



SUPERVISION / COACHING IN KIRCHLICHEN ARBEITSFELDERN

Diözese Rottenburg-Stuttgart

Orientierungsrahmen



— Ein Wort zum Geleit	3
— Orientierungsrahmen Supervision / Coaching in der Diözese Rottenburg-Stuttgart	4
— 1. Supervision – ihre Anfänge und ihr heutiger Stand	4
— 2. So verstehen wir Supervision und Coaching	5
— 3. Wie die Rahmenbedingungen für Supervision / Coaching aussehen	6
— 4. Was Supervision und Coaching leisten können	7
— 5. Wer für Supervision / Coaching zur Verfügung steht	7
— 6. Wie Supervision / Coaching geschieht	8
— 7. Wer steht für Supervision / Coaching zur Verfügung	9
— 8. Wie die Supervisor:innen und Coaches organisiert sind	9
— 9. Wie Supervision / Coaching zustande kommt	10

Orientierungsrahmen Supervision / Coaching

Herausgeber:

Diözese Rottenburg-Stuttgart
Hauptabteilung V- Pastorales Personal
in Zusammenarbeit mit dem Institut für Fort- und Weiterbildung
und der AG Supervision / Coaching in der Diözese Rottenburg-Stuttgart
Layout: Ingrid Meyerhöfer, Grafik-Design

Juli 2024

Bezugsquelle:

Institut für Fort- und Weiterbildung der Kirchlichen Dienste
Postfach 9, 72101 Rottenburg am Neckar
Telefon 07472/922-153 (-155 Sekretariat)
e-mail: sv.institut-fwb@bo.drs.de

Ein Wort zum Geleit

Am 16. Mai 2024 bestand die Arbeitsgemeinschaft Supervision / Coaching seit 50 Jahren. Damit gehört dieses Unterstützungssystem zu den ältesten in der Diözese. Damals wurde erstmalig ein Angebot der Praxisberatung in der Einführungsphase der pastoralen Berufe entwickelt. Die Supervision bzw. Praxisberatung, wie sie in den Anfangsjahren noch genannt wurde, hat in diesen 50 Jahren eine hohe Akzeptanz erfahren. In den fünf Jahrzehnten ist dieses Unterstützungssystem von Auszubildenden, pastoralen Diensten, kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Gemeinden, Seelsorgeeinheiten und Einrichtungen der Diözese bis hin zu Führungskräften genutzt worden.

Ob zur Klärung der Aufgaben, zum Einfinden in neue Aufgaben oder zur Bearbeitung von Schwierigkeiten, Supervision / Coaching ist zu einem wichtigen Instrument der Personalentwicklung geworden. Da auf alle Dienste gestiegene Anforderungen zukommen, ist dieses Unterstützungsangebot nicht mehr wegzudenken.

Der jetzt neu aufgelegte Orientierungsrahmen informiert und verdeutlicht das spezifische Profil von Supervision und Coaching im Unterschied und in Ergänzung zu den anderen Angeboten der Diözese, mithilfe derer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich und die Organisation, in der sie tätig sind, weiterentwickeln können.

Rottenburg, Juli 2024

Hauptabteilung V – Pastorales Personal

Ordinariatsrätin Regina Seneca
Leiterin der Hauptabteilung

Domkapitular Holger Winterholer
Leiter der Hauptabteilung

Orientierungsrahmen Supervision / Coaching in der Diözese Rottenburg-Stuttgart

Die Diözese Rottenburg-Stuttgart bietet für einzelne, Gruppen, Gremien, Gemeinden, Seelsorgeeinheiten und Einrichtungen innerhalb der Diözese verschiedene Unterstützungssysteme an: Supervision / Coaching¹, Organisationsberatung und Pastorale Entwicklung.

Ziel dieses Orientierungsrahmen ist es

- das gemeinsame Verständnis von Supervision / Coaching der in der „Arbeitsgemeinschaft Supervision / Coaching“ verbundenen Supervisoren und Supervisorinnen darzustellen
- das Unterstützungssystem Supervision / Coaching innerhalb der Diözese Rottenburg-Stuttgart zu beschreiben
- das Zusammenwirken der Hauptabteilung V – Pastorales Personal, Institut für Fort- und Weiterbildung und der Arbeitsgemeinschaft Supervision / Coaching zu bestimmen
- das Angebot Supervision / Coaching für alle Beteiligten wie z.B. die Mitarbeitenden, die Ausbildungsleitungen und Personalverantwortlichen sowie Einrichtungen in der Diözese transparent zu machen

1. Supervision – ihre Anfänge und ihr heutiger Stand

Bereits 1974 hat in der Diözese eine Projektgruppe mit ersten konzeptionellen Überlegungen zur „Praxisberatung im kirchlichen Dienst“ begonnen. Vorrangig ging es um die Begleitung von Diakonen und Vikaren sowie den anderen pastoralen Berufen innerhalb der Berufseinführungsphase. Zielsetzung waren dabei die Praxisreflexion und die persönliche Entwicklung.

Gleichzeitig wurde versucht, die Supervision auch den pastoralen **Mitarbeitenden** insgesamt zu ermöglichen. Sie diene der Befähigung zum besseren beruflichen Handeln und der Weiterentwicklung der beruflichen Rolle.

1979 war die Supervision, teilweise noch mit dem Begriff Praxisberatung belegt, als eigenständige Lernform etabliert. Es ging um langfristig angelegtes, praxisbezogenes Lernen, um Verhaltensänderungen und um die Beziehung zwischen Lernenden und Beratenden. Als neues Thema kam die Entwicklung einer pastoralen Identität hinzu. Von daher verstand sich die Supervision als „pastorale Supervision“ mit der Zielsetzung, die Mitarbeitenden als glaubende Personen, die erlernte fachliche theologische Kompetenz sowie die pastorale Praxis miteinander zu verbinden und zu integrieren.

Als Ergebnis ausführlicher Gespräche mit der Diözesanleitung und den Ausbildungsverantwortlichen wurden 1991 „Richtlinien für die Praxisberatung im Rahmen der zweiten Bildungsphase der kirchlichen Dienste“ verabschiedet.

1993 ist als gemeinsames Verständnis von Supervision ein „Orientierungsrahmen für die pastorale Supervision in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“ verabschiedet worden, der 1997 eine Ergänzung erfahren hat.

Aufgrund der veränderten gesellschaftlichen, kirchlichen und pastoralen Situation gab es seit Mitte der 90er Jahre vermehrt auch Anfragen nach Supervision aus allen Bereichen des kirchlichen Dienstes. Um diesen Anforderungen gerecht werden zu können, hat sich im Jahr 2000 die Diözese entschieden, auch nicht-pastoralen Berufen bzw. kirchlichen Einrichtungen Supervision zu ermöglichen und diese finanziell zu unterstützen.

¹ Für die Supervision als ältestem Unterstützungssystem gibt es seit 1993 einen Orientierungsrahmen, der 1997 eine Ergänzung erhalten hat und 2014 überarbeitet wurde.

Neben den Begriff der Supervision trat nun auch der Begriff des Coachings. Während das Konzept der Supervision aus der Sozialarbeit, den Praxisfeldern der Psychotherapie und verwandten Wissenschaften erwachsen ist², leitet sich das englische Wort Coaching von „Coach“ bzw. „Kutsche“ ab, also der Person, deren Aufgabe es ist, die Kutsche sicher und schnell ans Ziel zu bringen. Ab dem 19. Jahrhundert bezeichnete der Begriff „Coach“ Menschen, die andere zielgerichtet auf sportliche Wettkämpfe vorbereiteten³. In den 90er Jahren erreichten Praktiken des „Business-Coaching“ aus den USA die Führungsetagen deutscher Unternehmen. Zwischenzeitlich ist der Begriff „Coaching“ auch im Non-Profit Bereich angekommen und wird meist synonym zum Begriff „Supervision“ verwendet.

Im Jahr 2011 gab es seitens der Hauptabteilung V Pastorales Personal den Wunsch, vor allem für die Führungspersonen auch das Format „Coaching“ anzubieten. Damit sollte in erster Linie den Priestern, die nach der Vikariatszeit erstmals eine Stelle als Pfarrer antreten, eine gezielte Unterstützung ermöglicht werden. Gleichzeitig gab es auch vereinzelt Anfragen nach Coaching, nachdem dieser Begriff neben der Supervision auch in der Pastoral zunehmend Verwendung gefunden hat. Mit den Verantwortlichen in der Hauptabteilung Pastorales Personal ist dann entschieden worden, dass die Mitglieder der AG Supervision aufgrund ihrer entsprechenden beraterischen Kompetenz für die Nachfrage nach Coaching grundsätzlich zur Verfügung stehen. Damit einher ging die Erweiterung im Namen der AG in: „AG Supervision / Coaching in der Diözese Rottenburg-Stuttgart“. Aufgrund der fachlichen Entwicklung werden die Begriffe Supervision und Coaching nun weitgehend synonym gebraucht, sodass der Begriff Coaching nicht mehr für die Beratung von Führungskräften reserviert ist.

Heute stehen Supervision / Coaching allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Einrichtungen in der Trägerschaft der Diözese Rottenburg-Stuttgart zur Verfügung.

2. So verstehen wir Supervision und Coaching

Supervision / Coaching ist Beratung für Einzelpersonen, Führungskräfte, Teams und Gruppen in Organisationen, deren primäre Aufgabe die Arbeit mit und am Menschen ist. Das Beratungsangebot unterstützt Beratungssuchende in ihren unterschiedlichen Rollen und Funktionen beim Aufbau und in der professionellen Gestaltung von lebendigen und funktionalen Arbeits-Beziehungen.

Mit steigender Verantwortungsübernahme durch ehrenamtlich Engagierte wird auch diesem Personenkreis Supervision / Coaching ermöglicht, um eine Reflexionsebene für ihr Tun zu unterstützen⁴. Supervision/Coaching ist ein Mittel zur Qualitätssicherung pastoralen Handelns.

Supervision / Coaching sind reflexive und prozessorientierte Beratungsverfahren. Sie haben das berufliche Handeln und die beruflichen Interaktionen der zu beratenden Personen zum Gegenstand. Sie dienen

- der Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- der Stärkung und Vergewisserung der individuellen Motivation
- der Bewusstwerdung der beruflichen Rolle im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen

² „Wohlfahrtsorganisationen in Nordamerika führten zu Beginn des 20. Jahrhunderts Beratungsleistungen für ihre Helfer ein. 1911 gab es in den USA die erste Qualifizierung in Supervision. In den 1960er Jahren beginnen erste Ausbildungen in Deutschland. Seitdem erschloss die Supervision sich im Laufe der Jahrzehnte immer neue Arbeitsfelder in Gesundheitswesen, Bildung, Verwaltungen, Verbänden und Wirtschaftsunternehmen.“ (Quelle: Internetseite der DGSv: Historie/Vorgeschichte)

³ Unter Coaching verstand man deshalb vor allem die intensive Betreuung von Hochleistungssportlern. Seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts bezeichnet man mit dem Begriff Coaching eine Vielzahl von Trainings- und Beratungskonzepten zur Entwicklung privater und beruflicher Ziele.

⁴ In diesen Fällen sind die Fragen der Finanzierung eigens zu klären.

- der Wiederherstellung, Erhaltung oder Weiterentwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit
- der persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenz bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen
- der Teamentwicklung und der Stärkung der Kooperationsfähigkeit

Supervision / Coaching unterstützt die Förderung der beruflichen Kompetenz und erweitert das Handlungsrepertoire. Das Beratungsformat ist lösungsorientiert, zeitlich begrenzt, unterstützt die Selbstreflexion und die Erprobung neuer Verhaltensweisen.

Supervision / Coaching begünstigt die Qualität von Arbeitsbeziehungen, die Wiederherstellung von Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit.

Supervision / Coaching hilft, für aktuelle Konfliktsituationen am Arbeitsplatz zielführende Lösungen zu finden, komplexe Arbeitsbeziehungen zu gestalten und den Arbeitsalltag zu meistern.

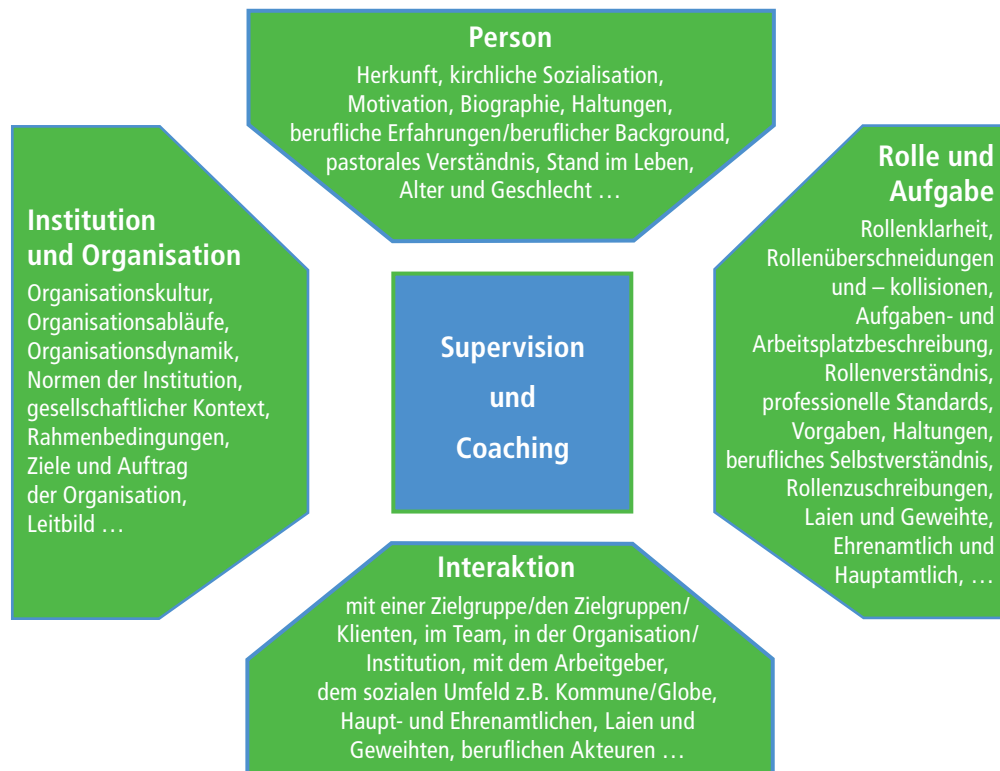
3. Wie die Rahmenbedingungen für Supervision / Coaching aussehen

In der Diözese Rottenburg-Stuttgart wird dieses Verständnis von Supervision / Coaching auf das konkrete pastorale bzw. kirchliche Handlungsfeld bezogen.

Damit Supervision / Coaching innerhalb der Diözese möglich wird, sichert die Diözese bestimmte **Rahmenbedingungen**. Dazu gehören:

- ein/eine Fachreferent:in für Beratung, angesiedelt im Institut für Fort- und Weiterbildung der kirchlichen Dienste
- ein Kreis von Supervisoren und Supervisorinnen bzw. Coaches mit einer qualifizierten und zertifizierten Ausbildung sowie einer offiziellen Beauftragung durch die Diözese (HA V – Pastorales Personal)
- ein geregeltes Verfahren von der Antragstellung bis zur finanziellen Abwicklung der Beratungsleistung
- die Bereitstellung finanzieller Mittel einerseits für die Prozesse, andererseits für entsprechende Fortbildungsangebote für die Berater und Beraterinnen
- eine Koordination mit anderen Unterstützungssystemen wie der Organisationsberatung oder dem Unterstützungssystem Pastorale Entwicklung
- einen regelmäßigen Informationsaustausch zwischen Diözesanverantwortlichen (Hauptabteilung V – Pastorales Personal) und dem/der zuständigen Referent:in im Institut bzw. den in der AG zusammengeschlossenen Beraterinnen und Beratern

4. Was Supervision und Coaching leisten können



Supervision / Coaching will zur Reflexion anregen im Spannungsfeld von Personen und ihren spezifischen Möglichkeiten, den Rollen mit ihren funktionalen Anforderungen und dem Arbeitsfeld mit den je unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen.

5. Für wen Supervision / Coaching möglich ist

Hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diözese bzw. ihren Einrichtungen haben die Möglichkeit, Supervision / Coaching in Anspruch zu nehmen⁵. Dabei gilt die Beratung als Angebot, das auf den Prinzipien der Freiwilligkeit und Vertraulichkeit beruht. Die Vertraulichkeit gilt bezüglich des persönlichen Geschehens innerhalb der Beratung.

Die Beratung dient vor allem der beruflichen Weiterentwicklung. Anlässe hierfür sind z.B. die Anfangssituation im Beruf, die berufliche Veränderung bzw. der Stellenwechsel, die personellen Veränderungen innerhalb eines Arbeitsteams oder Fragen der Personalentwicklung.

Bei verschiedenen Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere Intervallkursen, hat sich Supervision / Coaching als ein begleitendes Lernelement neben der Kursarbeit etabliert. Dabei erweitert Supervision / Coaching die unterschiedlichen Lernmöglichkeiten, die in Fortbildungszusammenhängen gegeben sind.

Supervision für **Ehrenamtliche** ist grundsätzlich möglich und in bestimmten Situationen angesichts der vielfältigen Aufgaben, insbesondere für Gewählte Vorsitzende, empfehlenswert. Die Finanzierung ist im Einzelfall vor Ort zu klären.

⁵ Über die Mitarbeiter:innen in der Zuständigkeit der HA V – Pastorales Personal hinaus richtet sich das Supervisionsangebot an alle Mitarbeiter:innen der Diözese bzw. ihrer Einrichtungen. Zuständig für die Finanzierung ist dann die diözesane Hauptabteilung oder Einrichtung, der die Mitarbeiter:innen zugeordnet sind.

In besonderer Weise wird Supervision innerhalb der **Ausbildungszeiten** der vier pastoralen Berufe in Anspruch genommen. Hierfür gelten entsprechende Ausbildungsrichtlinien, zuständig ist die Ausbildungsabteilung (HA I). Vergleichbares gilt für die Ausbildung der Jugendreferenten innerhalb der Berufseinführungsphase im Bischöflichen Jugendamt.

Seelsorge geschieht, gerade angesichts der Kooperation von Gemeinden innerhalb von Seelsorgeeinheiten, heute vorrangig im **Team**. Hierfür bietet die Supervision im Sinne einer Teamentwicklung bzw. einer Reflexion der bisherigen Teamarbeit vielfältige Möglichkeiten. Zu dieser Form der Supervision gehört auch die Kooperation mit den Ehrenamtlichen, vor allem in den jeweiligen Gremien, insbesondere dem Kirchengemeinderat.

Supervision / Coaching bietet die Diözese besonders beim **Einstieg** in den Beruf und beim Antritt der ersten Stelle an. Damit der Einstieg in den Beruf und die neue Rolle gelingt, werden Coaching-Sitzungen gleichsam als „Anschubunterstützung“ angeboten. Dies gilt für alle pastoralen Berufsgruppen ebenso bei späteren **beruflichen Übergängen** oder Neuanfängen.

Um pastorale Mitarbeitende für die Herausforderungen der Zukunftsentwicklung zu stärken, wird ihnen Supervision / Coaching auch anlassunabhängig ermöglicht.

6. Wie Supervision / Coaching geschieht

Supervision / Coaching wird gezielt als Personalentwicklungs- und Führungsinstrument genutzt. Hierbei sind **Dreieckskontrakte** üblich. Dabei kann die nächsthöhere Führungsebene, z.B. der Dekan oder die zuständigen Personalverantwortlichen, aktiv in die Auftragsklärung bzw. Zielformulierung eingebunden werden. Für diesen Dreiecksvertrag wird im Beisein des Coachees und der für diese Person zuständigen Führungsperson die Vereinbarung mit dem Supervisor:in / Coach getroffen. Als Instrument der Personalentwicklung kann Supervision / Coaching auch angeordnet werden.

Supervision / Coaching in den kirchlichen Arbeitsfeldern wird in verschiedenen Formen und mit einem jeweils unterschiedlichen Schwerpunkt als Einzel-, Gruppen-, Team- oder Leitungssupervision / Coaching sowie an der Schnittstelle zur Organisationsberatung bzw. der Personalentwicklung angeboten.

Einzel-supervision bietet sich an, um die berufliche Rolle zu reflektieren. Sie empfiehlt sich auch dann, wenn lebensgeschichtliche Zusammenhänge an der Nahtstelle von Person, Rolle und Arbeitsfeld thematisiert und bearbeitet werden sollen.

Supervision / Coaching für Leitungsverantwortliche gewinnt angesichts der Steuerung von sozialen Organisationen immer mehr an Gewicht. Diese Form nutzen vor allem Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Leitungsaufgaben und zugewiesener Leitungskompetenz.

Gruppensupervision wird von unterschiedlichen Personen (ca. 3–5) in Anspruch genommen, die in keinem direkten Arbeitszusammenhang stehen. Diese Form der Supervision ermöglicht ein interaktives Lernen auch an den Themen der jeweils anderen Gruppenmitglieder und der aktuellen Dynamik in der Gruppe selbst. Hierzu gehören auch Gruppen, die sich im Kontext von Fortbildungskursen für eine gewisse Zeit auf einen supervisorischen Prozess einlassen.

Teamsupervision berät und begleitet Teams, mitunter auch Projekt- oder Arbeitsgruppen, die an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten. Hierbei geht es um die Interaktionsdynamik innerhalb des Teams, um individuelle Arbeitsziele, Arbeitsfeldabgrenzungen, Rollenklärungen, Kommunikations- und Kooperationsformen.

Supervision / Coaching und Organisationsberatung gehen heute vielfach Hand in Hand. Berater und Beraterinnen der unterschiedlichen diözesanen Unterstützungssysteme können dabei in Absprache zusammenarbeiten. Die Kooperation wird mit den Betroffenen und den für Beratung zuständigen Referent:innen im Institut und den jeweils zuständigen Hauptabteilungen abgestimmt.

7. Wer für Supervision / Coaching zur Verfügung steht

Innerhalb der Arbeitsgemeinschaft Supervision / Coaching in der Diözese ist ein breites Spektrum an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus den verschiedenen **Berufen** und unterschiedlichen Arbeitskontexten aktiv. Es stehen Beratende aus allen pastoralen Berufen, aber auch Pädagog:innen, Sozialpädagog:innen und Vertreter:innen anderer sozialer Berufe zur Verfügung. In der AG arbeiten externe (freiberufliche oder nebenberufliche) Supervisor:innen und Coaches und interne, also bei der Diözese angestellte Supervisor:innen zusammen.

Wer als Supervisor / Supervisorin oder Coach tätig ist, hat eine **zertifizierte beraterische Zusatzqualifikation** abgeschlossen. Die Zusatzqualifikationen decken das gesamte Spektrum der unterschiedlichen Ansätze ab. Dazu gehören zum Beispiel systemische, analytische, kommunikationstheoretische, gruppensystemische, gestalttherapeutische, personenzentrierte, personal- und organisationsentwicklerische Zugänge.

Als Supervisor / Supervisorin / Coach in der Diözese wird zugelassen, wer

- eine Ausbildung zum Supervisor, zur Supervisorin / Coach abgeschlossen und zertifiziert hat (hierbei gelten die Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision bzw. vergleichbare Standards)
- Kontakt mit dem/der zuständigen Referent:in im Institut aufnimmt, um die Rahmenbedingungen einer Mitarbeit zu klären. Danach wird ein gemeinsames Gespräch mit den zuständigen Referenten des Instituts und der HA V geführt. Daraufhin kann die HA V – Pastorales Personal eine Beauftragung als Berater:in für die Diözese aussprechen
- bereit ist, die Qualität der beraterischen Tätigkeit kontinuierlich durch Fortbildung und Kontrollberatung zu sichern
- bereit ist, sich mit seiner Kompetenz auf die Rahmenbedingungen des Feldes „Kirche“ einzulassen
- den hier vorliegenden Orientierungsrahmen akzeptiert

Die Tätigkeit erfolgt bei Angestellten der Diözese über die Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden und bei Nebenberuflichen oder Freiberuflichen in Form eines Honorarvertrages. Es gelten die Regelungen der Honorarordnung für Beratung in der Diözese Rottenburg-Stuttgart.

Die Beauftragung als Supervisor:in / Coach in der Diözese erfolgt durch die Hauptabteilung V in der Regel auf fünf Jahre und kann verlängert werden.

8. Wie die Supervisor:innen und Coaches organisiert sind

Zwei Mal im Jahr werden die beauftragten Supervisor:innen und Coaches zu ganztägigen **Konferenzen** eingeladen. Diese dienen

- dem Erfahrungs- und Informationsaustausch
- der Beratung und Klärung konzeptioneller Fragen
- den Vereinbarungen zur Organisation und Abwicklung der Beratungsangebote
- dem Kontakt und Austausch mit den diözesanen Verantwortungsträgern, vor allem der Hauptabteilung V – Pastorales Personal, den Ausbildungsverantwortlichen der vier pastoralen Berufe, dem Bischöflichen Jugendamt etc.

- der Fortbildung
- der Praxisreflexion
- der Qualitätssicherung

Die Diözese hat im Institut für Fort- und Weiterbildung mit der/dem **Referent:in** für den Fachbereich Beratung eine Koordinationsstelle für die unterschiedlichen Beratungsdienste in der Diözese eingerichtet. Zu den Aufgaben gehören die Klärung und Abwicklung aller Anfragen nach **Beratung**, die Organisation der Arbeitsgemeinschaft Supervision / Coaching (insbesondere deren Geschäftsführung), die Achtsamkeit für die im Orientierungsrahmen formulierten Standards, regelmäßige Kontakte zu den diözesanen Verantwortlichen, die Unterstützung derer, die als diözesane Mitarbeiter/innen eine Ausbildung in Supervision / Coaching anstreben und der Vorschlag zur Aufnahme von neuen Mitgliedern.

Die Supervisor:innen und Coaches schließen sich zu einer „**Arbeitsgemeinschaft Supervision / Coaching**“ zusammen. Diese ist ein selbständiger Zusammenschluss auf freiwilliger Basis. Sie ist gleichzeitig Interessenvertretung und Plattform für kollegialen Austausch. Sie gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt zwei Sprecher:innen als Interessensvertretung.

9. Wie Supervision / Coaching zustande kommt

Wer Supervision / Coaching in Anspruch nehmen möchte, kann sich über das Beraterverzeichnis auf der Homepage des Instituts für Fort- und Weiterbildung direkt an Berater:innen wenden oder über den Referent:in im Institut **Kontakt** aufnehmen. Seitens des Instituts werden in der Funktion als Clearing-Stelle erste Rahmenbedingungen für die Beratung geklärt. Soweit das gewünscht wird, vermittelt die geschäftsführende Referent:in Vorschläge, wer für die Beratung in Frage kommen kann. Kriterien für die Vorschläge können u.a. sein: räumliche Nähe, Mann-Frau, beraterische Kompetenz, Situation der Antragstellenden.

In einem **Kontraktgespräch** klären die Supervisor:innen mit dem / der von ihnen gewählten Supervisor / Supervisorin, inwieweit beide in einem supervisorischen Prozess gut miteinander arbeiten können. Dabei werden auch Themen und Inhalte abgesprochen.

Im Anschluss daran wird ein **Antrag auf Supervision / Coaching** im Institut gestellt. Dieser Antrag wird nach entsprechender Einschätzung durch den/die Referent:in des Instituts an die Hauptabteilung V – Pastorales Personal bzw. den/die dort zuständigen Referent:in der HA V zur Genehmigung weitergeleitet.

Sobald der Antrag genehmigt ist, erhält der Antragsteller einen **Genehmigungsbescheid** und der Berater / die Beraterin einen Beratungsauftrag vom Institut. Je nach Situation und Vereinbarung werden auch die Kostenträger über den Beratungsauftrag informiert.

Die Supervision / Coaching gilt als abgeschlossen und abrechnungsfähig, wenn der **Schlussbericht** beim zuständigen Referent:in im Institut vorliegt. Die Schlussberichte sind vertraulich und verbleiben beim Referent:in im Institut. Bei Dreieckskontrakten kann in Absprache mit allen Beteiligten ein gemeinsames Abschlussgespräch vereinbart werden.

Kostenregelung

Die Finanzierung der Supervision erfolgt gemäß der Kosten- und Honorarregelung für Supervision / Coaching, die die Diözese erlässt.

Kontakt für Beratungsanfragen

Institut für Fort- und Weiterbildung

Referent:in für die Beratungs-/Unterstützungssysteme

Postfach 9, 72101 Rottenburg

Tel: 07472 / 922-153

sv.institut-fw@bo.drs.de

