

## Verfügung

Förderung von Supervision und Coaching  
für Mitarbeiter<sup>1</sup> an den Schulen des Erzbistums Paderborn,  
der Stiftung der Schulen der Brede und des Stifts Werl

**Supervision:** Berufsbegleitende, personenbezogene 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 (lehrendes und nicht-lehrendes Personal) an den Schulen des Erzbistums Paderborn, der Stiftung Schulen der Brede und des Stifts Werl.

---

<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. Für lehrendes Personal haben Supervision und Coaching in der unterrichtsfreien Zeit zu erfolgen.

### *§4 Beantragung*

1. Supervision und Coaching kann auf Antrag des Mitarbeiters oder auf Anordnung des Dienstgebers erfolgen.
2. Der Mitarbeiter kann Supervision und Coaching frühestens nach sechsmonatigem Bestehen seines Arbeitsverhältnisses 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 lehrendes und nicht-lehrendes Personal an den Schulen des Erzbistums Paderborn, der Stiftung Schulen der Brede und des Stifts Werl 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 Schule und Erziehung. Das Referat Personalentwicklung der Hauptabteilung Personal und Verwaltung berät im gesamten Prozess.

Im Coaching-Vertrag werden bis zu 10 Sitzungen à 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.

---

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

§6 Ausnahmen

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

Paderborn, 01.03.18

Generalvikar Alfons Gardt

