

Verwaltungsanordnung über die Kosten und die Durchführung von Supervision der Pastorinnen und Pastoren und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NEK¹

Vom 9. Juni 1994

(GVOBl. S. 130)

Änderungen

Lfd. Nr.:	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle	Geänderte Paragraphen	Art der Änderung
1	Erste Verwaltungsanordnung zur Änderung der Verwaltungsanordnung über die Kosten und die Durchführung von Supervision der Pastorinnen und Pastoren und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	13. Januar 2004	GVOBl. S. 80	§ 3 Abs. 3	Wörter ersetzt

¹ Red. Anm.: Gilt neben dem Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche auch für Mitarbeitende der landeskirchlichen Ebene der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland als Anstellungsträger (vergleiche Teil 1 § 59 und § 2 Absatz 2 des Einführungsgesetzes vom 7. Januar 2012 (KABl. S. 30, 127, 234) in der jeweils geltenden Fassung).

Das Nordelbische Kirchenamt hat aufgrund von Artikel 102 Absatz 3 der Verfassung der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche die folgende Verwaltungsanordnung erlassen:

§ 1

- (1) Bestandteil der berufsbegleitenden Supervision ist das Supervisionskonzept der Nordelbischen Kirche (Anlage zu dieser Verwaltungsanordnung).
- (2) ¹Die Nordelbische Kirche bezuschusst ausschließlich Supervisionskosten für Pastorinnen und Pastoren, die nicht beurlaubt sind, und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem Anstellungsverhältnis zur Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche stehen. ²Die Kosten für Supervision sind bei den Anstellungsträgern abzurechnen.
- (3) Supervisionskosten sind nur zuschussfähig, wenn nach der Genehmigung durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten anerkannte Supervisorinnen und Supervisoren in Anspruch genommen werden,
 - zu deren Auftrag Supervision an kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Pastoren und Pastorinnen gehört,
 - die im kirchlichen Dienst zu Supervisionsaufgaben freigestellt werden oder
 - die freiberuflich tätig sind (in vorher zu beantragenden Ausnahmefällen, die besonders zu begründen und zeitlich zu begrenzen sind).
- (4) ¹Es sollen Supervisorinnen und Supervisoren aus der örtlichen Umgebung in Anspruch genommen werden. ²Höhere Kosten können auf begründeten Antrag im Einzelfall erstattet werden.
- (5) ¹Das zuständige Fachdezernat des Nordelbischen Kirchenamtes entscheidet über die Aufnahme in die Liste der in der Nordelbischen Kirche anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren. ²Die Liste liegt im Nordelbischen Kirchenamt, in den Kirchenkreisen, in Beratungsstellen und in Aus- und Fortbildungsstätten zur Einsicht aus.

§ 2

- (1) Die Regelung der Kostenerstattung für die Fortbildung der Pastorinnen und Pastoren bleibt unberührt.
- (2) Grundlage für die Erstattung von Supervisionskosten ist die „Richtlinie über die Zahlung von Honoraren bei Veranstaltungen der Nordelbischen Ev.-Luth. Kirche“ in der jeweils gültigen Fassung (siehe die Honorarrichtlinie vom 19. April 1994 im GVOBl. der NEK vom 1. Juni 1994 S. 113).

§ 3

(1) Die Pastorinnen und Pastoren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Kosten für die Supervision direkt bei der jeweiligen Supervisorin oder dem Supervisor zu begleichen.

(2) Die Abrechnung mit dem Nordelbischen Kirchenamt erfolgt unter Vorlage der Genehmigung durch die jeweiligen Dienstvorgesetzten, der quittierten Rechnung und der Fahrtkosten.

(3) Der Eigenanteil beträgt mindestens 30 Prozent der erstattungsfähigen Honorarkosten sowie der notwendigen, nachgewiesenen Fahrtkosten.

§ 4

Die Regelungen für die Fortbildung von Pastorinnen und Pastoren in den ersten Amtsjahren bleiben unberührt.

§ 5

Diese Verwaltungsanordnung tritt am Tage ihrer Verkündung in Kraft.

Anlage**Supervisionskonzept der NEK****I. Allgemeines***

In der Kirche arbeiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit unterschiedlichen Ausbildungen und Qualifikationen. An sie alle werden große Anforderungen gestellt, weil sie sich in ihren Arbeitsgebieten ständig neu auf Menschen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen und auf immer komplexer werdende Situationen einstellen müssen.

Die verfasste Kirche muss, um verantwortungsbewusstes kirchliches Handeln weiter zu ermöglichen, grundsätzlich allen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Begleitung anbieten. Eine solche Begleitung soll dazu befähigen, komplexe Beziehungsgeschehen, Interaktionen zwischen Menschen und Verflechtungen von Menschen und Institutionen durchschauen und verstehen zu können. Solche Verstehensprozesse ein- und anzuleiten ist Aufgabe der Supervision.

Die hier vorgelegte Konzeption soll den verschiedenen Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der NEK, die Supervision in Anspruch nehmen (Supervisandinnen und Supervisanden), eine Supervision zu vergleichbaren Rahmenbedingungen ermöglichen. Ebenso werden Rahmenbedingungen für diejenigen geschaffen, die Supervisionsqualifikation besitzen (Supervisoren und Supervisorinnen). Und beide Gruppen – Supervisorinnen und Supervisoren sowie Supervisandinnen und Supervisanden – werden darüber informiert, welche Leistungen der Anstellungsträger erbringt und welche Verpflichtungen sie eingehen, wenn sie die Unterstützung des Anstellungsträgers in Anspruch nehmen.

II. Supervision

Supervision wird als Lernmethode in der Aus- und Fortbildung und in der Berufstätigkeit eingesetzt. Sie soll helfen, die berufliche Handlungskompetenz zu entwickeln, zu begleiten, zu festigen oder zu erweitern. Als übergeordnetes Ziel gilt für die Supervision, dass sie eine Hilfe zur Selbsthilfe sein soll. Sie soll den Supervisanden und die Supervisandin befähigen, schließlich selbst sein eigener Supervisor und ihre eigene Supervisorin zu werden.

In den Supervisionsprozess sind vier Ebenen einbezogen:

1. Die Beziehung zwischen der Klientin oder dem Klienten und der Supervisandin oder dem Supervisanden
2. Die Beziehung Supervisorin bzw. Supervisor und Supervisandin bzw. Supervisand
3. Die eigene berufliche Kompetenz
4. Die institutionellen Bedingungen der Arbeit.

Diesen Ebenen entsprechen Zielsetzungen in folgenden Bereichen:

- methodische Kompetenzen (Handlungs- und Methodenkenntnis, Fähigkeit zur kritischen Distanz in belastenden Situationen, Kreativität).
- personale Kompetenzen (Beziehungsfähigkeit, Authentizität, Teamfähigkeit, Wahrnehmungsfähigkeit, Sensibilität und Aufmerksamkeit für den anderen und die eigene Person, Finden und Reifen einer beruflichen Identität).
- Feldkompetenzen (Wahrnehmung der institutionellen, politischen und ökonomischen Bedingungen).

III. Supervisionsbedarf

1. Ständige, die Berufsausübung begleitende Supervision

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Auftrag es ist, ständig die Konfliktlagen anderer im Verlauf eines kürzeren und längeren psychosozialen Beratungsprozesses zu bearbeiten, sollten Supervision fortlaufend oder in Abständen in Anspruch nehmen können.

Dieses gilt insbesondere für folgende Arbeitsfelder:

- Beratung im Schwangerschaftskonflikt,
 - Beratung und Behandlung Suchtkranker,
 - Beratung und Seelsorge Arbeitsloser, Asylbewerber, Ausländer, Aussiedler, Nicht-Sesshafter,
 - Ehe-, Lebens-, Familien- und Erziehungsberatung,
 - Gefängnisseelsorge,
 - Kirchenkreissozialarbeit,
 - Krankenhausseelsorge,
 - Pastoralpsychologische Beratung,
 - Sozialpädagogische Familienhilfe,
 - Straffälligenhilfe,
 - Telefonseelsorge.
- b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Auftrag es ist, die Konfliktlagen von Arbeitsgruppen, Gremien und Institutionen im Verlaufe eines kürzeren oder längeren Beratungsprozesses zu bearbeiten, sollten ebenfalls in Abständen Supervision in Anspruch nehmen können.

Dies gilt insbesondere für

- Aus- und Fortbildung,
- Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung.

2. Situative, die Berufsausübung begleitende Supervision

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Ausübung ihres Auftrages situativ – das heißt nicht ständig und auch nicht im Verlauf eines Prozesses – mit den Konfliktlagen anderer konfrontiert werden und diese bearbeiten müssen, sollte ebenfalls Supervision ermöglicht werden. Dies gilt insbesondere bei Einarbeitung in ein neues Arbeitsfeld bzw. bei Berufsbeginn.

Zu diesem Bereich gehören zum Beispiel.:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Pastorinnen und Pastoren in kirchenleitenden Funktionen mit pastoralen, pädagogischen, diakonischen oder verwaltenden Aufgaben,
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ambulanten und stationären pflegerischen Diensten,
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kindertagesstätten.
- b) Unabhängig von den unter 2.a) genannten Anlässen kann von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieser Bereiche in der Regel jeweils alle fünf Jahre eine Supervision in Anspruch genommen werden. Sie wird im Rahmen der Dienstzeit zur Verfügung gestellt und dauert längstens 80 Stunden.

IV. Supervisionsformen

In der Supervision kommen ein institutionelles und personales Interesse zusammen. Das institutionelle Interesse besteht darin, sorgfältig mit denen der Kirche Anvertrauten zu arbeiten und Fürsorgepflichten gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrzunehmen. Das individuelle Interesse besteht darin, Erfahrungen mitzuteilen und durchzuarbeiten mit dem Ziel, die berufliche und kommunikative Kompetenz zu verbessern.

Supervision geschieht als Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision. Dabei ist die Wahl der Form nicht beliebig. Ein wesentliches Kriterium ist der jeweilige Lernbedarf und der Problemzusammenhang, in dem Supervision angezeigt erscheint. Die Freiwilligkeit ist Voraussetzung für jede Form der Supervision.

Einzel-supervision

Sie ist sicher die intensivste Lernmöglichkeit. Der Supervisand oder die Supervisandin kommt in einem verabredeten Rhythmus (wöchentlich bis monatlich) und stellt seine/ihre "Fälle" vor. Dabei erzählt er oder sie von Menschen und Situationen aus der alltäglichen Arbeit, mit denen er oder sie nach eigenem Empfinden nicht zur Zufriedenheit umgehen konnte. Diese Supervisionsform wird am meisten in Ausbildungs- und Krisensituation angewandt werden.

Gruppensupervision

Sie ermöglicht den einzelnen Gruppenmitgliedern, von den Kenntnissen, Arbeitsweisen und Problemsichten der anderen zu lernen. Sie erfahren dabei, mit den eigenen berufs- und in situationsbezogenen Problemen nicht allein zu stehen. Da sich die Gruppenmitglieder mit unterschiedlichen Facetten des Erzählten identifizieren, kann ein sehr differenziertes Bild von dem erzählten Problem entstehen. Dadurch kann die eingespielte Gruppe einen breiteren Verstehenshorizont erarbeiten.

Die Teilnehmenden können in unterschiedlichen oder auch gleichen Arbeitsfeldern tätig sein, gehören aber nicht demselben Team an.

Teamsupervision

Sie umfasst die Angehörigen eines Teams, die ständig zusammenarbeiten. Gegenstand der Teamsupervision sind fall- bzw. arbeitsprozessbezogene Probleme. In dieser Supervisionsform ist vom Supervisor oder von der Supervisorin auf die Grenze zwischen Teambesprechung und Teamsupervision zu achten.

V. Notwendige Abgrenzungen

1. Supervision und Therapie

Die Abgrenzungen von Therapie und Supervision ist je nach Supervisionsverständnis nicht einfach, dennoch muss im Bereich der sozialen Arbeit die Trennlinie deutlich markiert werden.

Die im Verlauf der beruflichen Entwicklung gelegentlich auftretenden Irritationen, Abwehrreaktionen und Krisen sind von Problemen aus dem persönlichen Bereich prinzipiell nicht zu unterscheiden. Ihre Bearbeitung im Rahmen der Supervision konzentriert sich aber auf berufliche Aspekte. Ihre Thematisierung kann für die Person streckenweise durchaus sehr belastend sein. In der Supervision kommt daher zum Teil der gleiche „Lernstoff“ zur Sprache wie in der Psychotherapie.

Und doch gibt es Unterschiede:

In der Therapie werden die Rahmenbedingungen durch das therapeutische Konzept bestimmt und die Beziehungen der Akteure folgen festgelegten Regeln. Die Supervision kennzeichnet ein größerer Gestaltungsraum mit gemeinsamen Absprachen (Kontrakt über Umfang und Inhalt des Lernprozesses). Dabei bleibt der Reflexionshorizont auf den beruflichen Kontext bezogen und grenzt sich somit eindeutig von dem in der Therapie ab.

Therapie verfolgt also die Bearbeitung psychischer Konflikte. So bewirkt sie auch eine höhere Berufskompetenz. In der Supervision geht es um eine Verbesserung beruflicher Handlungsmöglichkeiten. Dadurch bewirkt sie einen angemesseneren Umgang mit der eigenen Lebensgeschichte und den eigenen Gefühlen.

2. Supervision und Personalführung

Es kann persönliche und berufliche Krisen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geben, die sie veranlassen, sich hilfeschend an den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte zu wenden. In solchen Fällen soll der oder die Dienstvorgesetzte auf eine präzise Unterscheidung seiner oder ihrer seelsorgerlichen und aufsichtlichen Kompetenzen achten. Der Supervisand oder die Supervisandin darf gegenüber dem Supervisor oder der Supervisorin nicht in einem beruflichen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Gegebenenfalls bietet der oder die Dienstvorgesetzte dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin Hilfen durch Dritte (Supervision, Beratung, Therapie) an.

3. Supervision und Praxisanleitung

Praxisanleitung ist eine ausbildungsbezogene Beratung von Praktikanten und Praktikantinnen. Auch die fachliche Begleitung von Vikarinnen und Vikaren wird als Praxisanleitung bezeichnet. Mit ihr wird ein bestimmtes Ausbildungsziel verfolgt, je nach Ausbildungsstätte und Ausbildungsberuf werden vom Praxisleiter auch spezielle Kompetenzen erwartet. Die Ausbildungsordnung kann u. U. vorsehen, dass Praxisanleitung von SupervisorInnen durchzuführen ist. Dennoch sprechen wir nicht von Supervision, da die Rahmenbedingungen der Supervision (Kontrakt, Freiwilligkeit, Trennung von dienstlichen und anleitenden Funktionen) nicht zwingend zur Anwendung kommen.

4. Supervision und Gemeindeberatung

Gemeindeberatung versucht Konflikte von Gemeinden und anderen kirchlichen Organisationen zu bearbeiten. Dabei sind im Wesentlichen die strukturellen Bedingungen im Zentrum der Aufmerksamkeit, wie zum Beispiel die Auswirkung von Leitung, Hierarchie und Zielvorgaben auf die Organisation der Arbeit und damit auch auf das Selbstgefühl der einzelnen Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters.

VI. Verfahren und Kosten

Die berufsbegleitende Supervision ist eine besondere Form der Fortbildung. Sie sollte deshalb nicht auf die im Fortbildungsgesetz festgelegten Kosten und Zeiten angerechnet werden.

Supervision erfordert eine Abstimmung zwischen der Supervisorin bzw. dem Supervisor, dem Anstellungsträger und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sollte vom Träger im Rahmen des Dienstes ermöglicht werden.

Es ist ein Kontrakt zwischen Supervidierenden und Supervisanden über Ziel, Umfang, Dauer und anfallende Kosten der Supervision abzuschließen. Dieser bedarf der Genehmigung durch den Anstellungsträger bzw. die Dienststellenleitung.

Eine Supervisionseinheit dauert 50 bis 60 Minuten für die Einzelsupervision und 90 bis 120 Minuten für die Gruppen- und Teamsupervision. Bei Absprache über die Anzahl der

notwendigen Supervisionseinheiten ist die besondere Arbeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beachten (vgl. dazu den Abschnitt IV. Supervisionsbedarf). Dabei sollten in der Regel 80 Einheiten nicht überschritten werden.

Die Kosten für die Teilnahme an der Supervision sind für kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom jeweils entsendenden Anstellungsträger (Kirchenkreis, DW usw., bei nordelbischen Stellen das NKA) und für Pastorinnen und Pastoren durch die Pfarrstellenumlage vom NKA zu tragen. Die Honorare richten sich, sofern Supervision nicht zum Dienstauftrag der betreffenden Supervisorin bzw. des betreffenden Supervisors gehört, grundsätzlich nach den Bestimmungen der Nordelbischen Kirche (Honorarrichtlinien). Die Supervision erfolgt im Rahmen der im Haushaltsplan zur Verfügung stehenden Mittel. Sie schließt grundsätzlich eine Eigenbeteiligung der Supervisanden von 30 Prozent ein. Im Einzelfall sind Anträge an die Kirchenkreise bzw. an das Nordelbische Kirchenamt möglich.

Supervision kann erteilt werden

- durch kirchlich angestellte Supervisorinnen und Supervisoren,
- im Rahmen von Beauftragungen von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Pastorinnen und Pastoren,
- von freiberuflichen Supervisorinnen und Supervisoren in Ausnahmefällen.

Grundsätzlich sind nur die von der NEK anerkannten Supervisorinnen und Supervisoren in Anspruch zu nehmen.

*** Beispiele für Anfragen nach Supervision**

„Ich habe einen Trauerbesuch gemacht, der zwei Stunden dauerte. Dabei haben die Trauernden ausschließlich Dinge genannt, die ich auf keinen Fall in der Ansprache sagen darf, nun weiß ich gar nicht mehr, was ich sagen soll.“

„Arne ist fünf Jahre und spielt im Kindergarten seit drei Wochen ununterbrochen am Waschbecken. Wenn wir versuchen, ihn zu anderen Spielen zu bewegen, weint und schreit er.“

"Bei meinem Besuch im Altersheim fragt mich Frau X immer wieder, ob Gott wirklich wie ein Vater ist. Ich versuche, ihr unterschiedliche Bibelstellen vorzulesen und zu erläutern, in denen Jesus von Gott als Vater spricht. Aber da sie immer wieder darauf zurückkommt, habe ich wohl noch die falsche Antwort auf ihre Frage."

"Der Kirchenvorstand lehnt jeden/jede Bewerber/In für die Wiederbesetzung der Pastor/Innenstelle ab. Trotz mehrfacher Gespräche verstehe ich nicht, was der Kirchenvorstand dieser Gemeinde wirklich will."

"Der Gefangene ist heute 40 Jahre und seit seinem 16. Lebensjahr mit kurzen Unterbrechungen immer im Gefängnis. Er sieht keine Chance mehr, aus diesem Kreislauf herauszukommen und möchte deshalb seinem Leben ein Ende setzen."

"In das Gemeindebüro stürmt eine Frau, die sofort den Pastor sprechen will; warum er nicht hier sei und überhaupt habe das Gemeindebüro nur zu ganz wenigen Zeiten geöffnet. Als ich (Gemeindesekretärin) vorsichtig frage, um was es denn ginge und wie wir weiterhelfen können, beginnt die Frau zu weinen und erzählt von ihrem Kind, das schwer krank ist. Wie soll ich mit solcher Situation umgehen?"

"Wir sind zwei Pastoren und eine Pastorin in unserer Gemeinde. Wir würden gerne die Gemeindearbeit erneuern, haben aber den Eindruck, sowohl bei der Mitarbeiterschaft als auch bei den Gemeindemitgliedern auf Unverständnis zu stoßen. Es ist wie ein Klima, in dem nichts Neues wachsen darf".

"Ich habe ein Taufgespräch geführt und dabei unterschiedliche Eindrücke gewonnen. Nun suche ich nach einem Text, der sich in Beziehung setzen lässt zu der Situation der Familie. Um nicht in die Falle meiner eigenen Vorlieben und Abneigungen zu laufen, möchte ich meine Eindrücke im Zusammenhang mit dem Text gern mit Ihnen durchsprechen."

„Im Jugendzentrum der Gemeinde sitzt der Jugendliche A neben mir. Er nimmt von den Keksen, die ich dort zum Knabbern bereitgestellt habe, und brennt sie über einer Kerze an. Zunächst denke ich, er möchte von mir eine Grenze gesetzt bekommen, doch schnell merke ich, dass der Konflikt dahin gehend eskaliert, dass ich ihn mit Hausverbot bedrohe und ihn schließlich verliere.“