

**Stellungnahme der Verwaltung zur Ratsanfrage der Fraktion DIE LINKE vom 24.09.2021**  
**Thema: Einsatz von Supervision**

**Zu Frage 1: Wie bewertet die Stadt Aachen den Einsatz von Supervision bei der Unterstützung der Mitarbeitenden (insbesondere im Bereich der Ausbildung)?**

Grundsätzlich wird Supervision bei der Stadt Aachen als eine geeignete Form der Unterstützung für die Mitarbeitenden angesehen und insbesondere in medizinischen, psychologischen, sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen regelmäßig genutzt, in denen zunehmend die Psychohygiene eine Rolle spielt.

Die Erfahrungen zeigen, dass die Methode der Supervision zielführend ist, um akute Herausforderungen des Arbeitsablaufes zu bewältigen, eine Beeinträchtigung der Arbeitsergebnisse vorzubeugen sowie die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern. Sie dient den Mitarbeitenden als Hilfe und Unterstützung mit dem Ziel, die praktische Arbeit, die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen dem Mitarbeitenden und dem Klienten, die Zusammenarbeit im Team oder auch in der Organisation zu reflektieren. Letztendlich soll durch Supervision Hilfestellung gegeben werden, um beispielsweise Kommunikation, Interaktion und Zusammenarbeit zu verbessern, Ressourcen und Strukturen sowie Verantwortung und Grenzen zu klären und besonders die Arbeitsmotivation sowie psycho-soziale Gesundheit und Handlungsfähigkeit im Arbeitsumfeld zu erhalten. Außerdem kann Supervision die Kooperation zwischen Mitarbeitenden (oder Auszubildenden) und Vorgesetzten fördern.

In der Ausbildung der Nachwuchskräfte aus dem Verwaltungsbereich wird keine klassische Supervision angeboten, da in diesem Bereich die klassische Supervision nicht als geeignete Methode erachtet wird. Die Nachwuchskräfte der Verwaltung sind im Rahmen der Ausbildung zwar auch in den Bereichen der Leistungsverwaltung eingesetzt, sind dort aber nicht mit medizinischen, sozialen, pädagogischen oder therapeutischen Aufgaben betraut, sondern vorrangig mit Verwaltungsaufgaben.

Sinnvoller erscheint hier im Bedarfsfall ein Coaching, Mediation in Konfliktfällen oder bei Bedarf Hilfestellung durch die sozialpsychologische Betreuung der MiBA in Abhängigkeit des Unterstützungsbedarfs. Der erste Kontakt wird bereits bei Einstellung im Rahmen der Einführungswoche hergestellt, indem die MiBA sich, ihren Aufgabenbereich und die Unterstützungsangebote vorstellt.

Im Bereich der Feuerwehr werden die Nachwuchskräfte im Rahmen der Ausbildung durch sogenannte PSU-Teams (Teams zur psychisch-sozialen Unterstützung) regelmäßig begleitet.

Sofern Supervision durch Mitarbeitende in Team- oder Gruppensitzungen in den o.a. Bereichen genutzt wird, werden dort eingesetzte Nachwuchskräfte natürlich einbezogen, wenn sie das möchten.

**Zu Frage 3: In welchen Fachbereichen bzw. Eigenbetrieben wurde Supervision eingesetzt?**

Supervision wird regelmäßig im Fachbereich Kinder Jugend und Schule (FB 45), Fachbereich Wohnen, Soziales und Integration (FB 56) und im Bereich der Feuerwehr (FB 37) genutzt.

## **Zu Frage 2 und Frage 4:**

**In wie vielen Fällen wurden städtische Mitarbeiter\*innen in den vergangenen fünf Jahren durch Supervision unterstützt?**

### **Wie viele Fälle davon entfielen auf Auszubildende?**

Im Bereich des FB 56 wird im Bereich der Abteilung 56/500 (Übergangswohnen) Supervision seit 2012 angeboten und im Sozialdienst sowie im Hausmeisterbereich kontinuierlich als Gruppenangebot ermöglicht.

Die Mitarbeitenden, die das Angebot in Anspruch nehmen, treffen sich in der Regel einmal in sechs bis acht Wochen. Aktuell gibt es drei Supervisionsgruppen mit jeweils fünf bis sechs Teilnehmer\*innen. Darüber hinaus besteht in besonderen Einzelfällen für alle Mitarbeiter\*innen der Abteilung Übergangswohnen die Möglichkeit, Einzelsupervision in Anspruch zu nehmen.

Im Bereich der Abteilung 56/600 (Integration und Nadelfabrik) erhalten die Mitarbeitenden des Präventionsprogramms „Wegweiser – Gemeinsam gegen Islamismus“ Supervision. Im Jahr 2017 startete das Präventionsprogramm des Ministeriums des Innern NRW in Aachen und es haben fünf Supervisionstermine in diesem ersten Jahr stattgefunden. Die Termine wurden sukzessiv, den Bedarfen der Mitarbeitenden sowie dem Ausbau des Programms entsprechend, ausgebaut. So erhalten die drei Mitarbeitenden in dem Präventionsprogramm aktuell in einem ca. sechswöchigen Rhythmus Gruppensupervision. Im Jahr 2021 haben pandemiebedingt aktuell sechs Supervisionstermine stattgefunden und zwei weitere sind vor Jahresende geplant.

Auch im Bereich des FB 45 ist Supervision genauso wie die kollegiale Beratung seit etlichen Jahren fester und auch selbstverständlicher Bestandteil in allen sozialen Bereichen und wird in Team-, Gruppen-, aber auch bedarfsorientiert in Einzel-Settings regelmäßig genutzt. Die Mitarbeitenden haben Gelegenheit, sich innerhalb der festen (Arbeits-)Teams oder in individuell zusammengesetzten Gruppen eine\*n Supervisor\*in zu suchen und das Angebot wahrzunehmen.

Im Bereich der Feuerwehr werden Supervisionen oder supervisionsähnliche Maßnahmen auch im Rahmen der Ausbildung von Brandmeisteranwärter\*innen und Notfallsanitäter\*innen durchgeführt. Es erfolgen zudem regelmäßige Supervisionen, insbesondere bei den Telenotärzt\*innen.

Die Feuerwehr Aachen unterhält ein Team zur psychisch-sozialen Unterstützung. Aufgabe des Teams ist es, Auszubildende der freiwilligen und Berufsfeuerwehr sowie Kamerad\*innen (FF) und Kolleg\*innen (BF) auf schwierige und belastende Einsätze und Einsatzeindrücke vorzubereiten und bereits im Vorfeld Bewältigungsstrategien zu vermitteln. Während oder nach belastenden (Einsatz-)situationen unterstützt das Team bei der Einordnung und Verarbeitung des Erlebten in Einzel- oder Gruppenveranstaltungen.

## **Zu Frage 5: Welche Überlegungen gibt es, Supervision verstärkt einzusetzen?**

In allen medizinischen, psychologischen, sozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsbereichen soll Supervision weiterhin regelmäßig angeboten und genutzt werden.

Im Bereich der Feuerwehr gibt es für den Ausbildungsbereich neue Überlegungen - ähnlich wie bei den auszubildenden Notfallsanitäter\*innen bereits durch die Praxisanleitung sichergestellt - jedem Auszubildenden in der Brandmeister\*innenausbildung eine\*n fest zugeordnete\*n Anleiter\*in für die Wachpraktika zur Seite zu stellen, der/die den Ausbildungsverlauf und Fortschritt intensiver begleitet und so den Auszubildenden eine zielgerichtetere Ausbildung, ein qualifizierteres Feedback und damit ein höheres Selbstvertrauen gibt. Im Rahmen der rettungsdienstlichen Fortbildung soll verstärkt eine praxisorientierte Fallbearbeitung Einzug halten.