

KONFERENZ DER VERANTWORTLICHEN FÜR SUPERVISION IM PASTORALEN FELD IN DEN DEUTSCHSPRACHIGEN BISTÜMERN

Sprecher: Thomas Goltsche

TGoltsche@eomuc.de

Friedrich-Jahn-Str. 28

83052 Bruckmühl

Tel.: 08062 1466 089 2137-1612

Fax: 08062 1492

Stellvertretender Sprecher: Gregor Drebber

gregor.drebber@erzbistum-paderborn.de

Domplatz 3

33098 Paderborn

Tel.: 05251 125-1573 (d) 02945 2887 (p)

Die Konferenz der Verantwortlichen für Supervision in den deutschsprachigen Bistümern wurde nach einem ersten Treffen 1993 in Erfurt im Jahr 1994 in Hildesheim offiziell gegründet. Sie gehört zu den von der Deutschen Bischofskonferenz anerkannten Fachkonferenzen. Auch verschiedene Diözesen aus dem deutschsprachigen Ausland sind dort regelmäßig vertreten.

Die Konferenz hat es sich zu Aufgabe gemacht, die Profession Supervision zunächst für das pastorale Feld nutzbar zu machen und dabei immer wieder neue Qualitätsstandards zu formulieren.

So wurden erstmals 1998 in Stuttgart-Hohenheim gemeinsame Standards formuliert.

Im Mai 2011 verabschiedete die Konferenz in Freiburg das vorliegende Positionspapier: „Supervision und Coaching im kirchlichen Feld“.

Es beschreibt den Konsens der Mitglieder der Konferenz und dient der Darstellung nach außen, insbesondere in der Frage der Positionierung von Supervision und Coaching in den deutschsprachigen Bistümern.

Im Moment erleben wir dort vielfach eine Etablierung des Beratungsangebots Supervision und Coaching auch für das nichtpastorale Personal.

Positionspapier: Supervision und Coaching im kirchlichen Feld

1. Supervision und Coaching als professionelle Beratungsformen

1.1 Supervision und Coaching sind professionelle Beratungsformen zur Reflexion beruflicher Beziehungen und der eigenen beruflichen Rolle.

Mit Coaching wird oftmals Supervision für Führungskräfte bezeichnet. Vielfach spricht man von Coaching ...

- wenn in einer Führungsfrage kurzfristig Antworten und adäquate Handlungsstrategien gesucht werden;
- wenn in einer neuen Aufgabe konkrete Hilfestellungen für das eigene Handeln benötigt werden;
- wenn es gilt, eine ungewöhnliche Situation erfolgreich zu meistern;
- wenn die Situation einen möglichst flexiblen Beratungsrahmen erfordert.

1.2 Ziele von Supervision und Coaching sind die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit des Einzelnen. Dazu gehört auch die Entlastung von destruktivem Stress, sowie angemessener Umgang mit Erwartungsdruck durch zunehmende Arbeitsverdichtung in Verbindung mit der Sensibilisierung für die „inneren und äußeren Antreiber“.

- 1.3 Supervision und Coaching setzen sich konstruktiv mit Erlebnissen, Problemen, Konflikten und Fragen aus dem beruflichen Alltag auseinander.
- 1.4 Rollenfindung, Wahrnehmung der Führungsaufgabe, Teamarbeit, Gestaltung institutioneller Rahmenbedingungen, Konfliktbearbeitung und Work-Life-Balance (Burnout-Prophylaxe) – das sind Themenbereiche, zu denen Supervision und Coaching wichtige Impulse zu besserem und vertieftem Verstehen und damit zur Erweiterung der Handlungsspielräume geben können.
- 1.5 Supervision und Coaching sind lösungs- und ressourcenorientiert. Sie weiten den Blick für unterschiedliche Lösungsmöglichkeiten und bedenken die Auswirkungen verschiedener Lösungswege.
- 1.6 Supervision und Coaching unterliegen einer hohen Vertraulichkeit.
- 1.7 Supervision und Coaching sind Angebote für Einzelne, Gruppen oder Teams.

2. Supervision und Coaching im kirchlichen Feld ...

- 2.1 ... sind die Anwendung dieser Lern- und Beratungsform für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Feldern der territorialen und kategorialen Seelsorge, der Caritas, an kirchlichen Schulen und in der Verwaltung.
- 2.2 ... sind Unterstützungs- und Beratungsangebote für hauptberufliche und ggf. auch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren jeweiligen kirchlichen Dienst reflektieren und bewusst gestalten möchten.
- 2.3 ... geben Raum zur Reflexion der spezifischen Gegebenheiten und Verstehensweisen, die die Erfüllung eines kirchlichen Dienstes bewusst und unbewusst prägen.
- 2.4 ... verhelfen
 - zur Klärung der persönlichen Fähigkeiten und Grenzen;
 - zu mehr Verständnis für die Bedingungen eines Arbeitsfeldes und zu einem kreativem Umgang damit;
 - zum Einsatz ungenutzter Ressourcen und zu alternativen Verhaltensweisen;
 - zu mehr Qualität;
 - zu Zufriedenheit und Effektivität in der Begegnung mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. den Gläubigen.
- 2.5 ... gehen aus von den konkreten Erfahrungen des Arbeitsfeldes und des Dienstes; sie richten ihre Aufmerksamkeit auf das Zusammenspiel von Person, ihrer Rolle, ihren Adressaten und der Organisation.

Dabei gibt es besondere Aspekte ...

- 2.5.1 ... im Blick auf die Person:
 - die Prägung und Entwicklung des Gottes-, Kirchen-, Welt- und Menschenbildes auf dem Hintergrund des persönlichen Glaubensweges
 - die Entwicklung der je eigenen Spiritualität und des je eigenen Charismas
- 2.5.2 ... im Blick auf die Rolle als Haupt- bzw. Ehrenamtliche/r:
 - das Ineinander von arbeitsrechtlichen Regelungen und/oder kirchlicher bzw. bischöflicher Sendung und persönlichem Berufungs- und Sendungsbewusstsein

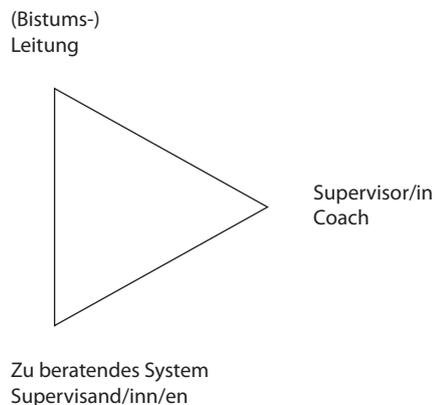
- die Entwicklung/Veränderung der beruflichen Rolle in den diözesanen Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen
- 2.5.3 ... im Blick auf die Adressaten:
- die Wahrnehmung der existentiellen und religiösen Situationen
 - der Umgang mit den Erwartungen und Wünschen der Adressaten
- 2.5.4 ... im Blick auf die Organisation:
- die Spannung zwischen dem theologischen Selbstverständnis und der erlebten Wirklichkeit von Kirche
 - die Stellung der hierarchisch organisierten Kirche in einer demokratischen Gesellschaft sowie die Veränderungsdynamiken in der Organisation

3. Anforderungen an Supervisor/inn/en bzw. Coaches im kirchlichen Feld

- 3.1 Supervisor/inn/en bzw. Coaches haben eine anerkannte Ausbildung entsprechend den Standards der Berufsverbände (DGSv, DGfP oder vergleichbare), die mit dem Zusammenspiel von Person, Rolle, Organisation und Adressaten vertraut gemacht hat und sie befähigt, verantwortlich Handelnde in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu begleiten und zu beraten.
- 3.2 Sie haben Feld- und Organisationskompetenz.
- 3.3 Sie haben durch die Reflexion der eigenen Glaubensgeschichte das entsprechende Einfühlungsvermögen, kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Hintergrund ihrer Glaubenssituation verständnisvoll, kritisch und ermutigend zu begleiten.
- 3.4 Sie haben eine angemessene Nähe und Distanz zum Arbeitsfeld Kirche.
- 3.5 In den Diözesen werden sowohl „interne“, das heißt von den Bistümern angestellte Berater/innen als auch „externe“, freiberufliche Berater/innen eingesetzt.

4. Kontext und Positionierung

- 4.1 Supervision, als von den Diözesen eingerichtete und bezuschusste Beratungsform steht in einer doppelten Loyalität zur Bistums-Leitung und zu den Supervisor/inn/en. Dieses Beziehungsfeld lässt sich durch ein Dreieck abbilden, in dem alle drei Elemente sich in einem gleichen Abstand zueinander befinden.



Insofern bedürfen Supervision und Coaching innerhalb eines Bistums einer institutionellen Zuordnung, die einerseits das Interesse der Dienstgeberseite deutlich macht und andererseits die notwendige Eigenständigkeit und Vertraulichkeit der Beratungsbeziehung zwischen Supervisoren und Supervisanden sichert.

Im Hinblick auf die Rolle der Profession Supervision bei den Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen innerhalb der Organisation wird deutlich:

Bei einem direkten Mitentwickeln von Strategien, Konzepten und Zielen durch die Supervisor/inn/en wäre die Unabhängigkeit und eigenständige Positionierung (siehe Dreieck) nicht mehr gewährleistet.

- 4.2 Die Bistums-Leitung stellt für die Supervision / das Coaching den institutionellen Rahmen zur Verfügung. Dazu gehört die politische Entscheidung, dass es Supervision / Coaching gibt; die Bereitstellung von entsprechenden Ressourcen (Finanzen, Personal, Zeit ...), die Absicherung von Prozessen (z. B. durch Ordnungen) und die Sicherung von Standards (Qualitätssicherung, Zulassungskriterien ...).
- 4.3 Die Supervisor/inn/en / Coaches führen einerseits die Prozesse durch und stehen den Supervisand/inn/en mit ihrer Profession zur Seite. Andererseits sind für die Supervisor/inn/en / Coaches Rückmeldeschleifen institutionalisiert, mit denen sie spezifische Trends und Entwicklungen an die Leitungsebene zurückspiegeln. Damit kann die Erfahrung und Erkenntnis der Supervision als interne Organisationsentwicklung genutzt werden. Diese Rückmeldungen betreffen ausschließlich strukturelle Daten, während die persönlichen Daten aus dem Kontext Supervision vertraulich bleiben.
- 4.4 Die Supervisand/inn/en können den seitens der Leitung ermöglichten Rahmen für die Supervision nutzen und haben damit neben der Aus- und Fortbildung eine weitere Lernform für die Entwicklung ihrer persönlichen Kompetenz sowie für die Reflexion der beruflichen Rollenforderungen und der strukturellen Herausforderungen. Diese Entwicklungsmöglichkeit geschieht in einem geschützten Rahmen.
- 4.5 Der Dreieckskontrakt ist ein Ausdruck des beschriebenen Verständnisses der drei Strukturelemente Leitung, Supervisor/inn/en / Coaches und Supervisand/inn/en und hat sich insbesondere bei Teambesprechungen, aber auch in vielen Fällen der Einzelberatung entweder als Standard etabliert oder wird nur in begründeten Fällen eingesetzt.
Die (Bistums-)Leitung ist bei Beginn des Prozesses und in der Regel auch an dessen Ende vertreten und mit einbezogen. Sie leistet dabei als dritter Kontraktpartner ihren Beitrag zur Definition des institutionellen Rahmens und der Ziele der Beratung. Sie kann am Ende direkte Rückmeldungen entgegennehmen und diese für ihre weitere Personal- und Organisationsentwicklung nutzen.
- 4.6 Supervision und Coaching arbeiten eng zusammen mit den anderen Unterstützungs- und Beratungssystemen im kirchlichen Feld, z. B. Gemeindeberatung, Personalförderung und -entwicklung, Fortbildung und Geistlicher Begleitung.

Verabschiedet von der Konferenz der Verantwortlichen für Supervision im pastoralen Feld in den deutschsprachigen Bistümern am 10. Mai 2011 in Freiburg.

Für die Konferenz
Thomas Goltsche (Sprecher)