

Richtlinien über die Supervision in der Lippischen Landeskirche in der Fassung vom 18. August 1999

Ges. u. VOBl. Bd. 12 S. 41)

I.

Definition, Inhalt und Nutzen der Supervision

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 sowie der Klärung von belastenden Beziehungen, Krisenprophylaxen, Trennung von strukturellen und persönlichen Konflikten 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 Mitarbeiterinnen 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 seelsorgerlichen Begegnung vorkommen, zu bearbeiten und zum eigenen Glauben in Beziehung zu setzen.

Der Nutzen für die kirchliche Arbeit wird erwartet 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.

II.

Organisation und Erteilung von Supervision

1. Supervision kann organisiert und angeboten werden

- a) auf Klassenebene und in den Pfarrerkonventen durch den Superintendenten/die Superintendentin in Zusammenarbeit mit einem Supervisor bzw. einer Supervisorin,
 - b) auf Landeskirchenebene durch den pastorpsychologischen Dienst und unter möglicher Beteiligung anderer Fachkräfte innerhalb der Landeskirche,
 - c) auf außerlandeskirchlicher Ebene durch Pastorkollegen einer anderen Landeskirche,
 - d) durch externe Supervisoren, die als solche von der Landeskirche anerkannt sind.
2. Die Anerkennung der Supervisoren und Supervisorinnen wird vom Kollegium des Landeskirchenamtes im Einvernehmen mit dem Pörses und im Benehmen mit dem pastorpsychologischen Dienst ausgesprochen.
 3. Die anerkannten Supervisoren und Supervisorinnen werden in einer Liste aufgenommen. Sie werden vom pastorpsychologischen Dienst in regelmäßigen Abständen zu Beratungen und Fachgesprächen eingeladen. Diese Begleitung ist nicht erforderlich, wenn es sich um Supervisoren oder Supervisorinnen handelt, die von anderen Landeskirchen begleitet werden.
 4. Die Anerkennung im kirchlichen Dienst stehenden Personen setzt in der Regel voraus, dass die Erteilung von Supervisionen zu ihrem Dienstauftrag gehört oder eine entsprechende Beauftragung im Zusammenhang mit der Anerkennung ausgesprochen wird. Eine Supervisionsbefähigung kann nicht gegen den Willen dessen ausgesprochen werden, der die Supervision durchführen soll. Die einvernehmliche Beauftragung ist schriftlich auszusprechen.
 5. Eine Anerkennung als Supervisor oder als Supervisorin setzt die Befähigung zur Anleitung und Begleitung von Supervisionsprozessen durch Ausbildung und Erfahrung voraus.

III.

Supervisionberechtigte

Supervisor und Supervisorin können kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sein, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten in ihrer Fähigkeit zur professionellen Gestaltung menschlicher Beziehungen gefordert sind. Auszubildende (z.B. Jahrespraktikanten/-innen, Vikare und Vikarinnen) werden zur Inanspruchnahme von Ausbildungssupervisionen an den die Ausbildung tragenden Institutionen (z.B. Predigerseminare, Fachhochschulen) verwiesen. Insofern sind diese Richtlinien nicht auf sie anzuwenden.

IV.

Genehmigung der Supervision

Die Supervision ist eine Fortbildung besonderer Art, deshalb erfolgen Genehmigungen, Teilnahme, Dienstbefreiung und Abrechnung der Kosten im Rahmen der für die jeweilige Berufsgruppe geltenden Regelungen zur Fortbildung, soweit diese Richtlinien nicht Spezielles vorsehen.

Eine gewünschte Supervision wird von Pfarrerinnen und Pfarrern sowie Pastorinnen und Pastoren im Hilfs- und Sonderdienst beim Landeskirchenamt beantragt. Pastorinnen und Pastoren im Pflichthilfdienst können die Supervision nicht in Anspruch nehmen. Das Landeskirchenamt kann von der Benennung der Supervisorinnen/-innen eine Stellungnahme des pastorpsychologischen Dienstes der Landeskirche einholen; dieser kann andere Fachkräfte innerhalb der Landeskirche beteiligen. Die Inanspruchnahme von nicht bei der Lippischen Landeskirche und ihren Gemeinden hauptamtliche tätigen Supervisorinnen/-innen bedarf der Begründung.

Supervisorinnen für Mitarbeiter/-innen im Angestelltenverhältnis sind im Rahmen dieser Richtlinien beim Ausstellungsträger zu beantragen.

Ehrenamtlich tätige Supervisorinnen/-innen werden gebeten, die Sorsitzenden der Leitungsgremien der Ebene, auf der sie ehrenamtlich tätig sind (z.B. Kirchenvorstand, Klassenvorstand, Synodenvorstand) über die Inanspruchnahme von Supervisorinnen zu informieren. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass bei Befangenheit in eigener Sache die Information über die Aufnahme einer Supervision an das nächsthöhere Beschlussorgan erfolgen kann.

V.

Form und Dauer der Supervision

Supervision kann von den Einzelnen, von Gruppen und von einem Team in Anspruch genommen werden.

Inhalte, Ziele, Zeitdauer und Frequenz sowie gegebenenfalls Kosten sind vor Beginn der Supervision zwischen den Beteiligten schriftlich zu vereinbaren. Dabei ist ausdrücklich sicherzustellen, dass die Verschwiegenheitspflichten des Supervisorinnen/der Supervisorin, insbesondere das Beichtgeheimnis und die seelsorgerliche Schweigepflicht (§§ 27 und 28 PfdG) beachtet werden. Ebenso hat der Supervisor/die Supervisorin zu bestätigen, dass er/sie die Schweigepflicht über die Tatsache und Inhalte der Supervision einhält.

Als eine Sitzung im Sinne dieser Richtlinien gilt eine Intervention von 60 Minuten. Findet die Maßnahme als Team- oder Gruppenintervention statt, gilt eine Interventionszeit von 120 Minuten als eine Sitzung.

Ein Supervisionsprozess umfasst üblicherweise 10 Sitzungen, die im regelmäßigen Rhythmus stattfinden. Mehr als 10 Supervisionssitzungen können ausnahmsweise genehmigt

werden, wenn sie ausführlich begründet sind. Eine erneute Inanspruchnahme von Supervisionen soll nicht vor Ablauf von drei Jahren nach Abschluss der vorausgegangenen Fortbildung erfolgen. In diesen Fällen entscheidet das Landeskirchenamt oder der jeweilige Anstellungsträger nach fachlichem Ermessen. Der pastorpsychologische Dienst kann um eine fachliche Stellungnahme geben werden.

VI.

Dienstbefreiung – Zuschuss – Honorare

1. Für eine genehmigte Supervision bei Hauptamtlichen im kirchlichen Dienst Dienstbefreiung und Fortzahlung der Bezüge mit der Maßgabe gewährt werden, dass laufende Regelveranstaltungen dadurch nicht beeinträchtigt werden oder für eine Vertretung Sorge getragen ist. Eigene Auslagen (z.B. Material, Fahrtkosten) trägt die Supervisandin/der Supervisand selbst.
2. Steht der Supervisor/die Supervisorin in einem Dienstverhältnis bei der Lippischen Landeskirche oder Ihrer Gemeinden und gehört die Supervisionserteilung zum Dienstauftrag, kann ein Honorar nicht vereinbart werden. Notwendige Auslagen und Fahrtkosten des Supervisors/der Supervisorin werden auf Antrag erstattet.
3. Supervision wird erteilt von kirchlich anerkannten, im kirchlichen Dienst stehenden Supervisoren und Supervisorinnen. Steht ein Supervisor/eine Supervisorin im landeskirchlichen oder gemeindlichen Dienstverhältnis nachweislich nicht zur Verfügung oder gibt es fachliche Gründe (so. IV.), eine externe Fachkraft in Anspruch zu nehmen, kann der Anstellungsträger nach Maßgabe des Haushaltplans einen Zuschuss zu den Honorarkosten des Supervisors/der Supervisorin gewähren. Der Zuschuss beträgt
 - bei Einzelsupervision: 75 % des Honorars, höchstens jedoch 46,00 € pro Sitzung
 - bei Gruppen- und Teamsupervision: 75 % des Gesamthonorars, höchstens jedoch 70, 00 € pro Sitzung im Sinne dieser Richtlinien. Eigene Auslagen (z.B. Materialkosten) trägt der Supervisand/die Supervisandin selbst.

VII.

Nachweis der Supervision

Der Abschluss der Supervision wird in geeigneter Weise dokumentiert. Grundlage ist eine schriftliche Bestätigung des Supervisors bzw. der Supervisorin über die Anzahl der Termine und den Abschluss der Supervision. Das Dokument ist dem Anstellungsträger in Abschrift zur Kenntnis zu bringen und zur Personalakte zu nehmen.

VIII.

Inkrafttreten

Die vorstehenden Richtlinien treten mit Wirkung zum 01. September 1999 in Kraft

Detmold, den 18. August 1999

Das Landeskirchenamt

