvertrages (Kontrakt) des Erzbistums Hamburg mit einem Supervisor oder Coach voraus. Im Rahmen dieses Vertrages verpflichtet sich der Geistliche oder Mitarbeiter zugleich, an den Sitzungen der Supervision oder des Coachings teilzunehmen und nach Maßgabe dieser Richtlinien etwaige Kosten zu übernehmen. Die jeweils Vertragsschließenden regeln das Nähere.

5.2.2. Für die Genehmigung ist mit Ausnahme von Ziffer 4.4. dieser Richtlinien (vereinbarte Supervision) der Diözesanbeauftragte für Supervision und Coaching zuständig. Er entscheidet nach vorherigem Einvernehmen entweder mit dem Dienstvorgesetzten im Falle einer teambezogenen Supervision, beim Coaching von Personen mit Leitungsfunktionen oder bei Leitungsberatung durch Supervisoren sowie Einzelsupervision oder mit den Mitgliedern einer Gruppe<sup>3</sup> im Falle von Gruppensupervision jeweils über den Bedarf, ob dieser im dienstlichen Interesse liegt und finanziell gefördert werden kann.

5.2.3. Beim Coaching von Geistlichen sowie der Supervision für Geistliche erfolgt die Genehmigung durch den erzbischöflichen Personalreferenten. Dasselbe gilt auch für Supervision während der Berufseinführung sowie für Mentoren und Anleiter.

## 6. KOSTEN UND DIENSTBEFREIUNG

### 6.1. Allgemeine Regelungen

6.1.1. Die Aufteilung der Kosten der Supervision und des Coachings richtet sich vorbehaltlich der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel nach Maßgabe der folgenden Regelungen.

6.1.2. Vor der Durchführung von Vertragsverhandlungen mit Supervisoren und Coaches sind diese schriftlich darauf hinzuweisen, dass Honorare hierfür als nicht vereinbart gelten.

6.1.3. Reisekosten werden gemäß der jeweils gültigen Reisekostenordnung des Erzbistums Hamburg erstattet.

6.1.4. Die Abrechnung von Kosten erfolgt über den Diözesanbeauftragten für Supervision und Coaching.

### 6.2. Kostenbeteiligung

6.2.1. Das Erzbistum Hamburg übernimmt bis auf folgende Eigenteile die Kosten für Supervision und Coachings:

- bei Durchführung durch einen internen Supervisor im Falle einer Einzelsupervision oder eines Coachings 10 Euro pro Sitzung und im Falle der Teilnahme an einer Gruppen- oder Teamsupervision 5 Euro pro Sitzung und Teilnehmer;

<sup>2</sup> Kontrakt ist ein hergebrachter Terminus technicus im Supervisionsbereich.

<sup>3</sup> Mitglieder einer Gruppe haben rechtzeitig das Einvernehmen ihres jeweiligen Dienstvorgesetzten beizubringen.



- b) bei Durchführung durch einen externen Supervisor oder einen externen Coach
- im Falle einer Einzelsupervision oder eines Coachings sämtliche Kosten pro Sitzung über 40 Euro ohne gültige Mehrwertsteuer und in jedem Fall die Kosten über 50% der Gesamtkosten ohne gültige Mehrwertsteuer,
  - bei Teilnahme an einer Gruppensupervision sämtliche Kosten pro Sitzung über 40 Euro ohne gültige Mehrwertsteuer pro Sitzung und der Kosten über 65% der Gesamtkosten ohne gültige Mehrwertsteuer,
  - bei Teilnahme an einer Teamsupervision sämtliche Kosten pro Sitzung über 40 Euro ohne gültige Mehrwertsteuer und der Kosten über 75% der Gesamtkosten ohne gültige Mehrwertsteuer.

6.2.2. Die Kosten für Supervision während der Berufseinführung sowie für Mentoren und Anleiter übernimmt das Erzbistum Hamburg vollständig. Dasselbe gilt für Kosten einer Konsultation, soweit es nicht zu einem Dienstvertrag (Kontrakt) mit dem konsultierten Supervisor oder Coach kommt.

### **6.3. Teilnahmebescheinigungen und Dienstbefreiung**

6.3.1. Über die Teilnahme an einer Supervision oder einem Coaching wird eine Bescheinigung ausgestellt. Für die Teilnahme an einer Supervision oder einem Coaching einschließlich der erforderlichen An- und Rückreisezeit kann nach vorheriger Abstimmung mit dem jeweiligen Dienstvorgesetzten Dienstbefreiung erteilt werden.

6.3.2. Supervision für Religionslehrer hat in der unterrichtsfreien Zeit stattzufinden.

## **7. INKRAFTTRETEN**

Die vorstehenden Richtlinien treten am 1. September 2014 in Kraft, gleichzeitig treten die Supervisionsrichtlinien vom 25. Oktober 1996, veröffentlicht im Kirchlichen Amtsblatt für die Erzdiözese Hamburg, 2. Jhg., Bd. 2, Nr. 11, Art. 135, S. 152 ff. v. 15. November 1996 außer Kraft.

Hamburg, den 31. Juli 2014  
L.S. Ansgar Thim  
Diözesanadministrator