

Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck · Prälat · 34114 Kassel

Kirchenvorstände, Kirchenkreisvorstände,
Gesamt- und Zweckverbände,
Kirchenkreis- und Stadtkirchenkreisämter,
Landeskirchliche Einrichtungen,
Landeskirchliche Mitarbeitervertretung,
Kirchenbeamtenausschuss,
Dezernats- und Referatsleitung im LKA

Der Prälat

Unser Zeichen: R 224-92 S
Unsere Nachricht vom:

praelat@ekkw.de

Datum: 5. Dezember 2023

„Richtlinien für die Supervision und Coaching“ der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 17. Oktober 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 17. Oktober 2023 sind die neuen „Richtlinien für Supervision und Coaching“ in Kraft getreten. Nachstehend geben wir Ihnen einige über den Regelungstext hinausgehende Erläuterungen, insbesondere zu den wesentlichen Veränderungen.

Zu § 1:

Die bisherigen Richtlinien für Supervision aus dem Jahr 2010 galten ausschließlich für die Mitarbeitenden in der Gemeinde- und Bildungsarbeit und beschränkten sich auf die Maßnahme der Supervision. Nicht zuletzt durch die flächendeckende Einführung von Personalentwicklungsgesprächen werden zunehmend weitere Entwicklungs- und Unterstützungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden in den Blick genommen. Es besteht daher Anlass für eine Ausweitung, zum einen des Anwendungsbereichs der Richtlinie auf **alle Mitarbeitenden**, zum anderen in Bezug auf **das Coaching** als eine weitere wichtige Unterstützungsmöglichkeit im Bereich der Personalentwicklung.

Zu § 4

Die bisher geführte Liste der Supervisor*innen, die für kirchliche Mitarbeitende tätig sein können, wird es künftig nicht mehr geben. Bei Bedarf gibt das Landeskirchenamt Empfehlungen für geeignete Supervisor*innen und Coaches.

Die Voraussetzung, als Supervisor*in oder Coach für landeskirchliche Mitarbeitende tätig werden zu können, besteht in der Zugehörigkeit zu einem der folgenden Dachverbände für Supervision:

DGSv	Deutsche Gesellschaft für Supervision
DGfP	Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie
EKFuL	evangelische Konferenz für Familien- und Lebensfragen

Diese Voraussetzung muss vor Beginn der Maßnahme zwischen Klient*in und Supervisor*in bzw. Coach geklärt werden. Ein Kirchenmitgliedschaftsnachweis ist nicht mehr erforderlich. Künftig wird kein Mustervertrag mehr zur Verfügung stehen. Der oder die Mitarbeitende oder der Anstellungsträger holt ein Angebot ein, das auch die Mitgliedschaft in einem der geforderten Dachverbände belegt.

Zu § 5

Supervision und Coaching sind als dienstliche Maßnahme von den Beschäftigten auf dem Dienstweg zu beantragen, sofern die Maßnahme nicht vom Anstellungsträger veranlasst wird. Die Kosten für eine insofern genehmigte dienstliche Maßnahme werden, sofern und soweit es die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel zulassen, zu 100 % vom Dienstherrn getragen. Eine Kostenaufteilung zu Lasten des oder der Mitarbeitenden findet nicht statt. Eine Ablehnung der beantragten Maßnahme ist zu begründen.

Sie finden die Richtlinien auch im Kirchlichen Amtsblatt 11/2023 Seite 257:

[KABl 11_2023](#)

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters, likely representing the initials of the sender.

Anlage
Richtlinien für Supervision und Coaching

Richtlinien für Supervision und Coaching

Vom 17. Oktober 2023

Das Landeskirchenamt hat in seiner Sitzung am 17.10.2023 gemäß Artikel 139 Absatz 1 Buchstabe g der Grundordnung folgende Richtlinien erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Richtlinien gelten für die Kirchenbeamtinnen und -beamten und für Mitarbeitende in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck mit Ausnahme der Pfarrerinnen und Pfarrer in privatrechtlichen Dienstverhältnissen.

(2) Die Richtlinien regeln die Förderung von zeitlich begrenzten Maßnahmen der Supervision und des Coachings.

§ 2 Zielsetzung

(1) Supervision ist ein Prozess gemeinsamen Reflektierens beruflichen Handelns. ² Die berufliche Rolle und das konkrete Handeln im Berufsfeld werden zu den Aufgabenstellungen und Strukturen in Beziehung gesetzt. Das Ziel von Supervision besteht darin, das Zusammenspiel von Person, Rolle, Organisation und den Adressatinnen und Adressaten der Arbeit zu reflektieren. In diesem Sinne fördert Supervision professionelles Handeln, eine effektive und situationsangemessene Zusammenarbeit im Arbeitsfeld und dient der Qualifizierung und psychischen Entlastung und Stabilisierung.

(2) Coaching unterstützt die Entwicklung von Kompetenzen und Fertigkeiten im Beruf und die Umsetzung von persönlichen Perspektiven und Zielen im jeweiligen Arbeitsfeld. Coaching geschieht in der Regel im Einzelkontakt. Sein Ziel besteht darin, Personen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

(3) Förderungsfähige Anlässe im Sinne der Zielsetzung von Supervision und Coaching für kirchliche Beschäftigte sind insbesondere

- Arbeitssituationen mit komplexen Problemen,
- Phasen von organisationalen und strukturellen Veränderungen
- Bildung neuer Teams, Teamentwicklungsprozesse
- Reflexion und Entwicklung von Arbeitsabläufen, Strukturen und Konzepten
- Konfliktbearbeitung mit beteiligten Personen im Arbeitsfeld
- Berufseinstieg, Stellenwechsel, Veränderungssituationen im Dienst
- Übernahme neuer Aufgaben oder Leitungsfunktionen
- Orientierung und Burnout-Prophylaxe in belastenden Situationen,
- Klärung und Unterstützung in beruflichen Krisen und Konfliktsituationen.

§ 3 Freiwilligkeit, Verschwiegenheit

- (1) Voraussetzung für Supervision und Coaching ist die Freiwilligkeit der Beteiligten.
- (2) Die an Supervision oder Coaching Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht. ²Das Recht der Beteiligten, von der Schweigepflicht zu entbinden, bleibt unberührt.
- (3) Zwischen Supervisorin, Supervisor und Supervisand oder Coach und Coachee darf kein Abhängigkeitsverhältnis bestehen.
- (4) Ziele der Supervisions- oder Coachingmaßnahme werden in einer Vereinbarung zwischen der oder dem Beschäftigten und der Supervisorin, dem Supervisor oder der oder dem Coach festgehalten.

§ 4 Supervisoren, Supervisorinnen, Coaches

- (1) ¹Als Supervisorin, Supervisor oder Coach kann tätig werden, wer
- a) einen anerkannte Ausbildungsabschlüsse nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv), der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) oder der Evangelische Konferenz für Familien- u. Lebensberatung e.V. (EKFuL) vorweist, und
 - b) Mitglied in einer der genannten Fachgesellschaften ist.
- (2) Das Landeskirchenamt gibt bei Bedarf Empfehlungen für geeignete Supervisorinnen, Supervisoren und Coaches.

§ 5 Antragsverfahren und Kostenübernahme

- (1) Supervision und Coaching sind als dienstliche Maßnahme von den Beschäftigten auf dem Dienstweg zu beantragen, sofern die Maßnahme nicht vom Anstellungsträger oder Dienstherrn veranlasst wird.
- (2) Die Beschäftigten wählen einen Supervisor, eine Supervisorin oder einen oder eine Coach und vereinbaren mit ihm oder ihr das geeignete Beratungsformat. Bei Bedarf kann eine Beratung im Landeskirchenamt in Anspruch genommen werden.
- (3) Der Anstellungsträger oder Dienstherr genehmigt auf Antrag die Kostenübernahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Eine Ablehnung ist zu begründen. Kosten für angeordnete oder genehmigte Supervision und Coaching werden vom Anstellungsträger oder Dienstherrn in voller Höhe übernommen. Fahrtkosten der Beschäftigten werden nach der geltenden Reisekostenregelung erstattet. Die Supervision oder das Coaching ist Arbeitszeit; eine Verrechnung mit Fortbildungstagen erfolgt nicht.

§ 6 Umfang

In der Regel umfasst ein Supervisionsprozess 12 Einheiten. Bei begründetem Bedarf ist auf Antrag eine Verlängerung möglich.

§ 7 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Richtlinien treten am Tag ihrer Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt in Kraft. Zum selben Zeitpunkt treten die bisherigen Richtlinien für die Supervision vom 31. August 2010, KAbI. S. 178, außer Kraft.