

## Der Dreiecks-Kontrakt:

Zwischen dem\*der Mitarbeitenden \_\_\_\_\_  
 und dem\*der Supervisor\*in/dem Coach \_\_\_\_\_  
 sowie der Abteilung Personalentwicklung, vertreten durch \_\_\_\_\_  
 werden folgende Vereinbarungen kontraktiert:

### 1. Rahmenbedingungen

Herr\*Frau \_\_\_\_\_ nimmt an einem Einzelsupervisions- bzw. an einem Coachingprozess teil. Dieser richtet sich nach der Ordnung über die Gewährung und Finanzierung von Praxisbegleitung im Bistum Fulda (Amtsblatt vom 18. Mai 2015, S. 61 f /Anlage 3 AVO Fulda).

### 2. Arbeitsrahmen

Der Supervisions-, der Coaching-Prozess geht über \_\_\_\_\_ Sitzungen à \_\_\_\_\_ Minuten Dauer.  
 Ort der Zusammenkunft ist \_\_\_\_\_. Das Honorar pro Sitzung beträgt \_\_\_\_\_ €.

Die **Rechnung** geht an  Supervisand\*in, Coachee oder  BGV - Abt. Personalentwicklung, Paulustor 5, 36037 Fulda.

Absagen des\*der Supervisanden\*in, des Coachees müssen mind.  24  48 Stunden vor Termin erfolgen, sonst ist die Sitzung honorarpflichtig. Sagt der\*die Supervisor\*in, Coach einen Termin kurzfristig ab, ist die Sitzung kostenfrei und ein Ersatztermin anzubieten. (Von Supervisorin\*in, Coach anzukreuzen)

### 3. Themen und Ziele der Einzelsupervision bzw. des Coachings

Themen: z.B.  Kommunikation und Kooperation (mit Vorgesetzten, im Team, mit Ehrenamtlichen, ...)  
 Klärung der beruflichen Rolle (u.a. bei Stellenwechsel)  
 Klärung von Organisationsstrukturen  
 Klärung der eigenen Ressourcen im Kontext des Dienstauftrages  
 Arbeitshaltung, Berufsbiographie  
 Leitungstätigkeit  
 \_\_\_\_\_

Ziele: z.B.  Entwicklung von Rollensicherheit und beruflicher Identität  
 Weiterentwicklung und Vertiefung von persönlichen, sozialen, fachlichen und organisationsbezogenen Kompetenzen  
 Ermittlung und Einsatz von Ressourcen  
 Erweiterung des Verhaltensrepertoires und Erschließung neuer, alternativer Handlungsstrategien  
 \_\_\_\_\_

### 4. Auswertung

**Die Ergebnisse bzw. Konsequenzen werden von den Supervisanden selbstverantwortlich umgesetzt.**

Darüber hinaus werden sie in einem

Auswertungsgespräch der beteiligten Parteien festgehalten.

Bei Abbruch des Supervisionsprozesses findet in jedem Fall eine Abschlusssitzung statt. Die Abt. Personalentwicklung wird darüber informiert. Sollte eine Kontraktveränderung notwendig werden, verpflichten sich die Beteiligten zu einem Klärungsgespräch.

### 5. Verschwiegenheit

Der Beratungsprozess unterliegt der Verschwiegenheit. Das heißt, alle personenbezogenen Informationen in der Supervision bzw. im Coaching sind vertraulich und datenschutzkonform zwischen dem\*der Berater\*in und dem\*der Supervisanden\*in bzw. Coachee zu handhaben. Alle organisationsbezogenen Informationen können in Absprache mit dem\*der Supervisanden\*in bzw. Coachee in der Auswertung des Prozesses mit dem Kontraktpartner thematisiert werden.

### 6. Unterschriften

\_\_\_\_\_  
 Supervisand\*in—Coachee

\_\_\_\_\_  
 Supervisor\*in—Coach

\_\_\_\_\_  
 Vertreter Abt. Personalentwicklung

Ort:

Datum: