

## **Arbeitshilfe: Supervision als notwendiges Element der Qualitätssicherung und -entwicklung in Einrichtungen und Diensten der Kinder- und Jugendhilfe**

Supervision und Coaching gehören zum professionellen Standard sozialer Arbeit. Sie dienen unmittelbar der Prozessqualität und tragen zur pädagogischen Leistungsfähigkeit von Leitungskräften, Fachkräften und Teams bei.<sup>1</sup> Dazu sind sie im notwendigen Umfang in den Vereinbarungen nach §§ 77 und 78b SGB VIII sowie in den Zuwendungsbedingungen der Kinder- und Jugendförderung zu verankern.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen für Supervision und Coaching als Instrumente des Gesundheitsschutzes und der notwendigen Fortbildung und Qualitätsentwicklung**

§ 3 ArbSchG verpflichtet Arbeitgeber, „die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen“. Planung und Durchführung sollen sich nach der Art der Tätigkeit und der Anzahl der Beschäftigten richten. Es ist untersagt, den Angestellten die Kosten dafür aufzuerlegen. Zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG gehört insbesondere die Ermittlung der psychischen Belastungsfaktoren. In den Handlungsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe gehören Supervision und Coaching zu den Maßnahmen, um psychosozialen Belastungen entgegen zu wirken. Dabei ist zu beachten, dass Supervision und Coaching eine strukturelle Rahmung in Verantwortung der Leitung brauchen. Sie stärken im Umgang mit Belastungen, vermögen jedoch nicht auf Dauer strukturelle Mängel auszugleichen.

In § 72 Abs. 3 SGB VIII ist normiert, dass die öffentlichen Träger der Jugendhilfe nicht allein die Fortbildung sondern auch die „Praxisberatung“ ihrer Mitarbeiter\*innen sicherzustellen haben: „Neben der Fortbildung muss auch die Gelegenheit zur Praxisberatung, überwiegend in Form der Supervision geschaffen werden“ (Patjens/Telscher 2020, S. 14 f.)<sup>2</sup> Die Beratung dient der pädagogischen Handlungskompetenz, der Reflexion von Fallverläufen, Methoden-anwendung und Arbeitsorganisation. Supervision stärkt auf diese Weise „die Selbstkontrolle der Fachkräfte“ (ebd.). In die gesetzliche Verpflichtung ist das Ermöglichen der Teilnahme durch den öffentlichen Träger ebenso eingeschlossen, wie die Kostenübernahme. Diese fachliche Anforderung wird für freie Träger der Jugendhilfe über die Förderung nach § 74 SGB VIII, die Betriebserlaubnis nach § 45 SGB VIII, die Vereinbarungen nach §§ 77 und 78b SGB VIII sowie über die in § 75 Abs. 1 SGB VIII normierten Anerkennungsvoraussetzungen wirksam.

Im Rahmenvertrag nach § 78 f SGB VIII im Freistaat Sachsen vom 01.11.2012, ist in § 8 Abs. 3 geregelt, dass auch die Kosten für Supervision für betriebserlaubnispflichtige Einrichtungen als Personal- und Sachaufwendungen in der Entgeltvereinbarung festzulegen sind.

Supervision ist ebenfalls in der „Empfehlung zur Qualität von Jugendhilfeeinrichtungen über Tag und Nacht und sonstigen betreuten Wohnformen nach § 34 SGB VIII in Sachsen“, ver-

<sup>1</sup> Ziele und Grundverständnis von Supervision und Coaching werden u.a. von der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e. V. (DGSF) sowie der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) veröffentlicht. Für den Raum der Kirchen tun dies u.a. die Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) und die Evangelische Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. (EKFuL). Solche Verbände listen oft auch Supervisor\*innen und Coaches, die ihnen beigetreten sind. Die Evangelisch-lutherische Kirche in Sachsen hat ein „Merkblatt Supervision“ heraus gegeben.

<sup>2</sup> Patjens, R. / Telscher, K. (2020): § 72 Mitarbeiter, Fortbildung, in: Wabnitz, R. J. (Hrsg.); Fieseler, G.; Schleicher, H: GK-SGB VIII. Kinder- und Jugendhilferecht. Gemeinschaftskommentar zum SGB VIII. lfd. akt. Loseblattsammlung. Wolters Kluwer/Luchterhand

abschiedet vom Landesjugendhilfeausschuss vom 5.12.2019, verankert. Sie wird als personelle Grundvoraussetzung im Abschnitt „12.3.1 Wohngruppe“ und als notwendiger Bestandteil der Einrichtungskonzeption im Abschnitt 12.2. empfohlen.

## **Zur Strukturqualität von Supervision**

Die fachliche Begründung und folgerichtig die Rahmenbedingungen zur Durchführung für Supervision zu schaffen, liegt beim freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe und ist eine Leitungsaufgabe. Supervision ist dazu in der Konzeption und der Leistungsbeschreibung zu verankern.

Zur Durchführung von Supervision bedarf es qualifizierter Supervisor\*innen. Dazu gehört eine entsprechende Ausbildung, regelmäßige Fortbildung und Intervention der Supervisor\*innen.

Supervision ist in der Regel als längerer Prozess sinnvoll, um komplexe Anliegen zu bearbeiten und die Supervisand\*innen angemessen einbeziehen zu können. In der Regel wird ein Kontrakt in mündlicher bzw. schriftlicher Form geschlossen, in dem die Anzahl, die Dauer sowie die übergreifenden Themen in der Regel für ein Jahr festgelegt werden. Der Kontrakt soll regelmäßig ausgewertet werden, um Bilanz zu ziehen, Prozesse zu beenden oder neue Vereinbarung zur Fortsetzung zu treffen.

Supervisor\*innen sollen nach einiger Zeit wechseln, damit sie nicht Teil des sozialen Systems der Supervisand\*innen werden. Der Zeitpunkt ist von der Qualität der Zusammenarbeit und der Anzahl der Supervisionssitzungen abhängig.

Es ist zu differenzieren zwischen Team- und Einzelsupervision. Eine Sitzung für die Supervision im Team soll zwischen 120 und 240 Minuten, für die Einzelsupervision 60 bis 90 Minuten dauern. Dies ist die Präsenzzeit für die Supervisionssitzung. Für einen laufenden Prozess, in dem die Sitzungen aneinander anknüpfen können werden pro Jahr sechs bis zwölf Supervisionssitzungen im Team empfohlen. Dies ist abhängig von der Art des Jugendhilfeangebotes und der Fallkomplexität im Jugendhilfeangebot. Eventuell kann es weiteren Bedarf über Einzel- oder Teamsupervision (z.B. bei Fluktuation im Team) sowie akuten Bedarf in besonderen Krisensituationen geben. Die Leitung des freien Trägers der Jugendhilfe bestimmt im Zusammenwirken mit den Fachkräften den entsprechenden Bedarf und bringt ihn durch Einbinden in Konzepte und Leistungsbeschreibungen in die Zuwendungsverfahren und Vereinbarungen ein.

Die Kosten pro Sitzung unterscheiden sich je nach dem Honorar der Supervisor\*innen und ggf. entstehenden Reisekosten der Beteiligten. Darüber hinaus sind die erforderlichen Zeitressourcen in der Dienst- und Schichtplanung vorzusehen.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Es gibt verschiedene fachliche Empfehlungen zu Häufigkeit und Zeitumfang von Supervision. Zum Beispiel:

Die Sächsische Landesstelle gegen Suchtgefahren e.V. (SLS) empfiehlt im aktuellen „Rahmenkonzept für Sächsische Suchtberatungs- und behandlungsstellen (SBB)“ (28.06.2017) die Ausstattung der Dienststellen mit Supervision in regelmäßigen Abständen mit einer Mindestanzahl von 15 Zeitstunden pro Mitarbeitenden pro Jahr. Die Bundeskonferenz für Erziehungsberatung e.V. (bke) empfiehlt für die Erziehungsberatungsstellen mindestens 12 Stunden Fallsupervision durch eine außenstehende Fachkraft pro Jahr und Planstelle. Dies bezieht sich auf Einzelsupervision. Für die Teamsupervision bzw. der Fallsupervision im Team wird vom Stundenbudget des Teams, nur die Dauer der Teamsupervision abgezogen.

Ein Rechenbeispiel: Ein Dreierteam auf vollen Planstellen verfügt im Jahr über 36 Std. Fallsupervision. Das Team kann dies nun auf 12 Std. (4 Sitzungen á 3 Std.) Gruppensupervision und je 8 Std. Einzelsupervision pro Planstelle aufteilen.