

Supervision in kirchlichen Organisationen

Daten und
Fakten zu
einem
besonderen
Feld



 **DGSv**

Deutsche Gesellschaft
für Supervision e.V.

Impressum

Herausgeberin:
Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
Lütticher Straße 1-3, 50674 Köln
Telefon: 0221/92004-0
Telefax: 0221/92004-29
info@dgsv.de
www.dgsv.de

Redaktion: Manfred Leppers
Auswertung der Untersuchung: Marie-Luise Jung, Dipl. Päd.
Satz: Fernando Aguado Menoyo Grafikdesign, Köln
Druck: Preuss GmbH, Köln
Stand: Mai 2005

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 3 |
| Supervision in kirchlichen Organisationen – Daten und Fakten zu einem besonderen Feld | 5 |
| Umfang der Untersuchung und Untersuchungsmethode | 5 |
| Die Untersuchungsergebnisse im Einzelnen | 6 |
| Fazit und Ausblick | 17 |
| Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. | 19 |
| Anhang I: Verzeichnis der an der Befragung beteiligten kirchlichen Organisationen | 20 |
| Anhang II: Fragebogen | 22 |

Vorwort

Wir freuen uns, Ihnen das Zwischenergebnis einer Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. mit dem Titel „Supervision in kirchlichen Organisationen – Daten und Fakten zu einem besonderen Feld“ vorlegen zu können.

Im März 2005 haben wir uns an alle kirchlichen Spitzenorganisationen im Bereich der Evangelischen Landeskirchen und der Diakonischen Werke, der Katholischen Bistümer und der Diözesan-Caritasverbände in Deutschland mit der Bitte gewandt, zu Struktur und Organisation von Supervision mit Hilfe eines Fragebogens qualitative und quantitative Aussagen zu machen.

Erfreulicherweise konnten wir binnen weniger Wochen eine Rücklaufquote von ca. 37 Prozent (38 der 103 versandten Fragebögen) verzeichnen. Damit hat das Untersuchungsergebnis zur Lage der Supervision in den beiden großen Kirchen nahezu repräsentativen Charakter und gibt wichtige Einblicke in den Status der Supervision in einem der bedeutsamsten Felder des Beratungsmarktes.

Als führender Berufs- und Fachverband für berufsbezogene Beratung weiß sich die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. in besonderer Weise mit den beiden großen christlichen Kirchen und ihren Wohlfahrtsverbänden – Caritas und Diakonie – verbunden. Viele unserer 3.500 Mitglieder entstammen mit ihren biografischen oder beruflichen Wurzeln kirchlichen Tätigkeitsfeldern und haben durch ihre Werthaltung die ethischen Grundlagen und das professionelle Selbstverständnis der DGSv wesentlich mit geprägt. In den Führungsgremien unseres Verbandes engagieren sich seit der Verbandsgründung 1989 profilierte Supervisor/innen mit kirchlichem Hintergrund.

Da Supervision als klassische berufs- und organisationsbezogene Beratungsform seit vielen Jahren in der Personalentwicklung, Weiterbildung und Qualitätssicherung sowohl in der evangelischen als auch in der katholischen Kirche einen festen Platz hat, will die DGSv mit ihrem „Kirchenprojekt“ die Bemühungen der kirchlichen Organisationen unterstützen, Supervision als wirksames Beratungsangebot für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und weiter zu entwickeln.

Das Ergebnis unserer Untersuchung ermöglicht sowohl Führungskräften in den kirchlichen Organisationen als auch in deren Fachstellen tätigen Beratungsexpert/innen eine Übersicht zur derzeitigen Status von Supervision in den Kirchen und ihren Sozialverbänden. So gibt die Untersuchung einen Überblick zur strukturellen Einbindung des Beratungsangebotes, den von den Trägern bereitgestellten Ressourcen und den beachtlichen Umfang des fachlichen und personalen Angebotes. Die Auswertung der Umfrage nimmt nicht die exakte Widerspiegelung eines Gesamtbildes für sich in Anspruch, liefert gleichwohl Denkanstöße und Fragen für Entscheider/innen und Expert/innen.

Erste Eindrücke aus dem Querschnitt der ausgewerteten Fragebögen dürfen als durchweg positiv und ermutigend bewertet werden. Supervision in kirchlichen Organisationen

- ist ein institutionalisiertes, weithin qualifiziert entwickeltes Unterstützungsangebot für kirchliche Mitarbeiter/innen – in mehr als zwei Drittel der befragten Organisationen gibt es offizielle Richtlinien für Supervision;
- hat nach wie vor einen hohen Stellenwert – auch vor dem Hintergrund wirksamer Sparmaßnahmen und Umstrukturierungsprozesse – es gibt eine gestiegene Zahl genehmigter Supervisionsprozesse innerhalb der letzten fünf Jahre;
- stellt besondere Anforderungen an die Beratungsqualität und den Werthintergrund der in kirchlichen Feldern vielerorts vernetzten Berater/innen – etwa drei Viertel aller Supervisionsaufträge werden an externe Supervisor/innen erteilt.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. will mit der Veröffentlichung dieses Zwischenergebnisses einen konstruktiven Beitrag leisten, die Bedeutung von Supervision in den Kirchen zum Nutzen der sich wandelnden Organisationen und zur Weiterentwicklung und Qualifizierung der kirchlichen Mitarbeiter/innen herauszustellen.

Gerne nehmen wir weiterhin ergänzende oder korrigierte Daten entgegen und laden herzlich ein zu fachlicher Rückmeldung und Diskussion über die Zukunft der Supervision im kirchlichen Feld. Wir freuen uns auf Feedback und einen für alle Beteiligten anregenden und engagierten Dialog über die Zukunft der Supervision in einem bedeutsamen Feld.

Jörg Fellermann
Geschäftsführer

Manfred Leppers
Fachreferent

Supervision in kirchlichen Organisationen – Daten und Fakten zu einem besonderen Feld

Umfang der Untersuchung und Untersuchungsmethode

Mit dem Ziel, einen Überblick über die Supervision im kirchlichen Feld zu erhalten, wurden im Frühjahr 2005 insgesamt 103 kirchliche Organisationen schriftlich befragt. 38 Fragebögen wurden ausgefüllt zurückgeschickt. Zwei Organisationen teilten mit, dass der Fragebogen nicht beantwortet werden kann, weil Organisation und Einbindung der Supervision dezentral organisiert sei.

Bei den 103 ausgewählten Organisationen handelt es sich um

- 27 Katholische Bistümer / Erzbistümer
- 27 Diözesan-Caritasverbände
- 24 Evangelische Landeskirchen und Evangelisch-Lutherische Landeskirchen
- 25 Diakonische Werke.

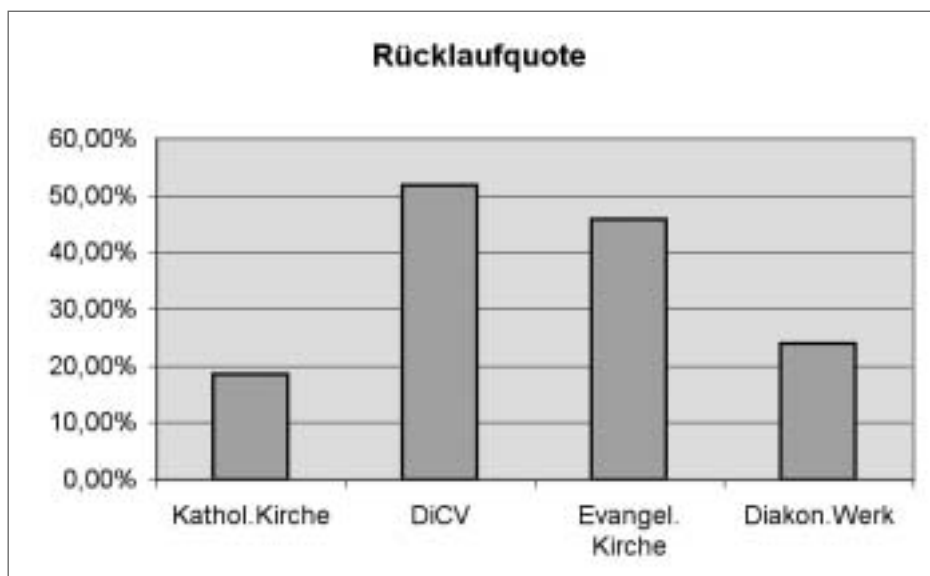


Abb 1

Die Rücklaufquote von etwa 35% bewerten wir als zufriedenstellende Datenbasis der Untersuchung. Im Nachkontakt werden wir zu erheben versuchen, welche Gründe für kirchliche Organisationen ausschlaggebend waren, an dieser Befragung nicht teilzunehmen.

Die Stichprobe liefert einen ersten Überblick über die Bedeutung von Supervision im kirchlichen Feld, über Nutzen und Nutzung der institutionellen Einbindung dieses Beratungsformates und gibt Anregungen für den institutionellen und kollegialen Austausch über die Weiterentwicklung der Supervision.

Die Untersuchungsergebnisse im Einzelnen

In welchem Referat ist Supervision strukturell angesiedelt?

Erste Rückschlüsse auf die Bedeutung von Supervision in kirchlichen Organisationen sind zulässig. In vielen der befragten Organisationen ist Supervision direkt in die Geschäftsführung bzw. Personalabteilung eingebunden; Supervision wird als ein wesentliches Element der Personalentwicklung betrachtet.



Abb 2

Ist Supervision klar abgetrennt von pastoraler Beratung, Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung?

Die Bedeutung von Supervision zeigt sich innerhalb einer Organisation auch in der Art und Weise, ob und wie Themen und Ergebnisse von Supervisionsprozessen in die Organisation rückgebunden werden. (siehe hierzu auch Abb 16)

Es fällt auf, dass Supervision in den kirchlichen Organisationen strukturell unterschiedlich eingebunden ist (v. a. Personalabteilung, Fortbildungsabteilung, eigene Fachabteilung).



Abb 3

Welche Angebote – außer Supervision – gibt es für Mitarbeiter/innen in kirchlichen Organisationen?

Das Tempo und der Umfang von Veränderungen innerhalb von Organisationen und immer komplexere und kompliziertere Arbeitsaufgaben fordern von den Mitarbeiter/innen in kirchlichen Organisationen ein hohes Maß an persönlicher und fachlicher Kompetenz. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass bei den Angeboten für die Mitarbeiter/innen, nach denen wir gefragt haben, Fortbildung und Fachtage eine besonders große Rolle spielen. Das gilt für katholische Organisationen ebenso wie für evangelische.

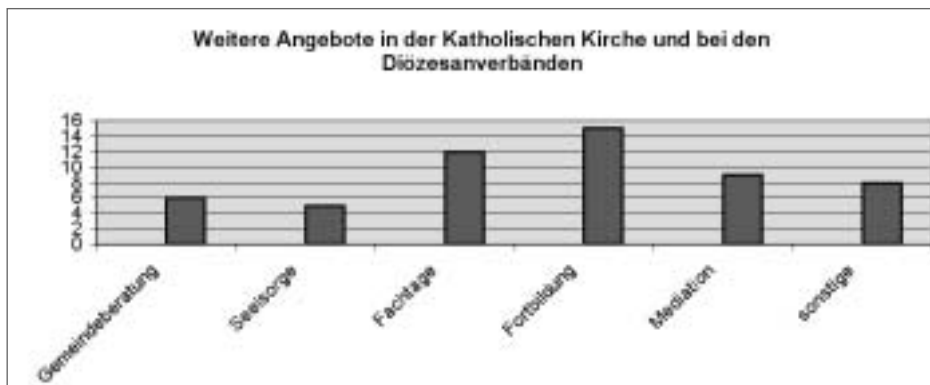


Abb 4

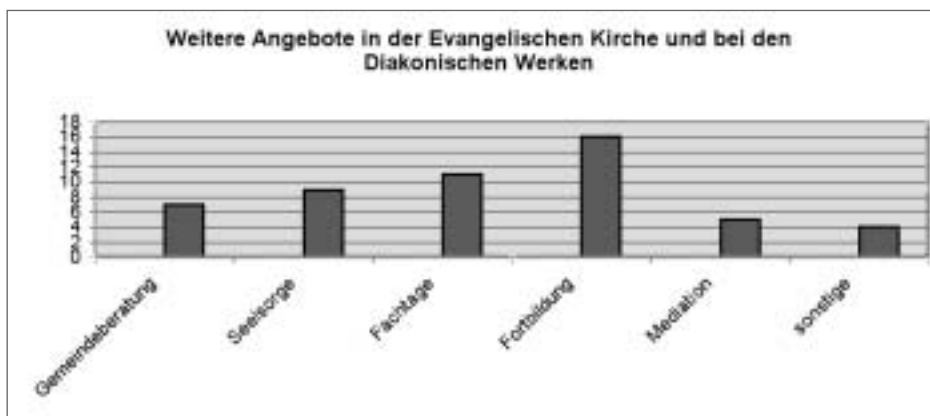


Abb 5

Ist die Kontaktperson selbst als Supervisorin bzw. Supervisor tätig?

In vielen der befragten Organisationen sind diejenigen Mitarbeiter/innen, die Supervision strukturell und institutionell verantworten, nicht dieselben, die Supervision als Berater/innen selbst durchführen. In welchem Maß sich das auf Akzeptanz der Supervision und deren Inanspruchnahme auswirkt, könnte weiter erforscht werden.

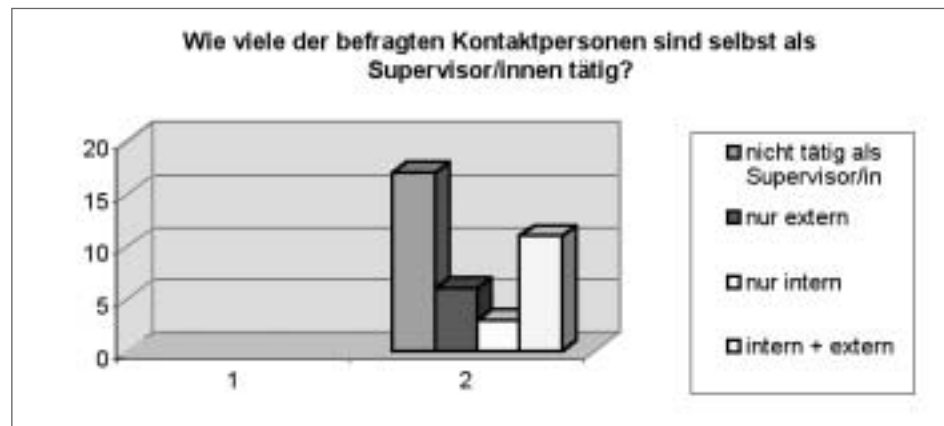


Abb 6

Supervisionsordnung und Supervisionsverständnis

In den meisten der von uns befragten kirchlichen Organisationen gibt es Supervisionsordnungen; häufig enthalten diese auch Aussagen zum Supervisionsverständnis. In den von verschiedenen Traditionen geprägten kirchlichen Organisationen gibt es viele unterschiedliche schriftliche Aussagen zu Supervision. So gibt es auch für Supervision ein breites Spektrum an Richtlinien, Ordnungen und Regelungen. Insgesamt 22 dieser Regelwerke wurden uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt



Abb 8

Mit wie vielen Supervisorinnen und Supervisoren arbeiten die kirchlichen Organisationen zusammen?

Aufgrund der sehr unterschiedlichen Organisationsgrößen ist auch die Zahl der vermittelten Supervisor/innen sehr unterschiedlich. Die meisten kirchlichen Organisationen haben „ihre“ Supervisor/innen in einer Liste erfasst. Dabei stützen sich die befragten kirchlichen Organisationen auf einen überschaubaren Berater/innenpool in zweistelliger Größenordnung.



Abb 9

Wie viele der befragten kirchlichen Organisationen arbeiten ausschließlich mit internen Supervisor/innen zusammen?

In den wenigsten der befragten kirchlichen Organisationen werden ausschließlich interne Supervisor/innen vermittelt. Der Anteil der internen Supervisor/innen ist sehr unterschiedlich. Zum Teil gibt es hierzu keine Angaben, was u.a. in der dezentralen Organisation der Supervision begründet ist.

Der Frage nach den Kriterien für die Auswahl von internen und externen Supervisor/innen sollte ebenfalls in einer Folgeerhebung nachgegangen werden.

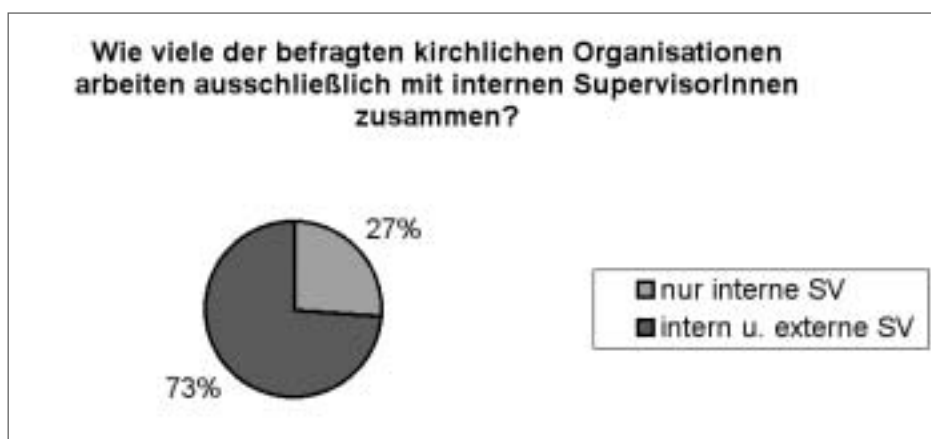


Abb 9a

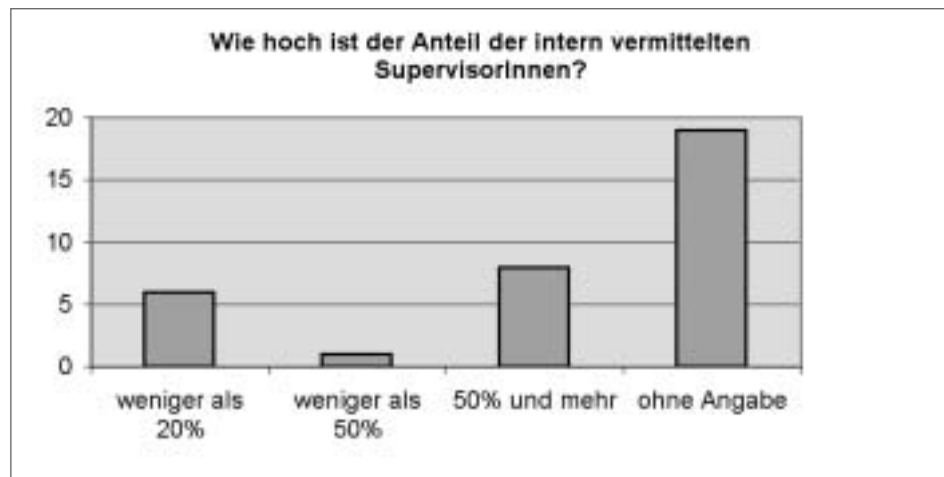


Abb 10

Bei welchen Fachverbänden sind die vermittelten Supervisor/innen Mitglied und in welchen Netzwerken organisieren sie sich?

Die meisten Supervisor/innen in kirchlichen Organisationen sind Mitglied in einem Fachverband. Außer den genannten Verbänden DGSv und DGfP werden keine weiteren Fachverbände namentlich genannt. Darüber hinaus sind die Supervisor/innen auch in verschiedenen Netzwerken organisiert. Die meisten kirchlichen Organisationen machen hierzu jedoch keine Angaben.

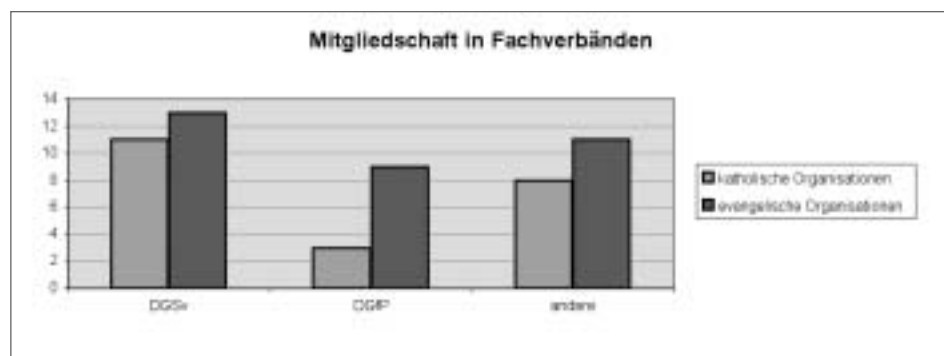


Abb 10a

Wer kann Supervision in Anspruch nehmen?

Vor allem hauptamtliche Mitarbeiter/innen, aber auch Ehrenamtliche können Supervision in Anspruch nehmen. Hier gibt es nur geringfügige Unterschiede zwischen den jeweils 19 katholischen und ebenso vielen evangelischen Organisationen.

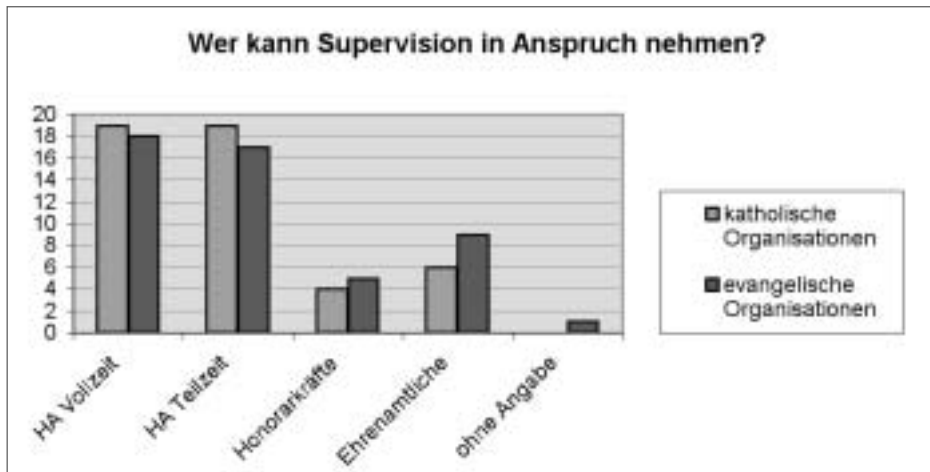


Abb 11

Für wen ist Supervision Pflicht?

Supervision ist am ehesten für Mitarbeiter/innen in Beratungsdiensten verpflichtend und für jene, die sich in Ausbildung befinden. Ein Teil der Befragten erklärten aber auch explizit, dass in ihrer Organisation bei der Inanspruchnahme von Supervision Wert auf Freiwilligkeit gelegt wird. Da 44 Prozent hierzu keine Angaben gemacht haben, muss offen bleiben, ob Supervision für Mitarbeiter/innen dieser Organisationen generell nicht verpflichtend ist.



Abb 12

Wer trägt die Kosten der Supervision?

Ein Drittel der befragten Organisationen gibt an, dass der Träger bzw. Auftraggeber die Supervisionskosten zu 100% übernimmt. Bei etwa gleich vielen Organisationen übernehmen die Mitarbeiter/innen einen Teil der Kosten, und zwar zwischen 10 und 50%. In einigen Organisationen müssen Mitarbeiter/innen die Kosten zu 100% übernehmen, wenn es sich um freiwillig gewählte Einzelsupervision handelt. Ein Drittel der Befragten gibt keine Auskunft oder erklärt, dass das Kostenübernahme-Prozedere unterschiedlich sei.

Für einige der Organisationen war unklar, ob mit „Kosten“ auch die Ressource Arbeitszeit gemeint ist.



Abb 13

Wer genehmigt die Supervision?

Die Genehmigung der Supervision erfolgt in der Regel durch den Fachvorgesetzten in Absprache mit dem Anstellungsträger bzw. der Personalabteilung.



Abb 14

Werden Dreiecks-Kontrakte geschlossen?

In etwa der Hälfte der befragten kirchlichen Organisationen werden Dreieckskontrakte geschlossen. Aus den Kommentaren ist erkennbar, dass solche Dreieckskontrakte besonders oft bei Konflikten, besonderen Vorfällen oder auf ausdrücklichen Wunsch der Supervisor/innen abgeschlossen werden.

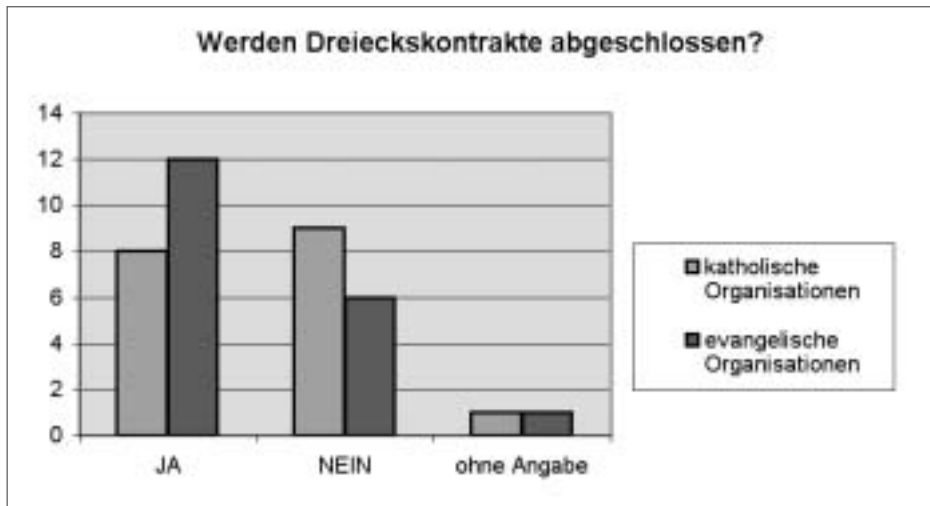


Abb 15

Werden Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Supervision in die Organisation rückgemeldet?

Wenn Supervision auch das Ziel hat, das System, in dem die Menschen arbeiten, effektiv und effizient zu gestalten, dann müssen strukturelle Erkenntnisse aus den Supervisionsprozessen in die Organisation rückgebunden werden. Bei einem Viertel der kirchlichen Organisationen ist die Rückmeldung selbstverständlich, bei einem weiteren Drittel findet organisationale Rückbindung im Einzelfall statt.

Supervision bietet Reflexionsräume für die Supervisand/innen, aber auch sinnvolle Rückbindung der Erkenntnisse in die Organisation. Deshalb kann es selbstverständlich nicht um die Weitergabe von prozessbezogenen Details und personenbezogenen Informationen gehen, sondern darum, dass es gelingt, aufgaben- und rollenbezogenes Lernen durch Supervision zu unterstützen.

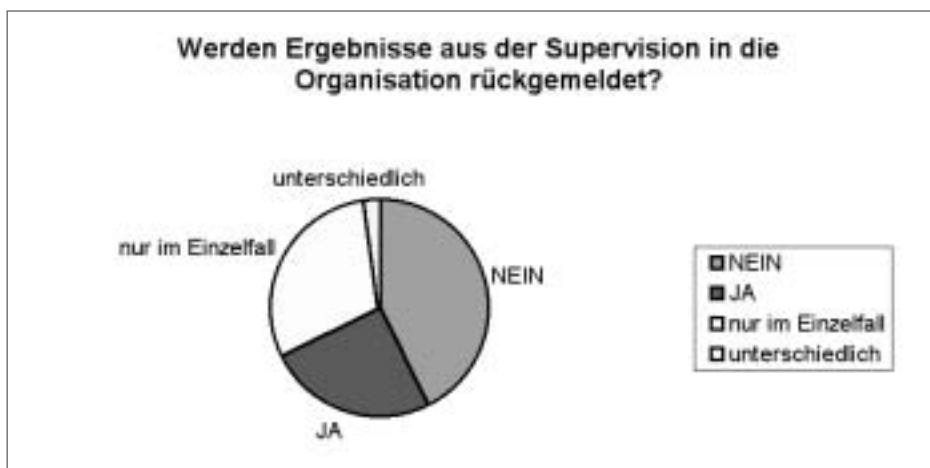


Abb 16

Wie wird auf Supervision als Angebot für die Mitarbeitenden der Organisation aufmerksam gemacht?

Hier wird deutlich, welche vielfältigen Möglichkeiten innerhalb der kirchlichen Organisationen genutzt werden, um auf Supervision hinzuweisen. Möglicherweise lassen sich aus dieser Darstellung Anregungen für die eigene Organisation auch entnehmen, wie Mitarbeiter/innen künftig wirksamer auf Supervision aufmerksam gemacht werden können.

Insbesondere im Feld „Sonstiges“ fanden sich viele Anregungen – hier einige Beispiele: Info-Wand, PCgestützte Informationen, Mitarbeiter-Zeitung.

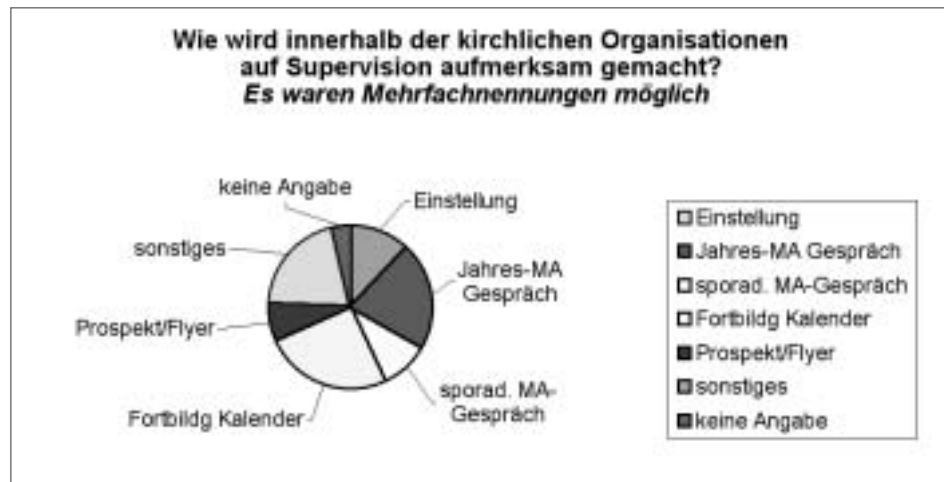


Abb 17

Wie viele Anträge auf Einzelsupervision gibt es pro Jahr?

Viele Organisationen machen hierzu keine Angaben. Zu vermuten ist, dass aufgrund von dezentralen Strukturen die Daten (noch) nicht erfasst werden.

In vier katholischen Einrichtungen bzw. drei evangelischen Einrichtungen handelt es sich um weniger als 10 Anträge auf Einzelsupervision. In zwei katholischen und 5 evangelischen Einrichtungen sind es allerdings auch 50 bis 100 Anträge auf Einzelsupervision. Soweit Rückschlüsse aufgrund der vorliegenden Stichprobe zulässig sind, können diese Unterschiede vor allem auf die jeweilige Größe der Organisation zurückgeführt werden.

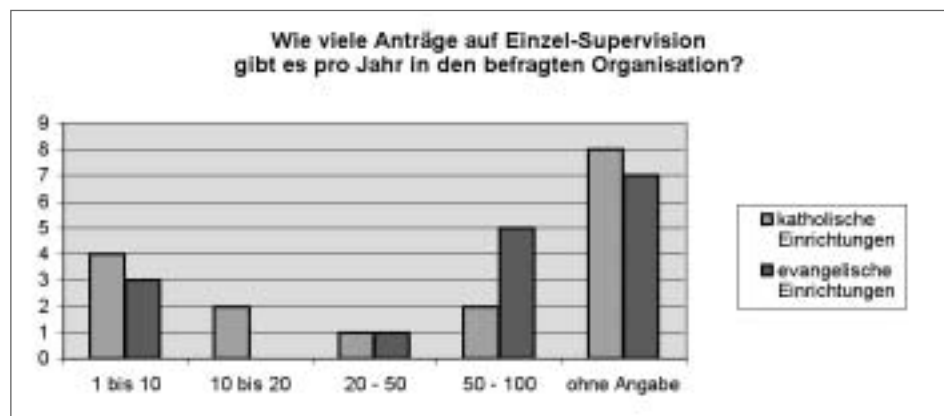


Abb 18

Gesamtzahl der beantragten Team- und Gruppensupervisionen?

Deutlicher als im Bereich der Einzelsupervision sind die Auskünfte zu den beantragten Gruppensupervisionen.

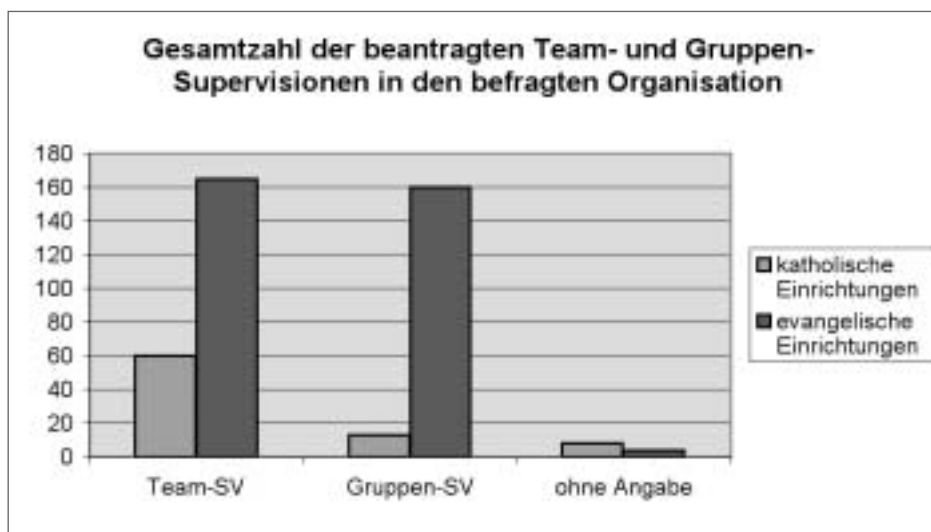


Abb 19

Wie viele der beantragten Supervisionen werden genehmigt?

Etwas mehr als die Hälfte der befragten Organisationen gibt an, dass alle Anträge auf Supervision auch genehmigt werden. Allerdings machen hier fast ebenso viele Organisationen keine Angaben; was vermutlich wiederum mit der dezentralen Struktur in Verbindung steht.

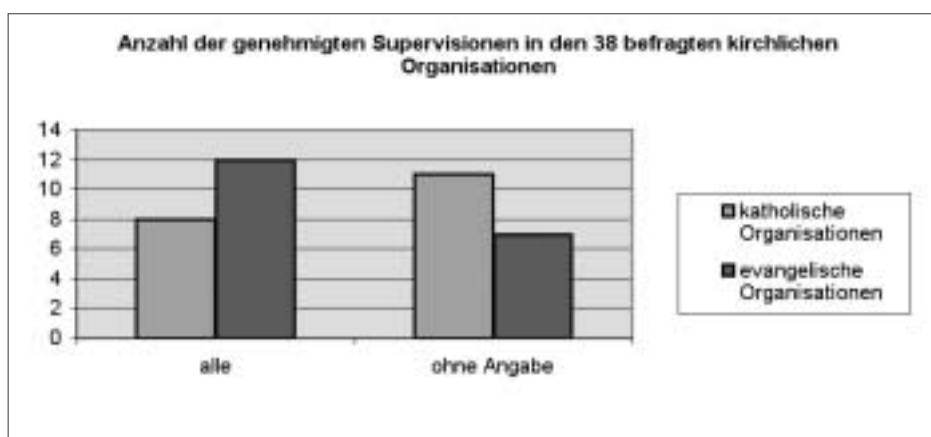


Abb 20

Entwicklung der in Anspruch genommenen Supervisionen in den letzten 5 Jahren?

Bei insgesamt 15 der befragten Organisationen gibt es einen deutlichen Anstieg der in Anspruch genommenen Supervisionen und bei weiteren 11 Organisationen ist die Zahl gleich geblieben. Es ist zu vermuten, dass Supervision trotz knapper Ressourcen bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen eine wichtige Rolle spielt.

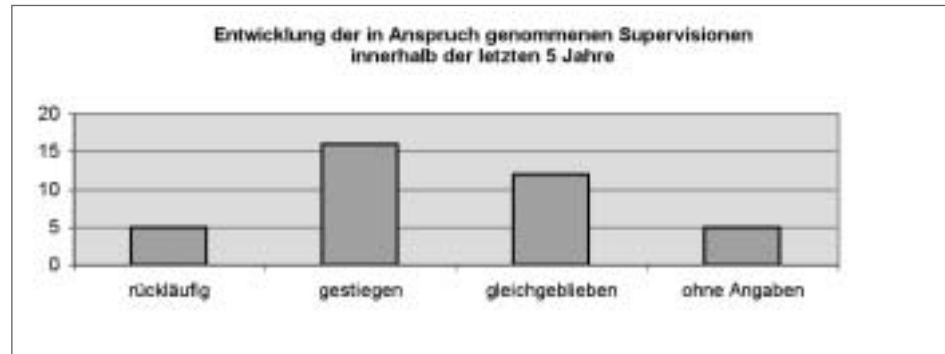


Abb 21

Zwischen den katholischen und evangelischen Organisationen sind – auf dieser Datenbasis – Unterschiede bei der quantitativen Entwicklung der Supervisionskontrakte sichtbar.

Die Ursachen hierfür zu erforschen war nicht Gegenstand dieser Erhebung, könnte aber bei Folgeuntersuchungen von Interesse sein.



Abb 22

Welche Themenschwerpunkte werden aktuell bearbeitet?

Die Supervisionsthemen sind vielfältig. Zu den häufig genannten Themen gehören insbesondere Fragen im Zusammenhang mit Veränderungen der eigenen Aufgabe oder der Strukturen in der Organisation, interkulturelle Probleme, persönliche Krisen, Probleme mit schwierigen Klienten oder auch Auswirkungen institutioneller Sparmaßnahmen auf das berufliche Handlungsfeld.

15 der befragten Organisationen machen hierzu keine Angaben, was u. a. mit der Rückbindungsquote der Supervisionsergebnisse in die Organisation (siehe Abb 16) zu erklären ist.



Abb 23

Gibt es in Ihrer Organisation ein bevorzugtes Supervisionskonzept?

Es gibt für viele kirchliche Organisationen kein bevorzugtes theoretisches Supervisionskonzept. Daraus lässt sich schließen, – teilweise wurde dies auch explizit genannt – dass Vielfalt der Konzepte und Verfahren gewünscht ist. Keine beliebige Vielfalt, sondern unterschiedliche Supervisionskonzepte erhalten ihre Bedeutung vermutlich bei der Diagnostizierung von Supervisionsanlass oder Problemlage. Auch diese Frage wäre bei einer weiteren Erhebung zu klären.

Fazit und Ausblick

Die wichtigste Erkenntnis dieser Erhebung ist, dass es weiteren Forschungsbedarf gibt. Nur eine konsistente und konstante Erhebung der besonderen Bedürfnisse und Bedarfe an Supervision, aber auch deren Wirksamkeit trägt dazu bei, dass Supervision als ein zentrales Instrument von Personal- und Organisationsentwicklung genutzt wird.

Einige erste Fragen und Themen für zukünftige Erhebungen, aber auch für den Diskurs der Supervisor/innen und ihrer kirchlichen Auftraggeber/innen:

Was hat sich durch Supervision innerhalb der Organisation verändert – aus der Sicht der Mitarbeitenden, aus der Sicht der Leitung und aus der Perspektive der Klient/innen? Gibt es wahrnehmbar und überprüfbar positive Veränderungen im Umgang mit den Klient/innen bzw. Kund/innen?

Welche Rolle spielt Supervision in Umstrukturierungsprozessen; wo und wie wird Supervision bei Veränderungsprozessen gezielt eingesetzt? Bei welchem Supervisionsanlass bzw. welcher Diagnose und Indikation erscheint welches Supervisionskonzept sinnvoll? Welchen neuen Problemlagen muss Supervision sich stellen?

Welche Kriterien finden Anwendung bei der Auswahl und Vermittlung von internen und externen Supervisor/innen? Welche Kooperationsformen gibt es zwischen internen und externen Supervisor/innen? Wer trägt tatsächlich die Kosten für die Supervision – aufgeschlüsselt nach Honorarkosten und Arbeitszeit?

Welchen Zusammenhang gibt es zwischen der messbaren quantitativen Entwicklung von den in Anspruch genommenen Supervisionen (Anstieg, Stagnation oder Rückgang) und der strukturellen Einbindung oder der Form, wie auf Supervision aufmerksam gemacht wird? Welche Verfahren sind besonders geeignet, um strukturelle Ergebnisse aus Supervisionsprozessen in die Organisation rückzubinden?

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

Der Güte von Supervision verpflichtet: als Berufs- und Fachverband mit ca. 3.500 Mitgliedern und über 30 Ausbildungsstätten ist die DGSv das bedeutsamste Forum für Supervision in Deutschland. Supervision fördert die Qualität beruflicher Prozesse. Dafür setzt sich die DGSv seit 1989 ein.

Die DGSv hat anspruchsvolle Standards für die Ausbildung von Supervisor/innen entwickelt und umgesetzt. Ausbildungsstätten, die ihre Supervisionsausbildungen von der DGSv zertifizieren lassen, verpflichten sich auf diese Standards.

Die DGSv steht in vielfältigen Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, privatwirtschaftlichen Organisationen, freien Trägern und anderen Fachverbänden, um Supervision weiter zu profilieren. Die DGSv tritt verstärkt mit denen in Kontakt, die Supervision in ihren Arbeitsbereichen und Organisationen einsetzen wollen.

Die DGSv fördert den fachlichen Diskurs z.B. durch Tagungen, durch innerverbandliche Kommissions- und Fachgruppenarbeit, durch die innerverbandlich organisierte Qualitätsentwicklung von Supervision, durch die Herausgabe einer Schriftenreihe oder durch die Unterstützung von Forschungsprojekten. Supervisor/innen der DGSv haben sich zu Regionalgruppen zusammengeschlossen, um fachliche, verbandliche und geschäftliche Interessen auf regionaler Ebene zu verfolgen.

Die DGSv pflegt mit anderen nationalen und internationalen Fachverbänden intensiven Kontakt und Erfahrungsaustausch. Sie ist Gründungsmitglied des europäischen Supervisionsverbandes, der Association of National Organizations for Supervision in Europe (ANSE) mit Sitz in Wien. Auf nationaler Ebene ist die DGSv Gründungsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB).

Mit ihrer Geschäftsstelle bietet die DGSv ihren Mitgliedern und Interessent/innen qualifizierte Informationen, Beratung und Serviceleistungen.

Kontakt:
Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
Geschäftsstelle
Lütticher Straße 1-3
50674 Köln
Tel. 0221 – 92004-0
Fax 0221 – 92004-29
info@dgsv.de
www.dgsv.de

Anhang I

Verzeichnis der an der Befragung teilgenommenen kirchlichen Organisationen

Bistum Aachen, Aachen
Bistum Augsburg, Augsburg
Bistum Dresden und Meißen, Dresden
Bistum Eichstätt, Eichstätt
Bistum Erfurt, Erfurt
Bistum Essen, Essen
Bistum Fulda, Fulda
Bistum Görlitz, Görlitz
Bistum Hildesheim, Hildesheim
Bistum Limburg, Limburg
Bistum Magdeburg, Magdeburg
Bistum Mainz, Mainz
Bistum Münster, Münster
Bistum Osnabrück, Osnabrück
Bistum Passau, Passau
Bistum Regensburg, Regensburg
Bistum Rottenburg-Stuttgart, Rottenburg
Bistum Speyer, Speyer
Bistum Trier, Trier
Bistum Würzburg, Würzburg
Erzbistum Bamberg, Bamberg
Erzbistum Berlin, Berlin
Erzbistum Freiburg, Freiburg i. Br.
Erzbistum Hamburg, Hamburg
Erzbistum Köln, Köln
Erzbistum München und Freising, München
Erzbistum Paderborn, Paderborn

Caritasverband für das Bistum Aachen e.V., Aachen
Caritasverband für die Diözese Passau e.V., Passau
Caritasverband für das Bistum Essen e.V., Essen
Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V., Magdeburg
Caritasverband für das Bistum Erfurt e.V., Erfurt
Caritasverband für die Diözese Würzburg e.V., Würzburg
Caritasverband für die Diözese Trier e.V., Trier
Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V., Stuttgart
Caritasverband für die Diözese Münster e.V., Münster
Caritasverband für die Diözese Speyer e.V., Speyer
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V., Osnabrück
Caritasverband f. die Diözese Hildesheim e.V., Hildesheim
Caritasverband der Diözese Görlitz e.V., Cottbus
Caritasverband für das Bistum Dresden-Meißen e.V., Dresden
Caritasverband für die Diözese Limburg e.V., Limburg
Caritasverband für die Diözese Fulda e.V., Fulda
Caritasverband für die Diözese Mainz e.V., Mainz
Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V., Augsburg
Caritasverband für die Diözese Eichstätt e.V., Eichstätt

Caritasverband f. die Diözese Regensburg e.V., Regensburg
Caritasverband f. die Erzdiözese Bamberg e.V., Bamberg
Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V., Forum Bildung, Berlin
Caritasverband f. d. Erzdiözese Freiburg e.V., Freiburg i. Br.
Caritasverband für das Erzbistum Hamburg e.V., Hamburg
Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Köln
Caritasverband f. das Erzbistum München und Freising e.V., München
Caritasverband f. d. Erzbistum Paderborn e.V., Paderborn

Bremische Ev. Kirche, Bremen
Ev. Kirche der Kirchenprovinz Sachsen, Kirchenamt, Magdeburg
Ev. Kirche der Pfalz, Speyer
Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg, schlesische Oberlausitz, Berlin
Ev. Kirche in Hessen und Nassau, Kirchenleitung, Darmstadt
Ev. Kirche im Rheinland, Landeskirchenamt, Düsseldorf
Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck, Landeskirchenamt, Kassel
Ev. Landeskirche Anhalts, Landeskirchenamt, Dessau
Ev. Landeskirche in Baden, Evangelischer Oberkirchenrat, Karlsruhe
Ev. Landeskirche in Württemberg, Fachbeirat Supervision, Stuttgart
Ev.-Luth. Kirche in Bayern, Landeskirchenamt, München
Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg, Oberkirchenrat, Oldenburg
Ev.-Luth. Kirche in Thüringen, Landeskirchenamt, Eisenach
Ev.-Luth. Landeskirche in Braunschweig, Landeskirchenamt,
Wolfenbüttel
Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers, Landeskirchenamt, Hannover
Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs, Oberkirchenrat, Schwerin
Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, Landeskirchenamt, Dresden
Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe, Landeskirchenamt, Bückeburg
Lippische Landeskirche, Landeskirchenamt, Detmold
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche, Nordelbisches Kirchenamt, Kiel
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche, Bischofskanzlei Hamburg, Hamburg
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche, Bischofskanzlei Holstein-Lübeck, Lübeck
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche, Bischofskanzlei Schleswig, Schleswig
Pommersche Ev. Kirche, Konsistorium, Greifswald

Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland e.V., Düsseldorf
Diakonisches Werk der Ev. Kirche in Württemberg e.V., Stuttgart
Diakonisches Werk in der Kirchenprovinz Sachsen e.V., Magdeburg
Diakonisches Werk der Ev.-Luth.Kirche in Bayern e.V., Nürnberg
Diakonisches Werk der Ev.-Luth.Landeskirche Hannover e.V., Hannover
Diakonisches Werk der Ev.-Luth.Landeskirche Mecklenburgs e.V.,
Schwerin
Diakonisches Werk Hessen u. Nassau e.V., Frankfurt
Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e.V., Berlin
Diakonisches Werk der Ev. Landeskirche in Baden e.V., Karlsruhe
Diakonisches Werk in der Pommerschen Ev. Kirche e.V., Greifswald
Diakonisches Werk der Ev. Kirche der Pfalz e.V., Speyer
Diakonisches Werk der Ev. Landeskirche Anhalts e.V., Dessau
Diakonisches Werk Bremen e.V., Bremen
Diakonisches Werk Hamburg, Hamburg
Diakonisches Werk der Lippischen Landeskirche e.V., Detmold
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg e.V., Oldenburg
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen e.V., Radebeul
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe e.V.,
Stadthagen
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Landesverband der Inneren
Mission e.V., Rendsburg

Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Kirche in Thüringen e.V., Eisenach
Diakonisches Werk d. Ev. Kirche von Westfalen, Landesverband der
Inneren Mission e.V., Münster
Diakonisches Werk der Ev.-ref. Kirche, Leer
Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche in Braunschweig e.V.,
Braunschweig
Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland e.V., Koblenz
Diakonisches Werk der Ev. Kirche im Rheinland e.V., Neunkirchen

Anhang II:

Fragebogen

Fragebogen

Name und Anschrift der Organisation _____

Telefon-Nr. _____ E:Mail-Adresse _____

Kontaktperson(en) für Supervision _____

Telefon-Nr. _____ E:Mail-Adresse _____

Funktion der Kontaktperson innerhalb der Organisation _____

Ist die Kontaktperson selbst als Supervisor/ Supervisorin tätig.

Nein Ja, nur extern Ja, nur intern Ja, intern und extern

In welchem Referat/ welcher Abteilung ist Supervision strukturell eingebunden? _____

Werden von diesem Referat bzw. dieser Abteilung weitere unterstützende Angebote für MitarbeiterInnen angeboten und/oder organisiert?

Nein Ja, und zwar: Gemeindeberatung Seelsorge Fachtage Fortbildung Mediation/Krisenmanagement

außerdem noch: _____

Gibt es eine klare Trennung zwischen pastoraler Beratung/ Gemeindeberatung/ Organisationsentwicklung und Supervision?

Nein Ja, folgende: _____

Gibt es eine Supervisionsordnung bzw. Richtlinien o. ä.?

Ja Nein ist in Arbeit (bitte mitschicken, falls vorhanden)

Ist das Supervisionsverständnis der Organisation schriftlich dokumentiert?

Mit wie vielen SupervisorInnen arbeiten Sie zusammen? _____

Gibt es eine Liste bzw. ein Verzeichnis von Ihnen empfohlener Supervisor/innen? Nein Ja

Werden ausschließlich interne SupervisorInnen vermittelt?

Ja Nein, der Anteil von internen SupervisorInnen beträgt etwa _____ %

Bei welchen Fachverbänden sind die von Ihnen vermittelten SupervisorInnen Mitglieder?

DGSv etwa _____ % DGfP etwa _____ % andere etwa _____ %

Wie sind die Supervisor/innen in Ihre Organisation eingebunden?

gar nicht nicht bekannt in einem Netzwerk/einer AG _____

Wer kann Supervision in Anspruch nehmen?

Hauptamtliche Vollzeit Hauptamtliche Teilzeit Honorarkräfte Ehrenamtliche

Berufsgruppen/ Berufsfelder _____

Für welche MitarbeiterInnen ist Supervision Pflicht? _____

Wer trägt die Kosten der Supervision?

Organisation zu 100% Organisation zu _____ %

MitarbeiterInnen zu 100% MitarbeiterInnen zu _____ %

Wer genehmigt die Supervision? _____

Schließen in Ihrer Organisation die an der Supervision Beteiligten (Vorgesetzte/r, Mitarbeiter/in, Supervisor/in) einen schriftlichen Dreiecksvertrag? Ja Nein

Werden Ergebnisse aus der Supervision in die Organisation rückgemeldet?

Nein Ja immer, und zwar in folgender Weise: _____

Nur in Einzelfällen, z. B. wenn _____

Wie wird auf das Supervisionsangebot aufmerksam gemacht?

Einstellungsgespräch Jahres-Mitarbeitergespräch Mitarbeiterzeitung

Fortbildungskalender Informationswand

anders, und zwar: _____

Wie viele Anträge auf Supervision gibt es pro Jahr?

Einzel-SV ca. _____ Team-SV ca. _____

Wie viele Supervisionen werden pro Jahr genehmigt?

Einzel-SV _____ Team-SV _____

Wie hat sich die Anzahl der in Anspruch genommenen Supervisionen in den vergangenen 5 Jahren insgesamt entwickelt?

rückläufig gleichgeblieben gestiegen

Welche Themenschwerpunkte werden aktuell in der Supervision bearbeitet? _____

Gibt es in Ihrer Organisation ein bevorzugtes Supervisionskonzept? _____

Bitte nutzen Sie auch dieses freie Feld für Kommentare, Hinweise oder Fragen

