

Merklblatt für Supervision



inkl. Zusammenstellung zum Beantragungsverfahren

Herausgeber:

Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens
in Zusammenarbeit mit dem Seelsorgebeirat der Landeskirche
Lukasstr. 6, 01069 Dresden
Titelbild: © pixabay
Stand: Dezember 2019

Merklblatt für Supervision

Vorwort

Im folgenden Text wird Supervision als Angebot innerhalb der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens näher vorgestellt. Grundlage ist die Richtlinie über Supervision der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens vom 1. Februar 2013 (Abl. Nr. 1/2013, S. A 3).

Die Bezeichnung „Supervision“ setzt sich aus den lat. Begriffen „super = über (etwas) hinaus“ und „visio = das Sehen“ zusammen. Der lat.-engl. Fachbegriff ist als Kunstbegriff nicht direkt übersetzbar.

Es handelt sich um eine bewährte Methode der Beratung. Für einige Mitarbeitergruppen wie z.B. Krankenhauseelsorger ist sie fester Bestandteil des Dienstes.

Einige verallgemeinernde Beispiele sollen zeigen, wann Supervision auch für weitere Mitarbeitergruppen und Gremien Hilfe bietet:

- Nach der Bildung eines neuen Kirchspiels müssen Mitarbeiter nun in mehreren Kirchgemeinden Dienst tun. Die bisherige Verfügbarkeit ändert sich. Die Mitarbeiter geraten in eine Zerreißprobe.
- Ein Gemeindepädagoge oder eine Gemeindepädagogin erleben, wie Familien bei der Erziehung ihrer Kinder an Grenzen geraten. Er/ Sie wird bei Problemen der Eltern zunehmend um Rat gebeten und fühlt sich dabei überfordert.
- In einem Gremium, das Entscheidungen zu treffen hat, prallen die Meinungen bei einfachen Sachproblemen immer wieder so heftig aufeinander, dass es zu keiner Einigung mehr kommt.
- Haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter übernehmen mit einer neuen Aufgabe besondere Verantwortung. Sie werden mit vielfältigen Erwartungen konfrontiert und müssen ihren Dienst völlig neu strukturieren.

Die Kette der Beispiele wäre noch erweiterbar. Zusammenfassend heißt das: Die meisten Beratungen begleiten Entscheidungsfindungen, Arbeitsprozesse, Arbeits- und Verhaltensweisen, Beziehungsgestaltungen oder Konfliktlösungen.

Am Einzelfall ist immer zu prüfen, ob tatsächlich Supervision oder eine andere Form der Beratung wie z. B. Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung (Beratung von Gremien und Gruppen in der Landeskirche u. a. zur Struktur-, Leitbild-, Kommunikations- und Personalentwicklung) oder Mediation (Verfahren zur konstruktiven Lösung von Konflikten) angemessen sind.

1. Herkunft und Entwicklung: Woher kommt Supervision?

Im 20. Jahrhundert entwickelten und etablierten sich neue Berufszweige, die stark durch eine personengebundene Ausrichtung geprägt waren. Dazu gehörten beispielsweise psychotherapeutische Berufe sowie fürsorgliche Berufe im Sozialbereich. Die Methode der Supervision entwickelte sich parallel dazu als Mittel der Beratung. Später entdeckten Lehrer und Pfarrer die besonderen Möglichkeiten von Supervision u. a. zur Weiterentwicklung ihrer kommunikativen Fähigkeiten. Überall, wo der Schwerpunkt der Tätigkeit im Gestalten von Beziehungen und in der Kommunikation liegt, wird Supervision mittlerweile als wichtige Hilfe begriffen.

2. Verständnis von Supervision: Was ist Supervision?

Supervision ist die professionelle Begleitung von Arbeitsprozessen unterschiedlicher Art (Berufstätigkeit, ehrenamtliche Tätigkeit, Gremienarbeit). Sie dient dem besseren Wahrnehmen der eigenen Person und der beruflichen bzw. ehrenamtlichen Rolle. Sie leitet an zum Nachdenken und zur Selbstreflexion und beschäftigt sich mit den offensichtlichen und mit den verborgenen Zusammenhängen in Arbeitsprozessen (Strukturen). Ausgebildete Supervisoren und Supervisorinnen helfen, eigene Stärken und Ressourcen zu erkennen und Wege zu entdecken, auf denen man vorwärts kommt. In Konflikten sowie bei Anzeichen von Überlastung oder Überforderung hilft Supervision, Ursachen zu finden und Auswege zu entdecken. Dabei ergeben sich Ansätze für Veränderungen. Grundlage ist die Bereitschaft, sich selber mit den Gegebenheiten (Strukturen, Zielen, Glaubens- und Wertvorstellungen) auseinander zu setzen. Supervision ist weder Lehrveranstaltung noch Therapie. Eigene Erfahrungen aus dem Berufsleben werden gezielt genutzt, um daraus lernen zu können. Supervision kann als kontinuierliches Angebot (Reflexion der Arbeit) wie auch für besondere Situationen (Krisen, Entscheidungen, Veränderungen) genutzt werden. Die Inhalte und Ziele werden von denen bestimmt, die sie in Anspruch nehmen.

3. Ziele der Supervision: Was will Supervision?

Supervision berücksichtigt immer die konkrete Situation derjenigen, die Beratung suchen. Sie kann durch kontinuierliche Begleitung den Reifungs- und Entwicklungsprozess eines Menschen oder auch des Miteinanders in einer Gruppe unterstützen.

Supervision hat zum Ziel, berufliches oder ehrenamtliches Handeln zu verbessern. Sie soll Reibungsverluste innerhalb der Arbeitsprozesse abbauen, so dass es besser gelingt miteinander zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Supervision hilft, eigene Möglichkeiten und Grenzen zu erkennen. Dadurch können Wege gefunden werden, sich weiter zu entwickeln und sich zu verändern, um anders bzw. hilfreicher auf neue Herausforderungen, Gegebenheiten, Belastungen und Konflikte reagieren zu können. So kann Supervision zu mehr Klarheit, zu größerer Wirksamkeit der Arbeitsleistung und zu mehr Zufriedenheit führen.

4. Aufgaben und Rollen: Wer ist beteiligt?

Einzelpersonen (Einzelsupervision), Gruppen aus Mitarbeitenden und Vorgesetzten, Mitarbeiterschichten, Kirchenvorstände und andere Gruppen (Gruppen- oder Teamsupervision) können Supervision als Unterstützung für ihre Arbeit bzw. Zusammenarbeit wählen. Ein Supervisor oder eine Supervisorin ist nach anerkannten Richtlinien qualifiziert. Sie stehen mit den Beteiligten in keinem direkten persönlichen oder beruflichen Verhältnis. Durch den neutralen Blick von außen auf die Beziehungen und Prozesse leiten sie methodisch dazu an, eigenes Handeln zu reflektieren.

Wie ein Supervisor oder eine Supervisorin (beratende Person / vgl. 3.) in einem Beratungsfall vorgeht, hängt u. a. von der jeweiligen Ausbildung und dem Beruf bzw. der Tätigkeit ab. Das heißt, dass die Herangehensweise bei familientherapeutisch tätigen Supervisoren und Supervisorinnen oder bei Pfarrern und Pfarrern, die supervisorisch tätig sind, unterschiedlich sein kann. Ein erstes Gespräch im Vorfeld der Supervision kann das klären.

5. Anlass für Supervision: Wann kommt Supervision in Frage?

5.1. Supervision in der Ausbildung

Supervision trägt dazu bei, die Kluft zwischen Theorie und Praxis zu verringern. Eigene Ziele, Vorstellungen und Wünsche werden mit der Wirklichkeit verglichen. Erwartungen werden korrigiert, eigenes Handeln vorbereitet und gestärkt. Damit gelingt es besser, Verantwortung zu übernehmen.

5.2. Supervision am Berufsbeginn

Supervision macht die eigenen Fähigkeiten deutlich, hilft Zuständigkeiten zu klären und stärkt neue Kompetenzen. Es fällt damit leichter, sich im Arbeitsumfeld zu orientieren. Die neue Situation kann besser eingeschätzt und eingeordnet werden. Das selbstbewusste Handeln wird gefestigt und die sinnvolle Arbeitsgliederung wird gefördert.

5.3. Supervision bei beruflicher Umorientierung

Oft treten vor oder während der Übernahme einer neuen Aufgabe Fragen und Unsicherheiten auf. Supervision kann diese klären helfen. Sie unterstützt die eigene Neuorientierung.

5.4. Supervision in Berufskrisen

Im Verlauf eines Berufslebens können Menschen immer wieder an Grenzen geraten, die sich z.B. in ermüdender Stagnation oder in anhaltenden Misserfolgen zeigen. Sie fühlen sich den Belastungen nicht oder nicht mehr gewachsen. Hier kann Supervision dazu beitragen, überhöhte eigene oder fremde Ansprüche und Erwartungen aufzudecken sowie vorhandene Quellen zu erschließen.

5.5. Supervision in der Weiterbildung

Weiterbildung bietet die Chance, neue Arbeitsmethoden auszuprobieren und zu erlernen. Sie setzt voraus, dass blockierende Denkmuster und eingeschliffene Handlungsweisen verlassen werden können. In diesem Zusammenhang ist Supervision als Begleitangebot hilfreich.

5.6. Supervision für Mitarbeiter mit besonderen Anforderungen

Einige Berufsgruppen sind in ihrem Arbeitsfeld in besonderer Weise gefordert. Dazu gehört u. a. die Begleitung von Menschen, die auf Grund traumatischer Erfahrungen, außerordentlicher Schuld, sozialer Ausgrenzung, chronischer Krankheit oder durch Behinderung besondere Aufmerksamkeit und Zuwendung benötigen. Das richtige Verhältnis von Nähe und Distanz zu finden, wird zur täglichen Herausforderung. Supervision soll helfen, die eigene Rolle für sich zu klären sowie die Ziele und Grenzen des Handelns zu beschreiben. Dadurch wird Entlastung möglich. Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit werden erhalten.

5.7. Supervision für leitende Mitarbeiter

Mitarbeiter mit Verantwortung in Dienst- und Fachaufsicht und in sonstiger leitender Tätigkeit gestalten in besonderer Weise das Zusammenleben und -arbeiten in Kirche und Gesellschaft mit. Sie tragen hohe Verantwortung und müssen sich in ihrem Tun stetig mit aktuellen Entwicklungsprozessen auseinandersetzen. Dabei unterliegen sie einem hohen Rechtfertigungsdruck. Leitende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geraten in Rollenkonflikte, bei denen sich sachliche und emotionale Momente in besonderer Weise überschneiden. In ihrer Funktion sind sie oft auf sich allein gestellt. Supervision bietet Chancen, das eigene Tun zu beleuchten. Sie soll Hilfsmittel und Hilfsquelle bei der Übernahme und Wahrnehmung von Verantwortung sein.

6. Verfahren für Beantragung: Wie komme ich zur Supervision?

Supervision ist grundsätzlich für alle Mitarbeitenden der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens möglich. Voraussetzung für finanzielle Unterstützung ist ein schriftlicher Antrag über die jeweiligen Dienstvorgesetzten beim Anstellungsträger bzw. Kostenträger (KV, Vorstand, LKA). Nach einer grundsätzlichen Vorverständigung mit dem Dienstvorgesetzten und dem Anstellungsträger kann auch die ausgefüllte Supervisionsvereinbarung (SVV; mit Anschreiben) als Antrag gelten. Ehrenamtlich Mitarbeitende wenden sich zur Vorverständigung an die für ihren Dienst Verantwortlichen. Ein Muster für eine SVV findet sich in der Anlage 1 der Supervisionsrichtlinie. Alle Anstellungsträger sind gebeten, in ihre Haushaltspläne neben den Mitteln für Fort- und Weiterbildung auch Mittel für Supervision einzustellen.

7. Gestaltung einer Supervisionsvereinbarung: Was muss ich beachten?

Zwischen Supervisand/ Supervisandin (Antragsteller), Supervisor/ Supervisorin und Dienstherr/ Anstellungsträger oder Dienstverantwortlichen wird eine schriftliche Supervisionsvereinbarung abgeschlossen („Dreiecksvertrag“).

Die Vereinbarung schafft Verbindlichkeit zwischen den Vertragspartnern. Dazu wird das unter 6. genannte Muster empfohlen.

Wenn Inhalt, Ziel und Ergebnis des Supervisionsprozesses es nahe legen, sollten die Anstellungsträger in eine Auswertung der Supervision einbezogen werden. So kann der gesamte Arbeitsbereich die eingeleiteten Prozesse nutzen.

Allgemein ist zu berücksichtigen:

- In den Supervisionssitzungen sind die geltenden Bestimmungen zum Beicht- und Seelsorgegeheimnis sowie zur dienstlichen Schweigepflicht zu beachten.
- Die an der Supervision Beteiligten verpflichten sich gegenseitig zur Verschwiegenheit über persönliche und sachliche Inhalte der Supervision.
- Werden in der Supervision Themen berührt, die Strukturen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der übergreifenden Organisation oder Einrichtung (z. B. Anstellungsträger, Dienstherr) tangieren, so kann im Einverständnis mit allen an der Supervision Beteiligten eine Ausnahme von dieser Schweigepflicht schriftlich vereinbart werden. Die Verpflichtung zur Wahrung des Beicht- und Seelsorgegeheimnisses sowie der Schweigepflicht gegenüber Unbeteiligten bleibt davon unberührt. Es gilt der Grundsatz: Verschwiegenheit im Persönlichen und Offenheit im Strukturellen.

Die Supervision wird mit einem Auswertungsgespräch der Kontraktpartner beendet.

8. Zusammenfassung

Supervision ist ein begleitender und entlastender beruflicher Reflexionsprozess, eine Form der Hilfe bei besonderen beruflichen Herausforderungen (z.B. Entscheidungen und dauerhaften Anspannungen) sowie in Krisen und Konflikten. In gleicher Hinsicht kann sie für ehrenamtliche Mitarbeiter wirksam werden, sofern diese entsprechend tätig sind.

Sie nimmt die besonderen Arbeitsfelder, Arbeitsbelastungen und Arbeitsanforderungen ernst und lässt die Mitarbeiter oder Pfarrer darin nicht allein. Sie kann in professioneller Weise emotionale, seelische Hilfe bringen.

Wo sich die Beteiligten offen einbringen, können weiterführende Prozesse in Gang kommen. Das hat Ausstrahlung auf das gesamte Arbeitsumfeld. Manches „Dickicht“ wird durchsichtiger und mancher „Knoten“ löst sich auf.

Aus dem Vertrauen auf Gottes umfassende Gegenwart kann ein Beratungsprozess auch zu nachhaltigen Glaubenserfahrungen führen.

Dieses Merkblatt möchte ermutigen, die Möglichkeiten von Supervision zu nutzen.

Supervision in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens

Zusammenstellung zum Beantragungsverfahren

Grundlage:

Richtlinie über die Supervision in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens (Supervisionsrichtlinie) vom 1. Februar 2013 (ABl. Nr. 1/2013, S. A 3)

Ausführliche Erläuterungen:

Merkblatt für Supervision (siehe vorangehender Text und Supervisionsrichtlinie)

Kontakte:

Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, OKR del Chin, Tel.: 0351 4692 242;

E-Mail: frank.del_chin@evlks.de (Verfahrensfragen)

Institut für Seelsorge und Gemeindepraxis Leipzig (ISG), Pfarrer Lasch, Tel. 0341 3505340;

E-Mail: isg.leipzig@evlks.de (Inhaltliche Fragen)

Beantragung:

Für Supervision können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *Freistellung* unter Fortzahlung der Bezüge beantragen. Diese soll der Dienstherr / Anstellungsträger gewähren, wenn die Supervision im Interesse des Dienstes geschieht.

Für Supervision, die im Interesse des Dienstes erfolgt, können die *Supervisionskosten* vom Dienstherrn / Anstellungsträger übernommen werden.

Ein *Anspruch* auf Kostenerstattung besteht nicht mit Ausnahme besonderer Arbeitsfelder der Seelsorge und der Beratungstätigkeit, für die eine Inanspruchnahme verbindlich vorgesehen ist. Die Inanspruchnahme von Supervision wird in besonderer Weise Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Verantwortung in Dienst- und Fachaufsicht sowie in sonstiger leitender Tätigkeit empfohlen.

Für Supervisionen, bei denen das persönliche Interesse überwiegt, die aber gleichwohl dem Dienst förderlich sind, können die Supervisionskosten vom Dienstherrn / Anstellungsträger *anteilig* entsprechend dem Maß des dienstlichen Interesses übernommen werden.

Pfarrerinnen und Pfarrer beantragen Supervision auf dem Dienstweg beim Landeskirchenamt als Dienstherr.

Kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beantragen Supervision bei ihrem Anstellungsträger. So beantragen bspw. Gemeindepädagoginnen und Gemeindepädagogen, die bei einer Kirchgemeinde angestellt sind, Supervision beim Kirchenvorstand.

Zur Begründung des dienstlichen Interesses von Supervision kann dem Dienstvorgesetzten ein *Votum der Fachaufsicht* (bspw. Bezirkskatechetin / Bezirkskatechet) vorgelegt werden.

Mit Zustimmung der Beantragenden kann ein Votum auch vom Anstellungsträger bei der Fachaufsicht erbeten werden.

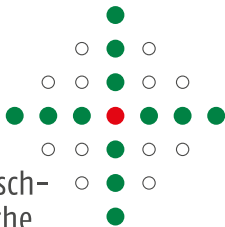
Grundlagen der Finanzierung:

Mit der Haushaltplanrichtlinie werden Kirchgemeinden und Kirchenbezirke aufgefordert, Mittel für Supervision neben Mitteln für Weiterbildung für ihre Mitarbeitenden im Haushalt einzuplanen. Die Haushaltplanrichtlinie hat verbindlichen Charakter.

Zuschüsse:

Zuschüsse richten sich nach den Honorarsätzen (s. Richtlinie Anlage 2). Bewilligt werden kann ein Zuschuss für max. 10 Sitzungen. So sind derzeit bspw. für 90 Minuten max. 90 € für Einzel-supervision bzw. 120 € für Gruppen- oder Teamsupervision erstattungsfähig.

Voraussetzung einer Bewilligung ist die Vorlage einer Vereinbarung nach der Mustervereinbarung (s. Richtlinie Anlage 1) mit einem/einer kirchlich anerkannten Supervisor/ Supervisorin. Die jeweils aktuelle Liste ist zu finden unter: <http://cn.evlks.de>



Evangelisch-
Lutherische
Landeskirche
Sachsens

www.evks.de