

## Verfügung

### Förderung von Supervision und Coaching für Mitarbeiter<sup>1</sup> im Erzbischöflichen Generalvikariat

**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 Mitarbeiter (Geistliche wie Laien) des Erzbischöflichen Generalvikariats und der zugeordneten diözesanen Einrichtungen.

---

<sup>1</sup> 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 bzw. Landesreisekostengesetz NRW). Es wird Arbeitszeitbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt.

### §4 Beantragung

1. Supervision und Coaching kann auf Antrag des Mitarbeiters oder auf Anordnung des Dienstgebers erfolgen.
2. Der Mitarbeiter kann Supervision und Coaching nach sechsmonatigem Bestehen seines Arbeitsverhältnisses (Probezeit) beantragen.
3. In der Hauptabteilung Personal und Verwaltung wird eine Liste von Beratern 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.

### §5 Verfahren

1. Für Mitarbeiter im Erzbischöflichen Generalvikariat gilt:  
Grundlage für geförderte Supervision und Coaching ist ein Dreiecksvertrag zwischen dem Dienstgeber (Führungskraft, Referat Personalentwicklung der Hauptabteilung Personal und Verwaltung), der Supervisorin/ dem Coach und der Supervisandin/ dem Coachee, in den die Beteiligten Themen einbringen und „smarte“<sup>2</sup> Ziele benennen. Vertragspartner auf Seiten des Erzbistums ist der Generalvikar, vertreten durch die Leitung der Hauptabteilung Personal und Verwaltung. Das Referat Personalentwicklung der Hauptabteilung Personal und Verwaltung 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.

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 in der Hauptabteilung Personal und Verwaltung statt.

2. Für Mitarbeiter mit besonderer Personalverantwortung, d.h. die die Personaleinsatzplanung verantworten, gilt:

Personalverantwortliche können 3-4 Supervisionen/ Coachings im Jahr beantragen. Es wird ein Dreiecksvertrag über maximal drei Jahre geschlossen. Nach drei Jahren kann ein neuer Vertrag geschlossen werden.

Bei diesen Personen mit besonderer Personalverantwortung handelt es sich um:

---

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

- die Leitung der Zentralabteilung Pastorales Personal und deren ständige Vertretung,
- die Leitung der Hauptabteilung Personal und Verwaltung und deren ständige Vertretung.

#### *§6 Ausnahmen*

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

Paderborn, 27.6.14

gezeichnet  
Generalvikar Alfons Hardt