

Richtlinie für Supervision, Coaching und kollegiale Beratungsgruppen in der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg

Vom 15. November 2016

(GVBl. 28. Band, S. 77)

1. Geltungsbereich

Die Richtlinie gilt für alle in einem privat- oder öffentlich-rechtlichen Arbeits- oder Dienstverhältnis zur Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für Pfarrerinnen und Pfarrer der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg.

2. Zielsetzung

2.1 Supervision

(1) ¹Supervision stellt ein lösungs- und ressourcenorientiertes Beratungsverfahren dar und wird aufgesucht von Menschen, die sich beruflich weiterqualifizieren oder verändern wollen oder die aktuelle Herausforderungen und Probleme in ihrer Arbeitssituation bearbeiten und ihren Handlungsspielraum erweitern wollen. ²Supervision unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Pfarrerinnen und Pfarrer in der kontinuierlichen Reflexion beruflicher Fragen, von Rollenanforderungen und Zielsetzungen. ³Sie begleitet Teamentwicklungsprozesse und dient der Konfliktbearbeitung.

(2) Je nach Bedarf kann Supervision von Einzelnen oder Teams wahrgenommen werden.

(3) ¹Im Sinne professioneller Selbstsorge kann es sinnvoll sein, sich in bestimmten Situationen eine Auszeit zu nehmen und so einem Ausbrennen (Burnout) vorzubeugen, eine aktuelle berufliche Krise zu überwinden und neue Orientierung zu gewinnen. ²Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg bietet für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder für Pfarrerinnen und Pfarrer die Möglichkeit, sich mit den o.g. Situationen in geschütztem Rahmen und mit fachkundig supervisorischer Begleitung in stationärtherapeutischen Einrichtungen (Haus inspiratio, Barsinghausen; Haus respiratio, Rödelsee) bis zu sechs Wochen auseinanderzusetzen. ³Ein solcher Aufenthalt soll präventiv vor der Entstehung von Krankheiten ansetzen und dient dem Ziel einer körperlichen und seelischen Regeneration. ⁴Therapien im medizinisch-klinischen Sinne sind mit dieser Maßnahme nicht gemeint.

2.2 Coaching

1Bei Coaching handelt es sich ebenso wie bei Supervision um ein lösungsorientiertes Beratungsverfahren zur Erhaltung und Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit in anspruchsvollen und schwierigen Berufssituationen, bei Leitungsaufgaben und in Situationen beruflicher Veränderungen. 2Dabei orientiert sich Coaching deutlicher als Supervision an den Veränderungszielen der Coachees und setzt Kenntnisse in Organisationstheorien voraus.

2.3 Kollegiale Beratungsgruppen

1Im Berufsalltag gilt es schwierige Situationen und ungewohnte Herausforderungen zu bewältigen und dabei geeignete Lösungen zu finden, die sowohl der eigenen Persönlichkeit gerecht werden als auch situations- und institutionsangemessen sind. 2Eine Methode zur Bearbeitung und Lösung schwieriger Praxisfälle bietet die kollegiale Beratung – ein Verfahren, das die eigenen Potenziale und das praktische Erfahrungswissen von Berufskolleginnen oder Berufskollegen zielgerichtet mobilisiert und nutzbar macht. 3Kollegiale Beratung findet in einer Gruppe statt, deren Mitglieder sich mit Hilfe eines festen Ablaufplans und geeigneter Beratungsmethoden in ihrer Berufspraxis gegenseitig beraten. 4Dabei geht die Gruppe eigenständig ohne einen externen Leiter vor.

2.4 Hospitation

Eine maximal vierwöchige Hospitation dient für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, Einblicke in eine neue Tätigkeit zu erlangen und etwas über die Ausübung einer neuen Funktion zu erfahren.

§ 2

Begriffsbestimmungen

- (1) 1Als Fortbildung im Sinne dieser Richtlinie gilt jede Maßnahme, die hilft, die für den Dienst erforderlichen Kenntnisse, Einsichten und Fertigkeiten fortzuentwickeln (§ 55 Absatz 3 PfdG.EKD).
- (2) 1Als Weiterbildung im Sinne dieser Richtlinie gilt eine längerfristige Fortbildungsmaßnahme mit dem Ziel, aufbauend auf der vorhandenen Berufsqualifikation, neue Qualifikationen zu vermitteln oder bestehende zu erhalten und aufzufrischen. 2 Eine Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat oder einer qualifizierten Teilnahmebescheinigung ab.

3. Antragsverfahren

- (1) 1Supervision und Coaching werden in der Regel durch eine oder einen oder mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch eine oder einen oder mehrere Pfarrerinnen

und Pfarrer auf eigene Initiative beantragt. 2Sie können wie die Hospitation auch dienstlich angeordnet werden.

(2) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter oder die Pfarrerin oder der Pfarrer nimmt Kontakt mit einer Supervisorin oder einem Supervisor oder einer Coachin oder einem Coach auf und klärt mit dieser oder diesem das geeignete Beratungsformat.

(3) 1Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Gemeinsamen Kirchenverwaltung stellt anschließend über den Dienstweg einen Antrag auf Supervision oder Coaching bei der Leitung der Gemeinsamen Kirchenverwaltung; entsprechendes gilt für Teamsupervision. 2Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen einen Antrag auf Supervision oder Coaching bei dem jeweiligen Dezernat, dem sie zugeordnet sind. 3Die Pfarrerin oder der Pfarrer stellt anschließend einen Antrag auf Supervision oder Coaching beim Oberkirchenrat (Referat für Personalentwicklung); entsprechendes gilt für Teamsupervision.

(4) 1Eine Hospitation wird durch das für den Arbeitsbereich zuständige hauptamtliche Mitglied des Oberkirchenrates angeordnet. 2Dieses legt den Ort, die Dauer und das Mentorat für die Hospitation fest.

(5) 1Supervision oder Coaching sind Arbeitszeit und werden nicht mit Fortbildungstagen verrechnet. 2Eine Hospitation ist Arbeitszeit.

(6) 1Die Teilnahme an einer kollegialen Beratungsgruppe ist über eine von der Gruppe zu benennende Ansprechpartnerin oder über einen von der Gruppe zu benennenden Ansprechpartner einmal jährlich dem Oberkirchenrat (Referat für Personalentwicklung) mitzuteilen. 2Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für die einmal pro Jahr mögliche externe supervisorische Begleitung einer kollegialen Beratungsgruppe.

4. Kostenregelung

(1) 1Wird Supervision oder Coaching auf eigene Initiative der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder der Pfarrerin oder des Pfarrers beantragt, so übernimmt die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg max. 75 % der Kosten, bei Einzelsupervision oder Coaching max. 600 EURO, bei Teamsupervision max. 600 EURO, in beiden Fällen in der Regel für 6 Sitzungen. 2Fahrtkosten werden nach dem kirchlichen Reisekostenrecht abgerechnet und bis maximal 75 EURO pro Sitzung übernommen. 3Supervision oder Coaching auf eigene Initiative der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder der Pfarrerin oder des Pfarrers kann alle drei Jahre beantragt werden.

(2) 1Kollegiale Beratungsgruppen der Pfarrerrinnen und Pfarrer werden vom Oberkirchenrat durch Dienstbefreiung einschließlich eines kollegialen Beratungstages gefördert. 2Kollegiale Beratung geschieht im Rahmen des pfarramtlichen Dienstes im Umfang von drei Stunden maximal siebenmal im Jahr. 3Die Fahrtkosten für gemeindlichen Pfarrerrinnen oder Pfarrer übernimmt als Teil des pfarramtlichen Dienstes die Kirchengemeinde, im übrigen der Anstellungsträger. 4Kollegiale Beratungsgruppen werden jährlich mit max.

800 EURO pro Jahr bezuschusst, wenn diese mit einer Supervisorin oder Supervisor einen Beratungstag gestalten. §Die Vertretung regeln die Pfarrerinnen und Pfarrer für Zeit der Abwesenheit vom Dienstort während der Beratungstage selbstständig.

(3) Wenn die Supervision oder das Coaching dienstlich angeordnet ist, trägt die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg die Kosten einschließlich der nach dem kirchlichen Reisekostenrecht zu ersetzenden Fahrtkosten.

(4) 1Die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg übernimmt die Kosten für einen sechswöchigen Aufenthalt in einer stationär-therapeutische Einrichtung in der vorklinischen Phase. 2Der jeweils von den Einrichtungen ausgewiesene Eigenanteil ist von der Antragstellerin oder dem Antragsteller selbst zu bezahlen.

(5) Wenn Supervision für Pfarrerinnen oder Pfarrer nach einem Einsatz in der Notfall-seelsorge im öffentlichen Raum notwendig ist, trägt die Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg für drei Sitzungen die Kosten einschließlich der nach dem kirchlichen Reisekostenrecht zu ersetzenden Fahrtkosten.

5. Inkrafttreten

(1) Die Richtlinie für Supervision, Coaching und kollegiale Beratungsgruppen tritt in Kraft am 1. Januar 2017.

(2) Die Richtlinie zur Förderung und Inanspruchnahme von Supervision der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg von 08. Mai 2001 tritt gleichzeitig außer Kraft.