

Supervision in der EKIR

Allgemeine Forderung

In den Rahmenrichtlinien zu Supervision und Coaching (zuletzt veröffentlicht im kirchlichen Amtsblatt 11/2013 ab Seite 251) heißt es in der Definition von Supervision und Coaching unter 1.1.:

„Supervision ist methodische Reflexion beruflichen Handelns.“¹ Diese Definition erscheint angesichts einer sich stark verändernden Kirche nicht mehr zeitgemäß. In einer Kirche, deren Arbeitsfelder zu nicht geringen Teilen von ehrenamtlich Mitarbeitenden getragen werden, muss es auch für diese die Möglichkeit zur Supervision geben.

Daher ist eine Erweiterung und Anpassung dieser o.g. Definition notwendig: Für uns ist Supervision nicht definiert als Reflexion einzig des beruflichen Handels, sondern sämtlichen Handels, das qualifizierte Mitarbeitende in der EKIR haupt- sowie ehrenamtlich leisten.

Außerdem verweist die o.g. Richtlinie unter Pkt.2.1 "Ziele von Supervision" auf: "... Supervision versteht sich als Unterstützungs- und Beratungsangebot für berufliche und gegebenenfalls ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihren Dienst überprüfen und bewusst gestalten wollen." Daraus ergibt sich die Forderung nach einer Öffnung der Supervisionsangebote der EKIR für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden. Dabei geht es sowohl um Ehrenamtliche in Leitungspositionen (z. B. Presbyter*innen, Synodale) als auch um Ehrenamtliche, die außerhalb von Leitungsgremien Funktionen und Verantwortung übernehmen, allen voran Mitarbeitende in der Kinder-, Jugend- und Konfirmand*innenarbeit, Mitarbeitende in Verkündigungsbereichen, wie dem Kindergottesdienst, sowie alle ehrenamtlich Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen und in allen anderen Bereichen dieser Kirche.

Auch für die beruflich Mitarbeitenden unserer Kirche muss eine Öffnung erfolgen, die über ein Mentoring-Programm und die Möglichkeit der Supervision für Pfarrpersonen hinausgeht. Hierbei ist zu bedenken, dass es nicht nur um die beruflichen Mitarbeitenden in unseren direkten gemeindlichen Strukturen geht, sondern darüber hinaus, um Mitarbeitende in unseren (diakonischen) Einrichtungen, Werken, Verbänden und angegliederten Institutionen.

Der Großteil unserer ehrenamtlich- wie hauptberuflich Mitarbeitenden steht im ständigen Kontakt zu anderen Menschen. Unsere Mitarbeitenden vertreten die EKIR als Institution sowie den christlichen Glauben nach außen. Sie tragen das Evangelium weiter und schaffen Nähe, Gemeinschaft und die Möglichkeit für Menschen mit der Kirche und dem Glauben in Berührung zu kommen. Um in dieser Arbeit die Qualität zu gewährleisten, die wir insbesondere auf dem Weg zur „Minderheiten-Kirche“ brauchen, braucht es Supervisionsangebote für alle Mitarbeitenden.²

1

<https://www.ekir.de/hauptstelle/Downloads/neufassung%20rahmenrichtlinie%20supervision%20und%20coaching%20januar%202019%20.pdf>

² vgl. Richtlinien Pkt. 2.1 Sie legt ihr Augenmerk gerade auch auf die Faktoren, die den kirchlichen

Eine besonders hervorzuhebende Gruppe haupt- und ehrenamtlich Tätiger sind die Vertrauenspersonen beim Thema sexualisierter Gewalt. Um sowohl einen angemessenen Umgang der Vertrauenspersonen mit Betroffenen, deren Angehörigen, sowie Beschuldigten oder Zeugen zu gewährleisten, ist Supervision unerlässlich. Gleichzeitig bietet Supervision die Chance, die Vertrauenspersonen im persönlichen Umgang mit den an sie herangetragenen schrecklichen Erlebnissen zu unterstützen. Hier stellt sich die Frage, ob es speziell geschulte Supervisor*innen bedarf.

Daher fordern wir die Supervisionsordnung in diesem Sinne zu überarbeiten und die sich daraus ergebenden Konsequenzen zu tragen.

Darüber hinaus ist es nötig, dass sich der Umgang mit und die Haltung zur Supervision in unserer Landeskirche ändert. Supervision anzunehmen ist nicht etwa ein Zeichen von Schwäche, sondern eines von Stärke. Es ist ein Zeichen von Qualität, wenn die Mitarbeitenden einer Institution Supervisionsangebote erhalten können. Zusätzlich schafft ein breites Supervisionsangebot einen veränderten Umgang mit Kritik und Feedback. Es ergibt sich eine neue Möglichkeit für Mitarbeitende sich selbst und ihre Arbeit weiterzuentwickeln, was wiederum die Attraktivität der Arbeit in unseren Strukturen steigert.

Um dieses Angebot landeskirchenweit allen Mitarbeitenden gleichermaßen zukommen lassen zu können, muss es auf landeskirchlicher Ebene angesiedelt sein. Nur so lässt sich ein Gefälle zwischen Kirchenkreisen und Gemeinden verhindern, dass nicht zuletzt durch unterschiedliche finanzielle Ressourcen bedingt würde. Zudem bietet sich nur dadurch für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit externe Supervision zu erhalten, sowie eine landeskirchenweite Vernetzung zu gewährleisten.

Gleichsam zeugt ein solches Angebot davon, dass die Mitarbeitenden und ihre Tätigkeiten wertgeschätzt werden.

Sich daraus ableitende Forderungen

Aus der oben beschriebenen Annahme heraus, Supervisionsangebote für alle Mitarbeitenden unserer Kirche anbieten zu wollen, ergibt sich die Forderung nach einer Koordinationsstelle für diese Aufgabe. Gerade für Ehrenamtliche muss es möglich sein, niedrigschwellig Supervision erhalten zu können. Dazu ist es nötig eine Stelle auf landeskirchlicher Ebene einzurichten, deren Aufgabe es ist, die Supervisionsangebote der EKIR zu koordinieren, Supervisor*innen bei Bedarf zu kontaktieren, Kontakte zwischen Supervisor*innen und Menschen herzustellen, die Supervision erhalten möchten, sich auf allen Ebenen für die Wichtigkeit und die Erhaltung von Supervision einsetzt und dafür wirbt das Angebot anzunehmen.

Supervisionsangebote müssen freiwillig und kostenlos sein. Nur so kann gewährleistet werden,

Dienst prägen, wie z.B. die eigene religiöse Biographie mit ihrem persönlichen Gottes- und Kirchenverständnis und Menschenbild, die Lebenssituation und die Dienstgemeinschaft

dass das Ziel von Supervision, „der Erhalt und die Verbesserung der Qualität der Arbeit und die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit“³, erreicht wird.

Supervisionsangebote abzufragen darf nicht mit einer Meldung an Vorgesetzte/Anstellungsträger*innen verbunden sein.

Es muss ein landeskirchlicher Haushalt eingesetzt werden, der die Mittel für die Supervisionsangebote, sowie die Personalkosten für oben genannte Koordinierungsstelle, trägt. Es ist im allgemeinen landeskirchlichen Interesse, dass die Qualität unserer Arbeit das höchstmögliche Niveau erreicht. Hier darf es keine Unterschiede geben, die durch die verschiedenen Verfügbarkeiten in den Bereichen unserer Kirche bestehen.

Die landeskirchlichen Supervisionsangebote dürfen in keinem Konkurrenzverhalten zu denen stehen, die bereits auf anderen Ebenen bzw. an anderen Stellen bestehen. Lang erprobte und viel genutzte Supervisionsangebote an anderen Stellen sollen viel mehr als Best-Practice-Beispiele sichtbar gemacht werden und von der Koordinationsstelle untereinander und mit den neu geschaffenen Angeboten vernetzt werden.

Die landeskirchliche Liste der Supervisoren muss aktualisiert und um externe Fachkräfte ergänzt werden. Dieses Vorgehen erscheint gerade im Hinblick um interne Konfliktsituationen (Hierarchiegefälle, „goldene Löffel klauen“, (sexualisierte) Gewalt) aussichtsreich.

Notwendigkeit zur strukturellen Erneuerung

Bis dato liegt die Aufgabe der Koordinierung der vorhandenen Supervisionsangebote bei mehreren Stellen bzw. Einrichtungen auf den verschiedenen Ebenen. Zukünftig sollte die Aufgabe der Koordination der

Supervision an einer zentralen Einrichtung zu finden sein (vgl.[4]⁴). Diese müsste neu gegründet werden.

3

<https://www.ekir.de/hauptstelle/Downloads/neufassung%20Orahmenrichtlinie%20supervision%20und%20coaching%20januar%202019%20.pdf>

⁴ Stellenausschreibungen der EKvW:

https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/Stellen/Ehrenamt_Leitung_final.pdf

https://www.evangelisch-in-westfalen.de/fileadmin/user_upload/Service/Stellen/Ehrenamtsfoerderung_final.pdf

Wie soll die Supervision aussehen?

1. Für die beruflichen Mitarbeitenden

Ziele:

Unter Supervision und Coaching im Arbeitsfeld der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, wird in erster Linie eine, **auf die berufliche Ausbildung und Erfahrung aufbauende**, Identifikation der beruflich pädagogischen Mitarbeiter*innen mit ihrer Arbeitsrolle verstanden. **Identifikation** meint dabei nicht einen simplen Anpassungsmechanismus an die herrschenden Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr die **selbstkritische Auseinandersetzung der Rollenträger*innen** mit ihrem Professionsbegriff. Anders gesagt, es geht um eine gute Anleitung zur **beruflichen Selbstreflexion**.

Gestärkt wird dieser Ansatz dadurch, dass im Arbeitsfeld der außerschulischen Jugendbildung die **Persönlichkeit der Mitarbeiter*innen** von zentraler Bedeutung für eine Legitimation der Arbeit nach außen und innen ist. Die **erkennbare Authentizität** – im kirchlichen Bereich auch gern **Charisma** genannt – der Rollenträger*in ist dabei sehr wichtig. Nach außen umfasst dies die Ebene des Anstellungsträgers, der beteiligten Öffentlichkeit sowie der Kinder und Jugendlichen und nach innen die Ebene des beruflichen Selbstentwurfs bzw. Identität.

Für Supervision und Coaching beruflicher Jugendarbeit ist somit eine **Mehrperspektivität** in Hinblick auf das **Zusammenwirken von Person, Rolle, Organisation und Sinn** zu wahren und ein Verständnis von Selbstreflexion als einer **prozessorientierten, gemeinsamen Suchbewegung** festzuhalten.

Struktur – Themen – Settings:

Der institutionelle Kontext der hier charakterisierten beruflichen Supervision und Coaching ist der der Ev. Kirche im Rheinland. (Knapp 650 Kirchengemeinden in 37 verfassten Kirchenkreisen institutionalisiert in einer Landeskirche mit rund 1000 beruflich pädagogischen Mitarbeiter*innen in der Jugendarbeit). Die ratsuchenden Personen sind in der Regel gemeindlich angestellt, die Auftrag gebenden Träger von Jugendarbeit sind leitend Handelnde aus Presbyterien, Synodalvorstände, Werken, Verbänden, Einrichtungen und Arbeitsgemeinschaften.

Thematisch geht es in der persönlichen Beratung in erster Linie um: **Einfindung in den ersten Berufsjahren, Veränderungsvorhaben, Konfliktbearbeitung, Vorbereitung auf andere Aufgaben**.

Trägerbezogen geht es im Wesentlichen um: **Tagungs- und Projektgruppenmoderation und Sicherung der Teamarbeit**. Ebenfalls gehören **Konzeptionsberatung** und **Positionsfindung** gerade in Hinblick auf sich verändernde Strukturen und Ressourcen dazu.

Die Arbeitsformen reichen je nach Anlass vom **Einzelsetting** über **Gruppenverfahren** hin zu **offenen Werkstätten**.

2. Für die ehrenamtlich Mitarbeitenden

Ziele:

Gerade für ehrenamtliche Mitarbeitende ist es wichtig eine **Reflexion ihrer Arbeit** von einer **außenstehenden Person** zu erhalten. Ehrenamtliche wachsen in ihre Aufgaben häufig hinein und sind umgeben von den immer gleichen Personen, die sie häufig seit Jahren kennen; in der Jugendarbeit nicht selten seit frühester Kindheit. Es bleibt nicht aus, dass Arbeits- und Verhaltensweisen übernommen und andere als Norm vorausgesetzt werden, ohne dass eine **Kultur des kritischen Hinterfragens** besteht oder entstehen kann. Dabei ist es wichtig, die eigenen Arbeitsweisen immer wieder kritisch zu hinterfragen, um sie weiterentwickeln zu können.

Gerade in der Jugendarbeit findet häufig keine Trennung der Rollen von Haupt- und Ehrenamtlichen statt. "Vorgesetzte" sind zugleich Freund*innen und Ausbildende, sowie Ansprechpartner*innen und Vertrauenspersonen. Deshalb ist eine **Verschwiegenheit der Supervisor*innen** - vor allem gegenüber den nahestehenden hauptamtlich Mitarbeitenden - unerlässlich. Durch diese **Trennung von Rollen und Zuständigkeiten** kann eine gute Supervision gelingen.

Vor allem in ländlichen, häufig weniger gut vernetzten Gebieten, findet wenig **Austausch mit anderen Ehrenamtlichen** statt. Daraus ergibt sich auch eine fehlende **Inspirationsquelle** für neue Ideen. Auch hierfür kann eine Supervision sinnvoll sein.

Struktur - Themen - Settings:

Daneben werden, trotz unserer Forderungen, nicht alle Ehrenamtlichen in dem, was sie tun, **ausreichend geschult**. Viele Ehrenamtliche übernehmen in unserer Kirche oftmals ohne vorherige oder begleitende Qualifizierung **Verantwortung und Leitungspositionen**. Die Gründe dafür sind vielfältig und sollen hier nicht weiter beleuchtet werden. Umso wichtiger ist, die Supervision als Angebot von einer bzw. einem unabhängigen Supervisor*in aufzufassen und sie als ergänzendes Qualifizierungsangebot anzusehen.

Der **Zugang** zu Angeboten der Supervision muss **niedrigschwellig** sein. Gerade für junge Ehrenamtliche sind eine lange E-Mail-Konversation oder mehrere notwendige Telefonate zur Beantragung nicht attraktiv. Es muss möglich sein, mit einer einzigen **E-Mail** oder einem einzelnen Telefonat ein Supervisionsangebot zu beantragen. Möglich wäre auch ein Beantragungsformat über eine Maske auf einer Homepage, ähnlich zu Kontaktformularen.

Supervisionsangebote müssen auch in Form von **Telefonaten** oder **Online-Sitzungen** möglich sein. Der Supervisionsprozess muss dem Beratungsanlass angemessen gestaltet sein. Z. B. über eine kurze Telefonsitzung oder über mehrere Sitzungen.

Zusammenfassung

Wir fordern von der EKIR eine erneute Auseinandersetzung mit dem Thema Supervision. Dies gilt in besonderem Maße in Bezug auf die Öffnung der Supervisionsangebote für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden. Gleichzeitig muss die Qualität des Supervisionsangebotes für alle Mitarbeitenden



unserer Landeskirche verbessert und gesichert werden. Die sich daraus ergebenden Forderungen müssen im Sinne der Mitarbeitenden umgesetzt werden. Supervision darf nicht mehr als theoretisches Angebot angesehen werden, das praktisch kaum genutzt wird und das bei Nutzung die eigene Schwäche repräsentiert. Der Einsatz von Supervision muss als Zeichen von Qualität in unserer Arbeit zu einer Selbstverständlichkeit werden.

Entsprechend müssen finanzielle Ressourcen für qualitativ hochwertige Supervisionsangebote zur Verfügung gestellt werden, damit Mitarbeitende diese kostenfrei nutzen können.