

Kommission für Supervision und Beratung **Synodalbericht für die 13. Kirchensynode der SELK**

Veranlasst durch einen Leitantrag auf der 12. Kirchensynode im Juni 2011 in Berlin-Spandau mit der Bitte, Supervisionsangebote für die Pfarrer der Kirche zusammenzuführen, weiterzuentwickeln und umzusetzen, sowie den Umfang von 20 % der Arbeitszeit des hauptamtlichen Seelsorgers beizubehalten oder zu erhöhen, installierte die Kirchenleitung der SELK im November 2012 eine neue Kommission. Sie gab ihr den Namen „Kommission für Supervision und Beratung“ und berief als Mitglieder die Pfarrer Christian Hildebrandt, Manfred Holst, Robert Mogwitz und Stefan Paternoster.

Die konstituierende Sitzung im Beisein von Kirchenrat Gerd Henrichs fand im Februar 2013 statt. Weitere Sitzungstermine waren: August 2013 in Frankfurt, Januar 2014 in Marburg, September 2014 in Hannover und Februar 2015 in Hannover.

Die Kommission betrat Neuland. Bisher wurde der Bereich Supervision und Beratung in der SELK durch eine 20 % - Stelle abgedeckt, die bis zu seinem Ruhestand Pfr. Peter Wroblewski ausfüllte. Die Einrichtung der Kommission half zunächst, die Kosten einzusparen. Aber es galt zu klären, welchen Zuständigkeitsbereich die Kommission abdecken sollte. Dazu entwarf sie ein Grundlagenpapier. Im Entstehungsprozess gab es diverse Gespräche und Begegnungen mit Vertretern und dem Gremium der Kirchenleitung sowie dem Kollegium der Superintendenten.

Das Ergebnis dieses **Grundlagenpapiers** gibt die Kommission im Folgenden zur Kenntnis

„Vorbemerkungen

Die Arbeit der „Kommission für Supervision und Beratung“ widmet sich dem Seelsorgeauftrag der Kirche und ist dazu aufgrund des Auftrages der 12. Kirchensynode (2011) von Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten eingesetzt.

Sie hat Anteil an der Sorge Gottes für seine Geschöpfe. Denn Jesus Christus spricht: „Kommt her zu mir alle, die ihr mühselig und beladen seid“ [Mt 11,28].

Dieser Dienst vollzieht und konkretisiert sich in annehmender Zuwendung, in der Hoffnung auf Vergebung und Neuanfang, in Ermutigung und Zuspruch ebenso wie in der Herausforderung zu heilsamer Selbstauseinandersetzung und Verhaltensänderung. Menschen finden auf diese Weise ein „Geländer“ in Krisenzeiten und Unterstützung in ihrer Neuorientierung.

1. Beraterische Tätigkeit

- a. Die Kommission bietet Ratsuchenden (ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern, Gemeinden und Pfarrern) einen geschützten Raum, in dem deren Verletz-

lichkeit, Bedürftigkeit und Grenzen ebenso wahrgenommen werden, wie ihre Stärken und Ressourcen.

Ratsuchende werden als Geschöpfe Gottes geachtet, deren Lebensgestaltung sich nicht im Erreichen körperlicher, ökonomischer, beruflicher oder geistiger Ziele erschöpft.

- b. Alle Mitglieder der Kommission sind fachlich fortgebildete Beraterinnen und Berater, mit entsprechenden Zusatzqualifikationen.

Die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität ihrer Arbeit wird durch verschiedene Maßnahmen (kollegiale Intervision, externe Fallsupervision, Fortbildung) gewährleistet.

- c. Modalitäten vor der Übernahme eines Beratungsauftrages: Anfragen (von Gemeinden, Vorständen, Pfarrern, Superintendenten), können an jedes Mitglied der Kommission gerichtet werden. Im Erstgespräch nimmt das angefragte Kommissionsmitglied erste Informationen des Falles auf und weist darauf hin, dass die Kommission sich die Entscheidung vorbehält, ob eines ihrer Mitglieder ein Beratungsangebot macht.
- d. Jeder Beratungsprozess beginnt mit einer schriftlichen Vereinbarung (Kontrakt) zwischen Berater und Ratsuchenden. Diese umfasst: Schweigepflicht und Vertraulichkeit, Auftrag und Ziel, Zeitrahmen und Ort, Kosten (Fahrtkosten und Honorar [50% der üblichen Kosten, zurzeit 60,- € / 90 Min.] als Spende an die Gesamtkirche, AKK Unterkonto Fortbildung, Zweckbindung: Fort- und Weiterbildung Beratung und Supervision), Festlegung der Teilnehmenden, Ergebnissicherung. Für einen positiven Beratungsverlauf ist darauf zu achten, dass Dritte von außen keinen Einfluss auf den aktuellen Prozess nehmen.
- e. Die fachliche Arbeit ist ausgerichtet auf Kooperation und Vernetzung mit anderen psychosozialen Versorgungssystemen sowie vergleichbaren Hilfeeinrichtungen. Die Kommission wird ggf. Beratungsprozesse nicht selbst begleiten, sondern die Begleitung externen Fachkräften überlassen.

2. Fürsorge und Prävention für hauptamtliche Mitarbeiter

Die Kommission sieht es als ihre Aufgabe an, sich für die Arbeitszufriedenheit und Arbeitskrafterhaltung der hauptamtlichen Pfarrer einzusetzen.

Dabei geht es um das Wohl des Pfarrers und seiner Familie im Umfeld von Gesamtkirche und Gemeinde. Sie tritt für die Entwicklung folgender Bereiche ein:

- a. Erfassung, Stärkung und Erweiterung des bereits bestehenden kirchlichen Netzwerkes der Fürsorge (u.a. Pastorkolleg; jährliche Orientierungsgespräche, Supervisionsangebote in den Kirchenbezirken, Beichtangebote).
- b. Anregung zum Aufbau eines Unterstützungssystems für Pfarrer in der Kirche.
 - In der Vorbereitung -

- c. Strukturelle Verankerung von Supervision und Leitungs-Coaching zur Qualitätsförderung der Arbeit:
- In der Bearbeitung der zuständigen kirchlichen Gremien - "

Neben der Erstellung dieses Grundlagenpapiers hat sich die Kommission mit folgendem befasst:

- Erhebung des Supervisionsangebotes für Pfarrer in den Kirchenbezirken
- Befassung mit der Bitte der Kirchenleitung ein Basis-Info-Papier der Kirchenleitung zum Thema „Mobbing in der Kirche“ aufzubereiten als Instrument der Präventionsarbeit für Konvente, Synoden und Gemeinden
- Entwicklung eines Flyers zur Vorstellung der Kommission in den Gemeinden
- Beratungs- und Supervisionsprozesse in Pfarrerschaft und Gemeinden

Im September wird die Kommission von Vertretern aus Kirchenleitung und Kollegium der Superintendenten besucht; gemeinsam wird über das Anliegen der Einrichtung eines Unterstützungssystems für Pfarrer beraten. Die Kommission geht davon aus, dass die Arbeitsfähigkeit der Hauptamtlichen und die Reduzierung von Burnout durch Strukturen gefördert werden kann, die Pfarrern die Möglichkeiten eröffnen, nicht als einzelne ihre Bedürfnisse und Interessen gegenüber Gremien und Gruppen vertreten zu müssen, sondern auf ein Unterstützungssystem zurückgreifen zu können.