**Leitungssupervision für Priester, Diakone
und hauptberufliche pastorale Mitarbeiter /
-innen in der Diözese Augsburg**

Die Diözese Augsburg unterstützt Priester, Diakone und hauptberufliche Mitarbeiter/-innen im pastoralen Dienst laut den Richtlinien für Supervision (veröffentlicht im ABI. Nr. 11 vom 28. Juli 2006) neben der Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision auch durch das Angebot der Leitungssupervision.

1. Leitungssupervision ist eine spezielle Form von Supervision für Personen mit Leitungsaufgaben

Das Angebot richtet sich an alle Priester, Diakone und hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen mit Leitungsaufgaben in den verschiedenen pastoralen Feldern der Diözese. Zur Unterstützung ihrer Leitungsverantwortung wird Leitungssupervision besonders Regionaldekanen, Dekanen und leitenden Priestern von Pfarreiengemeinschaften empfohlen.

Leitungssupervision bietet eine fachkompetente und zielorientierte Beratung zur Stärkung der Leitungskompetenz.

2. Leitungssupervision ist eine auf die institutionellen Leitungsaufgaben abgestimmte Beratung

Priester, Diakone und pastorale Mitarbeiter/-innen in Leitungsfunktionen sind heute vor sehr komplexe und vielseitige Aufgaben gestellt. Sie erleben sich dabei im Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Evangeliums und kirchlichen Verlautbarungen, den Vorgaben diözesaner Rahmenbedingungen, den Erwartungen der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen und der Gemeindemitglieder.

Leitungssupervision beachtet diesen Kontext und richtet sich an den pastoralen Leitlinien und Vorgaben unserer Diözese aus, wie z.B. den Richtlinien und Statuten für die Pfarreiengemeinschaften.

3. Leitungssupervision begleitet Führungskräfte bei Aufgaben des Leitens

Pastorale Leitungssituationen erfordern ein reflektiertes, kooperatives, kommunikatives und zielbewusstes Handeln und Entscheiden.

Leitungssupervision unterstützt Leitungsverantwortliche bei

- der sorgfältigen Analyse ihres Arbeitsfeldes,
- der Entwicklung effektiver Kommunikations- und Organisationsstrukturen,
- der Formulierung umsetzbarer Ziele,
- der Personalführung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitern/-innen,
- der kooperativen, zielorientierten Umsetzung von Aufgaben
- und bei der Delegation von Aufgaben und Verantwortung.

4. Leitungssupervision unterstützt die Weiterentwicklung der persönlichen Leitungskompetenz

Immer größer werdende Aufgabengebiete erhöhen die Anforderungen an die Kompetenz der Leitungspersonen.

Leitungssupervision hilft bei der Entwicklung einer kompetenten Leitungsrolle durch

- die Klärung der Leitungsverantwortung,
- die Strukturierung des Aufgabenfeldes,
- die Reflexion des Leitungsstils,
- die Beratung in schwierigen Leitungssituationen,
- die Bearbeitung belastender Themen und Fragestellungen
- und das Einüben in das Selbstmanagement und das Bewusstmachen der eigenen Ressourcen.

5. Leitungssupervision ist ein Instrument der Personalentwicklung

Im Interesse der Diözesanleitung geht es darum, dass inhaltliche und organisatorische Zielvorgaben verwirklicht werden. Leitungssupervision orientiert sich an diesen Vorgaben und fördert die notwendigen Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen.

- Leitungskräfte werden zu freiwilligen Leitungssupervisionsprozessen ermutigt.
- Leitungssupervision kann von der Diözesanleitung bei der Übernahme von bestimmten Leitungsaufgaben als Kompetenzentwicklungs- und Unterstützungssystem eingesetzt werden.
- Die Personalverantwortlichen können Leitungssupervision auch empfehlen oder anordnen.
- Die Möglichkeit von Leitungssupervision wird bei den Mitarbeitergesprächen mit Personen, die Leitungsfunktionen innehaben, thematisiert.
- Der entsprechende Personalverantwortliche nimmt in der Regel am Kontraktgespräch teil, das am Beginn des Prozesses steht. In diesem Gespräch werden die Ziele, die Rahmenbedingungen und die Finanzierung in einem Dreiecksvertrag (Personalverantwortlicher, Leitungsperson und Supervisor/-in) vereinbart.

Am Ende des Leitungssupervisionsprozesses findet unter der Beteiligung aller Vertragspartner eine Auswertung statt. Es kann darüber hinaus eine gemeinsame Zwischenauswertung kontrahiert werden.

6. Anforderung an die fachliche Kompetenz der Berater

- abgeschlossene Ausbildung als Supervisor (DGSv) anerkannt
- mindestens drei Jahre praktische Erfahrung in supervisorischer Beratung
- Kenntnisse und Identifikation mit den pastoralen Leitlinien und Konzepten in der Diözese Augsburg, z.B. Richtlinien und Statuten für die Pfarreiengemeinschaften
- regelmäßige Fortbildung, z.B. Teilnahme an den fachspezifischen Fortbildungen der Koordinationsstelle Supervision

7. Vermittlung von Leitungssupervision

Für Vermittlung von Leitungssupervision ist die Koordinationsstelle Supervision der Diözese Augsburg zuständig.

8. Angebot von Praxisberatung für Pfarrer

Erfahrungen in der Beratung von leitenden Pfarrern in den Pfarreiengemeinschaften haben gezeigt, dass manche Pfarrer eine Beratung durch erfahrene Mitbrüder wünschen. Aus diesem Grund

vermittelt die Koordinationsstelle neben Leitungssupervision auch Praxisberatung durch Priester mit Leitungs- und Beratungskompetenz.

Dafür gelten folgende Regelungen:

- Auf Anfrage wird Praxisberatung von der Koordinationsstelle für Supervision vermittelt.
- Die Personalverantwortlichen können Praxisberatung empfehlen oder anordnen. In diesem Fall werden zu Beginn der Beratung Ziele, Rahmenbedingungen und Auswertungsmodalitäten in einem Dreiecksvertrag schriftlich festgelegt.
- Die Koordinationsstelle Supervision erstellt in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Personal- und Organisationsentwicklung und den zuständigen Personalverantwortlichen eine Liste mit Namen geeigneter Priester.

Anforderungen an die fachliche Kompetenz der Praxisberater:

- bewährte Erfahrungen in pastoralen Leitungsaufgaben
- eigene Supervisionserfahrungen
- Bereitschaft, sich für diese Form der Praxisberatung fortzubilden
- Teilnahme an den jährlichen Reflexionstreffen

Für Leitungssupervision und Praxisberatung gelten die in den Richtlinien für Supervision beschriebenen Bedingungen bezüglich Schweigepflicht und Finanzierung.