

Verfügung

Förderung von Supervision und Coaching für Gemeindeferentinnen¹ im Erzbistum Paderborn

Supervision: Berufsbegleitende, personbezogene Beratung zur Prüfung und Förderung des eigenen beruflichen Handelns im Kontext der kirchlichen Organisationsstrukturen und der dienstlichen Aufgabenstellung, Reflexion der Rollen- und Beziehungsdynamik, Unterstützung von Entscheidungsfindungsprozessen. Supervision kann längerfristig sinnvoll sein und auch für Gruppen und Teams in Anspruch genommen werden.

Coaching: prospektiv, auf anstehende, konkrete berufliche Aufgaben und Einzelaufträge fokussierte Beratung von Führungskräften und Projektleitern; trainiert werden fachliche Managementkompetenzen, kurzfristig und punktuell; Coaching kann auch für Teams in Anspruch genommen werden.

Supervision und Coaching sind von Fort- und Weiterbildung sachlich zu unterscheiden.

§1 Zielsetzung

Beide Angebote haben zum Ziel:

1. als zeitlich begrenzter, aber kontinuierlicher Prozess mit kürzeren Beratungsintervallen anhand von festgelegten Zielen Entwicklung zu ermöglichen und zu unterstützen;
2. als anlass- oder positionsbezogene Beratung in größeren Intervallen, also eher punktuell, die Qualität des Leitungshandelns dauerhaft zu sichern.

Ermöglicht werden soll

- ein vertieftes Verstehen und Systematisieren von zunehmend komplexer werdenden Zusammenhängen;
- ein selbst-bewusstes und selbst-ständiges Handeln im institutionellen Kontext;
- die Entwicklung von Führungshandeln.

Die Inanspruchnahme von Supervision und Coaching gehört als Qualitätsmerkmal zu bestimmten Tätigkeitsfeldern und beruflichen Situationen hinzu.

§2 Geltungsbereich

Die Verfügung bezieht sich auf Gemeindeferentinnen in der Territorialeseelsorge und in der Kategorieeseelsorge (Krankenhaus, Schulseelsorge etc.).

¹ Personenbezeichnungen beziehen sich – soweit nicht von der Sache her ausgeschlossen – in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

§3 Förderung

Supervision und Coaching im rein dienstlichen Interesse wird gemäß den folgenden Regelungen gefördert. Die Kosten für die Supervision/ das Coaching inkl. der Reisekosten trägt der Dienstgeber (vgl. Anlage 15 KAVO). Es wird Arbeitszeitbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt.

§4 Beantragung

1. Supervision und Coaching kann auf Antrag der Mitarbeiterin oder auf Anordnung des Dienstgebers erfolgen.

2. Die Mitarbeiterin kann Supervision und Coaching nach sechsmonatigem Bestehen ihres Arbeitsverhältnisses (Probezeit) beantragen. Dies gilt nicht in der Assistenzzeit, in der es die verpflichtende Praxisberatung gibt.

3. Für die Supervision/ das Coaching sind zunächst interne Supervisorinnen anzusprechen (Pastorale Supervision, Referat Praxisberatung). In begründeten Fällen wie etwa, wenn diese nicht zur Verfügung stehen oder die Antragstellerin einen diözesanen Beratungsauftrag haben (pastorale Supervision, Gemeindeberatung, Praxisberatung...) oder aufgrund vergleichbarer Begründungen, kann nach Beratung durch das Referat Personalentwicklung Gemeindereferentinnen auf externe Beraterinnen zurückgegriffen werden. Dazu wird eine Liste von Beraterinnen vorgehalten. Diese Liste wird in Zusammenarbeit der Verantwortlichen aus der Zentralabteilung Pastorales Personal, der Hauptabteilung Pastorale Dienste und der Hauptabteilung Personal und Verwaltung fortlaufend aktualisiert. Hierzu findet einmal jährlich ein Austausch statt, der von der Hauptabteilung Personal und Verwaltung, Personalentwicklung koordiniert wird. In Ausnahmefällen kann auch auf andere externe Beraterinnen zurückgegriffen werden, die nach den Standards der DGSv, der KSA, der DGP oder anderer anerkannter Ausbildungsinstitute ausgebildet sind und deren Kosten in vergleichbarem Rahmen mit der auf Dienstgeberseite geführten Beraterliste stehen.

§5 Verfahren

Grundlage für geförderte Supervision und Coaching ist ein Dreieckskontrakt zwischen dem Referat Personalentwicklung Gemeindereferentinnen, dem Supervisor/ dem Coach und dem Supervisand/ dem Coachee, in den die Beteiligten Themen einbringen und „smarte“² Ziele benennen. Vertragspartner von Seiten des Erzbistums ist der Generalvikar, vertreten durch die Leitung der ZA Pastorales Personal. Der Leiter des Pastoralverbundes/ des Pastoralen Raums und die Vorgesetzten im Bereich der Kategorialseelsorge werden durch das Referat Personalentwicklung Gemeindereferentinnen über die Supervision ohne Angabe von Gründen unterrichtet. Das Referat Personalentwicklung Gemeindereferentinnen berät im gesamten Prozess.

Im Coaching-Vertrag werden bis zu 10 Sitzungen á 90-120 Minuten genehmigt.
Im Supervisionsvertrag werden bis zu 15 Sitzungen á 90 Min genehmigt.
Prozesse auf Dauer sind nicht vorgesehen.

² „smart“ meint, die Ziele sind: spezifisch, messbar, akzeptiert, realistisch und terminiert

Der Prozess endet nach zwei Jahren bzw. nach Erreichung der Höchstzahl von Sitzungen und/oder sobald die vereinbarten Ziele erreicht sind. Am Ende eines Prozesses und vor Aufnahme eines neuen Prozesses finden Gespräche mit dem Referat Personalentwicklung Gemeindeferentinnen statt.

Teamsupervision in den Pastoralteams wird in der Regel über die Arbeitsstelle Pastorale Supervision in der HA Pastorale Dienste ebenfalls mit Dreiecksvertrag begründet.

§6 Ausnahmen

Ausnahmen zu dieser Verfügung benötigen eine ausführliche Begründung und die Genehmigung des Generalvikars, vertreten durch die Leitung der ZA Pastorales Personal.

Diese Verfügung tritt an die Stelle der bisherigen Verfügung AZ 12-44/180 vom 16.06.1993.

Paderborn, 27.6.14

gezeichnet
Generalvikar Alfons Hardt