

Coaching

Richtlinien für Coaching im pastoralen Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Diese Richtlinien gelten für Pfarrerinnen und Pfarrer, die bei der Evang. Landeskirche angestellt sind, soweit für ihre Dienststelle im Ausnahmefall nicht eine andere Regelung vorrangig ist.

Diese Richtlinien gelten analog für gewählte Vorsitzende von Kirchengemeinderäten und Kirchenbezirkssynoden; Ansprechpartner und Adressat von Anträgen für sie ist der Arbeitsbereich Gemeindeentwicklung und Gottesdienst im Evangelischen Bildungszentrum, E-Mail: Hans-Martin.Haerter@elk-wue.de.

Für Diakone und Diakoninnen, die bei einem Kirchenbezirk angestellt sind, gelten die „Richtlinien des Oberkirchenrats für Supervision (Praxisberatung) kirchlicher Mitarbeiter“.

1. Definition

Coaching ist die professionelle, lösungs- und zielorientierte Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- und Leitungsfunktionen. Coaching konzentriert sich auf das Anliegen und die individuellen Bedürfnisse des Klienten in seinem Handlungskontext und orientiert sich an seinen Möglichkeiten und Ressourcen. Coaching ist ein selbst gesteuerter, individueller Lernprozess, in den sich der Einzelne anlässlich einer konkreten beruflichen Situation begibt. Dabei ist die Selbstverantwortung und Selbststeuerung des Einzelnen zu jeder Zeit gewahrt.

2. Ziele

Professionelles Coaching fördert die Selbstreflexion und –wahrnehmung und das Erkennen von Lösungen. Der Klient entwickelt eigene Lösungen zu konkreten Anliegen. Er erweitert sein Rollenrepertoire, seine Verhaltens- und Handlungsmöglichkeiten. Er lernt, werteorientiert zu führen, Veränderungsprozesse zielorientiert zu steuern und Konfliktsituationen zu bewältigen.

3. Coaching im Kontext Kirche

Zu den Merkmalen eines professionellen Coachings im Raum der Kirche gehören glaubwürdiges Handeln und werteorientiertes Entscheiden, das Wissen um die Unverfügbarkeit des Lebens und die begrenzte Einflussnahme auf komplexe Systeme, sowie der Respekt vor den natürlichen Grenzen des Menschen. Es gehört zum Anspruch eines kirchlich verantworteten Coachings, Demut und strategische Orientierung am Erfolg gleichermaßen zu beachten. Coaching basiert auf einer wertschätzenden Haltung und dem Respekt gegenüber der Würde und Einzigartigkeit der beratenen Menschen. Bei aktuellen Problemlösungen kommen auch persönliche Denk-, Handlungs- und Deutungsmuster in den Blick wie ggf. auch Sinnfragen und ethische Orientierungen. Als besondere Ressource können theologische Perspektiven in die Analyse und in die Lösungsfindung integriert werden.

Die Kirche ist ein lebendiger Organismus, ein Leib mit vielen Gliedern (1. Kor 12,12ff). Die Glieder übernehmen verschiedene Aufgaben und Dienste und sie sind einander in bestimmter Weise zugeordnet. Die der Kirche eigene Organisationsstruktur, das Miteinander von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen, die Gleichrangigkeit aller Getauften im Leib Christi und die Verschiedenheit der Ämter erfordern eine besondere ‚Kultur des Miteinanders‘. Die Leitungsaufgabe ist auf verschiedene Schultern verteilt. Gruppenprozesse, Teambildung, kollegiale Zusammenarbeit sind wichtige Elemente des Leitungsgeschehens. Das Coaching-Angebot der Württembergischen Landeskirche unterstützt haupt- und ehrenamtlich Leitende darin, ihre Kräfte und

Fähigkeiten, ihre Ideen und Begeisterung zu ihrer eigenen Zufriedenheit und zum Nutzen von Kirche und Gemeinde gemeinsam einzubringen.

4. Anlässe, Zielgruppen und Beispiele

Anlässe für Coaching sind insbesondere:

- Problemlösung
- Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Selbstmanagement und Gesundheit
- Zeitmanagement und Arbeitsorganisation
- Visionen und strategische Planungen
- Konfliktmanagement
- Krisenmanagement
- Rollenklärung
- Interaktion mit Gremien und Interessengruppen
- Führung von Gremien

Zielgruppen von Coaching sind:

- Pfarrerin oder Pfarrer
- gewählte Vorsitzende eines Kirchengemeinderats
- Vorsitzende einer Bezirkssynode
- Dekanin oder Dekan

Beispiele für Coaching:

Neu in leitender Funktion

Ein Pfarrer hat ein geschäftsführendes Pfarramt übernommen. Er möchte sein Führungsverhalten klären und seine Arbeitsweise und Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen reflektieren.

Begleitung im Bewerbungsverfahren

Eine Pfarrerin bewirbt sich auf eine neue Stelle. Um sich auf die Bewerbungsgespräche gut vorzubereiten, nimmt sie die Begleitung durch Coaching in Anspruch. Sie möchte ihr öffentliches Auftreten und die Eigenpräsentation optimieren.

Einen Konflikt lösen

Zwei Diakone eines Kirchenbezirks müssen zusammenarbeiten und haben einen Konflikt. Sie bitten die leitende Diakonin des Kirchenbezirks um ihre Unterstützung.

Schwerwiegende Entscheidungen

Die Vorsitzenden eines Kirchengemeinderats steht vor einer Gemeindefusion oder anderen großen Veränderungen. Coaching hilft ihnen dabei, klare Veränderungsstrategien zu entwickeln.

Die Aufgabenverteilung im Kirchengemeinderat

Die beiden Vorsitzenden eines Kirchengemeinderats klären mit Hilfe von Coaching, wie sie die gemeinsamen Aufgaben und Verantwortungsbereiche sinnvoll untereinander aufteilen und wie sie ihre Kommunikation und Kooperation regeln wollen.

Veränderungsprozess im Kirchenbezirk

Ein/e Dekan/in hat die Aufgabe, einen Veränderungsprozess zu planen, zu steuern und zu evaluieren. Dafür muss er/sie Menschen und Gremien gewinnen und unliebsame Entscheidungen vertreten.

5. Kosten

Zu den Kosten für das Coaching von Pfarrerinnen und Pfarrern kann vom Oberkirchenrat ein Zuschuss im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel gewährt werden, in der Regel bis zur Hälfte der Kosten oder 50,00 Euro pro Sitzung. Kostennachweise für genehmigte und bis November geleistete Coachingsitzungen müssen spätestens bis zum 30. November desselben Jahres eingereicht werden. Später eingehende Forderungen werden nicht mehr berücksichtigt. Die Fahrtkosten sind von der Antragstellerin/dem Antragsteller selbst zu tragen.

6. Antragstellung

Pfarrer/innen beantragen Coaching auf dem Dienstweg beim Oberkirchenrat, soweit es innerhalb der Dienstzeit stattfindet und/oder landeskirchliche Mittel dafür in Anspruch genommen werden. Vor Beginn sind in Absprache mit der/dem Dienstvorgesetzten Zeitpunkt und Umfang des Coachings zu klären. Die Antragstellung erfolgt formlos und enthält den dienstlichen Anlass für das Coaching und den Namen des gewünschten Coaches. Voraussetzung für die Genehmigung ist, dass der Coach auf die im Internet veröffentlichte Liste der Coaches im pastoralen Bereich aufgenommen ist (www.bildungsportal-kirche.de/service). Wird ein dienstliches Interesse anerkannt, können pro Jahr bis zu 8 Stunden Coaching genehmigt und bezuschusst werden. Wurde eine Zusage gegeben, schließt der/die Coachee einen Kontrakt mit dem Coach (siehe Formular unten) und schickt ihn an den Oberkirchenrat. Die Rechnung ist von dem/der Coachee zu bezahlen. Nach Abschluss des Coachings kann der Zuschuss unter Vorlage der Rechnung angefordert werden.

Da die Teilnahme an dem Coaching überwiegend in dienstlichem Interesse erfolgt, gilt die Teilnahme als Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.

Für das Coaching von gewählten Vorsitzenden in Kirchengemeinden und Kirchenbezirken kann auf Antrag beim Evangelischen Bildungszentrum, Gemeindeentwicklung und Gottesdienst, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ein Zuschuss von bis zu 50 % der Kosten gewährt werden. Für die verbleibenden Kosten sowie für ggf. entstehende Fahrtkosten empfiehlt der Oberkirchenrat die Übernahme durch die Gemeinde oder den Kirchenbezirk.

7. Sonstige Rahmenbedingungen

Schweigepflicht

Alle Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht.

Abhängigkeitsverhältnis

Coaching setzt voraus, dass zwischen Coach und Coachee kein persönliches oder dienstliches Abhängigkeitsverhältnis besteht.

Kontrakt

Zu Beginn eines Coachings wird ein Kontrakt abgeschlossen. Damit vereinbaren Coach und Coachee Zeitdauer, Ziele, Inhalte, Art und Umfang, die Verpflichtungen und die Kosten des Coachings.