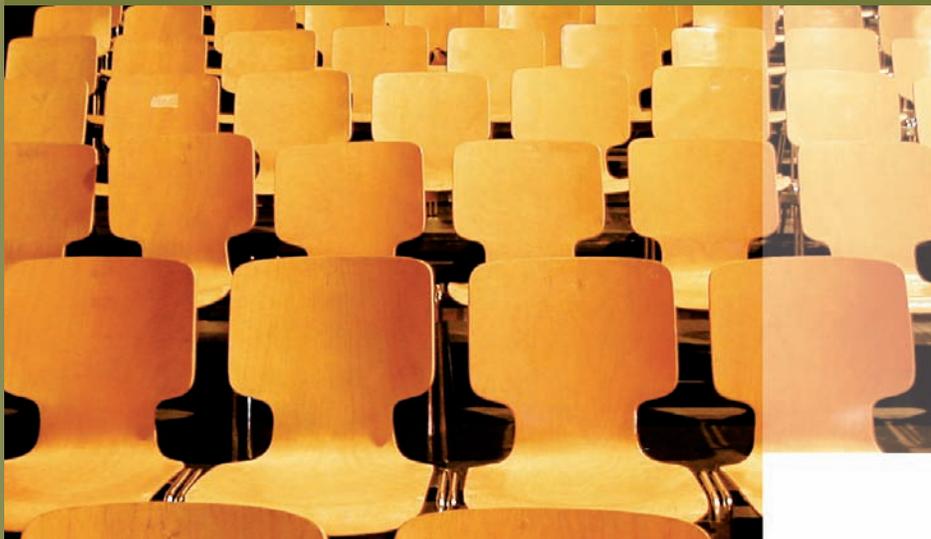


Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hg.)

# Der Nutzen von Supervision



Verzeichnis von Evaluationen  
und wissenschaftlichen Arbeiten

 **DGSv**

kassel  
university



press

Der Nutzen von Supervision  
Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hg.)

kassel  
university   
press

Herausgeberin

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.  
Lütticher Straße 1-3, 50674 Köln  
Telefon 0221 – 92004-0  
Telefax 0221 – 92004-29  
info@dgsv.de, www.dgsv.de

Autorin

Brigitte Hausinger, Taufkirchen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> <<http://dnb.ddb.de/>> abrufbar

ISBN: 978-3-89958-602-6  
URN: urn:nbn:de:0002-6030

2008, kassel university press GmbH, Kassel  
[www.upress.uni-kassel.de](http://www.upress.uni-kassel.de)

Satz/Umschlag: Aguado Menoyo Grafikdesign, Köln  
Foto: Henning Hraban Ramm, Pixelio  
Druck und Verarbeitung: Unidruckerei der Universität Kassel  
Printed in Germany

# Inhalt

Vorwort	7
Der Nutzen von Supervision	8
<b>Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten aus den Bereichen</b>	
1. Arbeitsmarktintegration	14
2. Aus- und Weiterbildung	16
3. Beratungsstellen	24
4. Drogenhilfe	28
5. Forschung	30
6. Kindergarten / Kindertagesstätten	32
7. Kirche	36
8. Krankenhaus	42
9. Logopädie	48
10. Mentoring	50
11. Organisationen ohne Spezifizierung	52
12. Unternehmen und Organisationen ohne Spezifizierung	60
13. Pflege und Altenhilfe	62
14. Physiotherapie	70
15. Polizei	72
16. Psychiatrie	76
17. Psychotherapie	86
18. Schule	90
19. Versicherung	100
Weitere Untersuchungen zu Teilaspekten	102
Laufende Evaluationen und Forschungsarbeiten	105
Weitere Publikationen zu Forschungsthemen im Bereich Supervision	107
Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGsv)	114



# Vorwort

**N**utzen und Wirkung von Supervision aussagekräftig beschreiben zu können, ist für Wissenschaftler/innen, Praktiker/innen und viele andere Interessierte von zunehmender Bedeutung. Bereits 2006 legte die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) ein erstes Mal ein systematisches Verzeichnis mit Evaluationen und wissenschaftlichen Studien zu diesem Thema vor.<sup>1</sup>

„Der Nutzen von Supervision“ erscheint nun in einer zweiten, aktualisierten Auflage und zudem in Buchform. Zahlreiche neu erschienene Publikationen werden zusätzlich erfasst und sind in ihren Grundzügen dargestellt. Die nahezu sechzig ausgewerteten Untersuchungen befassen sich mit dem Nutzen und/ oder der Wirkung von Supervision, mehrere Tausend Supervisand/innen wurden in ihnen insgesamt befragt.

Zweierlei wird dadurch deutlich: Erstens wird der Frage, ob und wie Supervision in ihren unterschiedlichen Formen wirkt und nützt, große Bedeutung zugemessen, und zweitens dokumentiert die Fülle der Studien, dass Supervision nach wie vor ein wichtiges Forschungsfeld ist, dem eine vielfältige Praxis gegenüber steht. Es ist – so die erfreuliche Feststellung – viel passiert in den nur zwei Jahren seit der ersten Herausgabe dieses Verzeichnisses, es ist viel gearbeitet, geforscht und weiter entwickelt worden. Aber – und das lässt auch die Diskussion in der DGSv erkennen – es besteht weiterhin ein hoher Bedarf an umfangreichen Forschungen. Hier regt die DGSv als Berufs- und Fachverband gerne an und unterstützt, wo es möglich ist.

So bleibt auch dieser neu zusammen gestellte Band im Grunde ein anspruchsvoller Zwischenbericht, eine Übersicht über den Stand der Dinge. Es besteht die Aussicht auf weitere aktualisierte Auflagen dieses Verzeichnisses, das die Forschungsarbeiten zum Nutzen und zur Wirkung von Supervision aus unterschiedlichen Bereichen zusammenfasst.

Brigitte Hausinger, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Kassel und Mitglied des Vorstandes der DGSv, hat auch diese aktualisierte Auflage mit hoher Kompetenz und großem Arbeitsaufwand erstellt. Wir bedanken uns bei ihr dafür sehr herzlich.

*Bernhard Lemaire*  
*Vorsitzender der DGSv*

---

1 Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hg.): Der Nutzen von Supervision. Verzeichnis wissenschaftlicher Arbeiten. Köln 2006.

# Der Nutzen von Supervision

Supervision ist eine bewährte Beratungsform, die in viele Bereiche der Arbeitswelt Eingang gefunden hat. Staatliche, soziale und kirchliche Organisationen sowie Wirtschaftsunternehmen stellen jährlich umfangreiche Budgetmittel für Supervision zur Verfügung. Aber erfüllt diese auch die Erwartungen, Anliegen und Ziele? Wie erfolgreich ist Supervision als berufsbezogener Beratungs- und Reflexionsprozess?

Obwohl Supervision eine sehr „junge Disziplin“ ist, können wir eine Reihe von Evaluationen<sup>2</sup> und wissenschaftlichen Arbeiten aus ganz unterschiedlichen Bereichen vorstellen, die verdeutlichen, welchen möglichen Nutzen<sup>3</sup> Supervision hat. 58 Befragungen und Studien wurden ausgewertet. Insgesamt wurden dadurch mehr als 6.200 Supervisand/innen als direkte Adressat/innen von Supervision befragt. Manche Studien bezogen zudem das Klientel der Supervisand/innen und/oder die Auftraggeber/innen von Supervision mit ein.

Da sich Supervisionen nach den Zielen und den Vorstellungen der Supervisand/innen, dem Tätigkeitsfeld, den Auftraggeber/innen und den Angeboten der Supervisor/innen unterscheiden, kann der Nutzen von Supervision weder einheitlich beforscht, noch können allgemein gültige Effekte abgeleitet werden. Dennoch lassen sich aus den Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten einige gemeinsame Dimensionen in Bezug auf den Nutzen von Supervision generieren. Die folgende Auflistung zeigt Tendenzen auf, sie erhebt aber keinen Anspruch auf eine generalisierte Wirksamkeit, für diesen Anspruch ist in der Supervision noch zahlreiche empirische Forschung notwendig.

- 
- 2 „Evaluation ist die systematische Untersuchung des Nutzens oder Wertes eines Gegenstandes. Solche Evaluationsgegenstände können z.B. Programme, Projekte, Produkte, Maßnahmen, Leistungen, Organisationen, Politik, Technologien oder Forschung sein. Die erzielten Ergebnisse, Schlussfolgerungen oder Empfehlungen müssen nachvollziehbar auf empirisch gewonnenen qualitativen und/oder quantitativen Daten beruhen. (...) Professionelle Evaluation zielt auf eine nachvollziehbare Bewertung ihres jeweiligen Gegenstandes, so dass dessen Güte und/oder Nutzen möglichst genau bestimmt werden kann. ... Evaluation ist datengeschützt und arbeitet mit einer Bandbreite empirisch-wissenschaftlicher Methoden. Dies sind insbesondere die quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung.“ (Deutsche Gesellschaft für Evaluation: Standards für Evaluation. Köln 2002:13)
  - 3 In dieser Broschüre wird der Nutzen von Supervision thematisiert. Weitere Fragestellungen und Aspekte in den einzelnen Untersuchungen werden nicht dargestellt. Sie betreffen meist die Wirkfaktoren für Supervision (Settings, Anliegen, spezifische Kompetenzen der Supervisor/innen, Methoden, etc.). Dieser komplexe Bereich bedarf einer eigenen Betrachtung.

Supervision kann Wesentliches für folgende Dimensionen anbieten:

### **Kooperation**

- Supervision verbessert die kooperative Basis professionellen Handelns in Organisationen
- Supervision unterstützt Teamentwicklungsmaßnahmen (Herstellung, Erhalt und Implementierung von Teamarbeit)
- Supervision erhöht die Konfliktfähigkeit und vermindert Reibungsflächen in den Arbeitsabläufen in (multiprofessionellen) Teams
- Supervision unterstützt den höheren Grad an (Selbst-) Steuerung und (Selbst-) Regulierung in komplexeren Zusammenhängen
- Supervision erhöht die Kommunikationsfähigkeit und fördert Kommunikationsprozesse
- Supervision unterstützt arbeitsfeldbezogene Lernprozesse

### **Berufliche Kompetenz**

- Supervision ist eine hilfreiche Unterstützung für professionelle Arbeit, welche vielfach einem starken Wandel ausgesetzt ist
- Supervision fördert die Aufgabenorientierung
- Supervision hilft, auf berufliche Anforderungen adäquat reagieren zu können
- Supervision fördert den Selbstreflexionsprozess über Anliegen, Aufgaben, Ziele und Strategien
- Supervision stärkt das fachliche Kompetenzprofil
- Supervision unterstützt das Erkennen von Mustern im beruflichen Handeln und erweitert die Handlungskompetenz
- Supervision befähigt, persönliche Reaktionsweisen, objektive Erkenntnisse, aktuelle Arbeitssituationen und subjektive Erfahrungen zu integrieren
- Supervision fördert die Problemlösefähigkeit

### **Entlastung**

- Supervision stärkt persönliche Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Anforderungen
- Supervision schafft neue Sichtweisen und eröffnet weitere/andere Handlungsmöglichkeiten
- Supervision entlastet im Hinblick auf kundenbezogene Tätigkeiten
- Supervision schafft Klarheit über die Bedeutung von Beziehungsaspekten, persönlichen Aspekten sowie von strukturellen und institutionellen Bedingungen beruflicher Arbeit
- Supervision hilft, zwischen veränderbaren und nicht veränderbaren Bedingungen zu unterscheiden
- Supervision führt zu einer verbesserten Belastungsregulation
- Supervision ist eine Burn-out-Prophylaxe in vielen Branchen

Die zahlreichen Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten dokumentieren, dass Änderungen im Erleben, in den Kognitionen, in Verhaltensmustern und im Bewusstsein über sich selbst – bezogen auf die berufliche Tätigkeit, die Arbeitsorganisation und das Arbeitsumfeld – wesentliche Elemente in und von Supervisionsprozessen sind. Supervision gilt als Orientierungshilfe, die Handlungssicherheit schafft und die Angemessenheit der eigenen Wahrnehmung hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit, der aktuellen Situation des Teams und/oder der eigenen Organisation überprüft und wo nötig zu ändern hilft. Supervision ist sowohl ein Erkenntnis- als auch ein Lernprozess, der Unterstützung bei Verunsicherungen und Belastungen durch die Zunahme von Komplexität und Vielfalt der – möglicherweise widersprüchlichen – Arbeitsaufgaben bietet.

Der vorliegende Band liefert ausreichend Befund für die Entscheidung, Supervision in vielen Arbeitsfeldern beizubehalten bzw. in Arbeitsfelder zu implementieren und ihre Wirksamkeit stetig zu evaluieren und zu erforschen.

Das Verzeichnis kann gleichzeitig auch dazu genutzt werden, Grenzen von Supervision aufzuzeigen und so zu vermeiden, dass Supervision mit zu vielen Funktionen oder überzogenen Erwartungen überfrachtet wird. Supervision gleicht nicht ungenügende Fachlichkeit und Wissensstände, fehlende Leitung/Führung oder gesellschaftliche Missstände aus. Bei nicht vorhandener Bereitschaft zu Einsicht und Veränderung, beispielsweise bei Machtmissbrauch, Rechtsverletzung und ethisch bedenklicher Praxis kann Supervision kaum oder keine Wirkung zeigen. Auch Supervision stößt an Grenzen bei stetiger Verknappung von zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen, bei nicht mehr zumutbaren Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen oder bei nicht erfüllter Sorgfaltspflicht der Auftraggeber/innen. Supervision professionalisiert, fördert, unterstützt und entlastet dort, wo dafür notwendige Bedingungen vorhanden sind und/oder mit Hilfe von Supervision geschaffen werden können.

## **Überblick**

Der vorliegende Band gibt einen Überblick über Evaluationen und wissenschaftliche Arbeiten. Supervision ist eine Profession, die in ihrem Ansatz multitheoretisch, multimethodisch und mehrperspektivisch ausgerichtet ist. Dieser Umstand spiegelt sich in den Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten. Die Vielfalt von Evaluations- und Forschungsmöglichkeiten und die differente Art und Gestaltung der Berichterstattung erlauben keine einheitliche Darstellung der Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten. Die forschungsleitenden Interessen sind durch ein hohes Maß an Heterogenität gekennzeichnet und abhängig von der methodischen Orientierung, dem Untersuchungsfeld, der wissenschaftlichen Herkunft der Autor/innen oder den Anliegen der Auftraggeber/innen der Studien.

Die vorgestellten Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten, deren Zielsetzungen u.a. im Versuch einer systematischen Erforschung des Nutzens und/oder des Wirkens von Supervision lagen, wurden mittels quantitativer und/oder qualitativer Datenerhebung durchgeführt. Bei all den dargestellten Untersuchungen wurde für den jeweiligen Gegenstandsbereich gültiges Fachwissen, Standards für Evaluationen und/oder wissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gewinnung, Aufbereitung und Bewertung der Daten berücksichtigt.<sup>4</sup> Sie orientierten sich an den gängigen Standards der empirischen Sozialforschung.

Vorgestellt werden externe und interne Evaluationen, Selbstevaluationen sowie wissenschaftliche Arbeiten. Es ist möglich, die einzelnen Untersuchungen einzusehen, die Quellenhinweise sind angefügt. Gegenstand, Fragestellungen, Vorgehensweisen und Methoden der Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten können somit bei Interesse genauer nachvollzogen und eingeschätzt werden. Es lohnt sich, die vielfältigen und interessanten Studien mit ihren Befunden nachzulesen, liefern sie doch neben einer Fülle von Datenmaterial fundiertes Feldwissen, Einblicke in Basiskompetenzen von Supervisor/innen, Vor- und Nachteile bestimmter Formen und Ansätze von Supervision, neue Aspekte zu Forschung, Didaktik, Methodik und Referenztheorien von Supervision.

Herzlich gedankt sei allen, die zum Zustandekommen dieses Verzeichnisses beigetragen haben.

*Brigitte Hausinger*

---

4 Gegen viele Evaluationsverfahren können Einwände angebracht werden, jedes Verfahren hat seine Vor- und Nachteile. Die aussagekräftigsten Methoden können selten angewandt werden, weil sie zu zeitaufwendig und vor allem sehr kostspielig sind und gerade im Kontext von Supervision auch nicht immer ethisch akzeptabel sind, z.B. aufgrund von Klient/innenschutz, individuellen Rechten, etc. Es gilt also die Aussagekraft von Evaluationen transparent zu gestalten und eine ausgewogene Berücksichtigung der Interessen aller Beteiligten zu erreichen.



# Verzeichnis von Evaluationen und wissenschaftlichen Arbeiten

# 1. Bereich Arbeitsmarktintegration

**Antje Wettlaufer** (Dipl. Supervisorin, Dipl. Sozialarbeiterin)

## **Fallsupervision in SGB II – Arbeitsgemeinschaften (ARGEN).**

(2007/11 Seiten)

Untersuchungsfeld: SGB II – Arbeitsgemeinschaften (ARGEN)

Untersuchungszeitraum: 2006-2007

Erhebungsmethode: Fragebögen

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 4 Supervisionsgruppen mit jeweils 7-8 Teilnehmenden, 40

Sitzungsprotokolle zu Fallsupervisionen, eine Konferenz mit Führungskräften

Themen: Kund/innen, professionelles Beraten, Führung und Organisation

Ergebnisse: Durch die Förderung neuer Sichtweisen verbesserte sich die Qualität der Fallbearbeitung und alternative Handlungsmöglichkeiten konnten entwickelt werden. Die Kooperationskompetenz wurde ausgebaut und der fachliche Austausch hat sich intensiviert. Auch die Prozessberatungskompetenz sowie die Reflexionskompetenz wurde gefördert. Die Supervisand/innen erfuhren eine Stärkung ihrer Handlungssicherheit sowie eine psychische Entlastung.

**Quelle:** Antje Wettlaufer (2007): „Bin ich hier Polizist oder Komplize?“ Fallsupervision in SGB II – Arbeitsgemeinschaften (ARGEN). In: OSC 2/2007. Wiesbaden: VS-Verlag

## 2. Bereich Aus- und Weiterbildung

**Michael Goetz-Kluth** (Dipl. Sozialpädagoge, Psychotherapeut HP, Supervisor M.A.)

**Kathinka Dettmer** (Sprach- und Literaturwissenschaftlerin M.A., Supervisorin M.A.)

## **Evaluation der Ausbildungssupervision an der Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel.**

Masterthese, Gutachter: Prof. Dr. Klaus Schneider, Ev. Fachhochschule Freiburg (2006/141 Seiten)

Untersuchungsfeld: Ausbildungssupervision in den Studiengängen

Sozialpädagogik und Sozialarbeit

Untersuchungszeitraum: 2005-2006

Erhebungsmethode: Standardisierte Fragebögen, leitfadengestützte Interviews

Forschungsansatz: Qualitative und quantitative Sozialforschung

Datenbasis: 162 Fragebögen, 18 Gruppeninterviews: 6 Gruppen mit jeweils drei Erhebungszeitpunkten (vor, während und nach dem Praktikum)

Ergebnisse: Die Auswertung der Gruppeninterviews wie der Fragebögen ergab, dass die gesetzten Lernziele durch die Ausbildungssupervision im Wesentlichen erreicht wurden. Bei allen dazu gestellten Fragen lagen die Bewertungen zwischen 60% und 90% im positiven, zwischen 10% und 25% im neutralen und unter 10% im negativen Bereich. Die Ausbildungssupervision hatte zur Entwicklung der Fachkompetenz, der Methodenkompetenz und der Selbstkompetenz beigetragen. Die Ausbildungssupervision war hinsichtlich des Transfers von Theorie und Praxis für 38,1% der Studierenden förderlich, für 34,4% eher förderlich, für 25,6% weder noch, für 1,9% eher hinderlich und für keine der befragten Studierenden hinderlich. Die Ausbildungssupervision hatte die professionellen Handlungsmöglichkeiten und -alternativen für 35,8% erweitert, für 54,1% eher erweitert, für 10,1% weder noch und für keine Studierende eher vermindert oder vermindert. Zudem gibt die Evaluation Auskunft über und Empfehlungen zu Organisation, Struktur und Rahmenbedingungen der Ausbildungssupervision.

**Quelle:** Michael Goetz-Kluth/ Kathinka Dettmer (2006): Evaluation der Ausbildungssupervision an der Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel. Ev. Fachhochschule Freiburg. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)

Joachim Oeltze (Dipl. Supervisor)

Wolfgang Ebert (Prof. Dr., Dipl. Supervisor)

Hilarion Petzold (Prof. Dr. mult.)

## **Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell.**

Düsseldorf (2002/43 Seiten)

Untersuchungsfeld: Supervisionsausbildung

Untersuchungszeitraum: 1999-2000

Erhebungsmethode: Standardisierte Fragebögen

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 71 Supervisor/innen in Ausbildung (324 versandte Fragebögen), 38

Supervisand/innen, 21 Klient/innen, 17 Auftraggeber/innen

Ergebnisse: Die Ausbildungsteilnehmer/innen stellten eine deutliche Erhöhung ihrer Sinnerfassungskapazität (80,3%) und Mehrperspektivität (90,2%) fest. 44,85% der befragten Supervisand/innen erlebten Supervision als sehr nützlich für ihre professionelle Weiterentwicklung, für 88,1% diente Supervision als Entlastung. 41,8% gaben an, dass Supervision sehr gut zur Selbstreflexion anleite. Die befragten Klient/innen nahmen positive Veränderungen durch die Teilnahme ihrer Berater/innen/Therapeut/innen an Supervision in den Bereichen Zielgerichtetheit, Offenheit und Klarheit wahr. Insgesamt wurden auf dieser Ebene allerdings wenige Auswirkungen festgestellt. 80,9% der befragten Auftraggeber/innen antworteten, dass sich Supervision sehr gut bzw. gut auf ihre Mitarbeiter/innen auswirke; unterstrichen wurden vor allem die verstärkte Zielgerichtetheit, Zusammenarbeit und Problemlösungskompetenz.

**Quelle:** Joachim Oeltze, Wolfgang Ebert, Hilarion Petzold: Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell. 14/2002. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 10/2005, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

**Brigitte Schigl** (Dr., Klinische – Gesundheitspsychologin, Supervisorin)  
**Hilarion Petzold** (Prof. Dr. mult.)

## **Evaluation einer Ausbildung in Integrativer Supervision mit Vertiefungsschwerpunkt für den klinischen geriatrischen Bereich. Ein begleitendes Forschungsprojekt.**

Wien/Amsterdam/Düsseldorf (1997)

Untersuchungsfeld: Supervisionsausbildung

Untersuchungszeitraum: 1991-1996

Erhebungsmethode: Interviews, teilnehmende Beobachtung, Tests, Fragebögen, Videos

Forschungsansatz: Qualitative und quantitative Erhebung

Datenbasis: 16 Ausbildungsteilnehmer/innen, 10 Teilnehmer/innen an der Kontrollgruppe, Interviews mit Lehrsupervisor/innen

**Ergebnisse:** Die Untersuchung zeigte, dass bei den Teilnehmer/innen der Supervisionsausbildung die Arbeitszufriedenheit in ihrem Grundberuf signifikant angestiegen war. Die Teilnehmer/innen erfuhren für sich eine Zunahme an Autonomie, Sicherheit und Festigkeit. Sie fühlten sich kompetenter für die Bewältigung der beruflichen Alltagsprobleme und konnten in schwierigen Situationen weiterarbeiten anstatt in einen lähmenden Zustand zu geraten. Die umfangreiche Studie belegt, dass die im Ausbildungscurriculum angestrebten Lernerfahrungen von den Teilnehmer/innen erreicht wurden und sie diese Erkenntnisse gut in ihrem Arbeitsalltag umsetzen konnten. Supervision beugte auch dem Burn-out-Phänomen in diesem Arbeitsbereich vor.

**Quelle:** Brigitte Schigl / Hilarion Petzold (1997): Evaluation einer Ausbildung in Integrativer Supervision mit Vertiefungsschwerpunkt für den klinischen geriatrischen Bereich. Ein begleitendes Forschungsprojekt. In: Integrative Therapie 1-2/97, Paderborn: Junfermann, S.85-145  
Forschungsbericht: Dr. Karl Kummer Institut, Ebersdorferstr. 6/IV, A-1010 Wien

**Astrid Schreyögg** (Dr. phil. Dipl. Psychologin, Organisationsberaterin, Supervisorin)

### **Empirische Evaluation supervisorischer Didaktik.**

Dissertation, Universität Dortmund  
(1994)

Untersuchungsfeld: Ausbildungsgruppen in Integrativer Supervision

Untersuchungszeitraum: 1987-1992

Erhebungsmethode: Polaritätenskala, Fallbeispiele, Expertenbefragung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 119 Ausbildungsteilnehmer/innen, 6 Expert/innen

Fragestellung: Welche speziellen Wirkungen sind an Ausbildungskandidat/innen zu beobachten, die an Lehrprogrammen der Integrativen Supervision teilgenommen haben?

Ergebnisse: Im Ausbildungsverlauf veränderten die Teilnehmer/innen ihre Deutungshaltungen und -muster. Es gab mehr Systematik und Reflexion im beruflichen Vorgehen. Die Teilnehmer/innen zeigten differenziertere Kategorisierungen und neigten zu weniger Stereotypisierungen. Es erhöhte sich die subjektive Handlungssicherheit und fachliche Kompetenz sowie die Mehrperspektivität.

**Quelle:** Astrid Schreyögg (1994): Supervision. Didaktik und Evaluation. Integrative Supervision in der Praxis. Paderborn: Junfermann, S.133-196

**Renate Schwarz** (Dipl. Sozialarbeiterin, Dipl. Pädagogin, Supervisorin)

## **Evaluation eines Supervisionsprozesses im Rahmen der beruflichen Weiterbildung „Praxisbegleiter/Praxisbegleiterin für Basale Stimulation in der Pflege“.**

(2003/18 Seiten)

Untersuchungsfeld: Supervision in der Weiterbildung

Untersuchungszeitraum: 2001-2003

Erhebungsmethode: Teilnehmende Beobachtung; mündliche und schriftliche Befragung

Forschungsansatz: Prozessevaluation, Fremdevaluation und Selbstevaluation

Datenbasis: 20 Pflegefachkräfte in der beruflichen Weiterbildung (4 Supervisionsgruppen /6 Sitzungen), 13 Fragebögen von Ausbildungsteilnehmer/innen (20 versandte Fragebögen), Auswertungsgespräche mit Auftraggebern der Supervision

Ergebnisse: Die Bewertung der Supervision durch das Leitungsteam und der Dozent/innen fiel durchweg positiv aus. Das Leitungsteam erhielt zur Supervision bereits nach kurzer Zeit gute Rückmeldung aus der Teilnehmergruppe. Sie beobachteten weniger Konflikte in der Gruppe im Vergleich zu bereits durchgeführten Weiterbildungen ohne Supervision. Supervision wurde als begleitende Qualifizierung ins Weiterbildungsprogramm mit aufgenommen, weil sie die Anliegen Qualifizierung der Weiterbildung, Unterstützung der Teilnehmer/innen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung, Unterstützung bei der Umsetzung der gelehrteten Methoden in die Praxis und eigene Entlastung während der Weiterbildung erfüllte. Beurteilung des Supervisionsnutzen aus Sicht der Ausbildungsteilnehmer/innen: Supervision förderte den Lernerfolg und den Transfer des Gelernten in die Praxis. Die Teilnehmer/innen fühlten sich unterstützt durch Supervision bei Klärungen in den Bereichen Arbeitssituation und Rollendefinition, im Umgang mit persönlichen Befindlichkeiten, Überforderungen und Zeitmanagement wie auch bei Abgrenzungen und Konfliktmanagement.

**Quelle:** Renate Schwarz (2003): Evaluation eines Supervisionsprozesses im Rahmen der beruflichen Weiterbildung „Praxisbegleiter/Praxisbegleiterin für Basale Stimulation in der Pflege“. Karlsruhe. [www.renate-schwarz.de](http://www.renate-schwarz.de)

Martin J. Waibel (Dipl. Sozialarbeiter, Soziotherapeut, Dipl. Supervisor)

## **Integrative Supervision in der Ausbildung von Physiotherapeuten – eine Untersuchung.**

(2004/12 Seiten)

Untersuchungsfeld: Ausbildung von Physiotherapeut/innen

Untersuchungszeitraum: 2002-2004

Erhebungsmethode: Fragebogen, qualitative Interviews, teilnehmende Beobachtung

Datenbasis: 55 Ausbildungskandidat/innen, Gruppensupervisionen

Themen: Fallspezifische Arbeit (Prozessarbeit) mit Patient/innen, Nähe-Distanz-Probleme, Therapiemotivation, Probleme an der Praktikumsstelle, Dynamik in der Gruppe

Ergebnisse: Verbesserung des Fallverständnisses durch Supervision: 72,73% der Befragten gaben an, ein komplexeres Verständnis von Problem- und Lebenslagen erworben zu haben, 70,91% ein besseres Verständnis von körperlich-seelisch-sozialen Zusammenhängen bei Patient/innen. Wissensvermittlung durch Supervision: 64,91% der Befragten erfuhr Grenzen und Möglichkeiten von Physiotherapie, 60,38% konnten ihr fachliches Wissen und 47,27% ihre fachlich-inhaltliche Arbeit am Patienten verbessern. Veränderungen in der kommunikativen Kompetenz und kommunikativen Performanz: Eine Verbesserung des Umgangs mit Patient/innen gaben 67,3% an, erhöhte Abgrenzungsfähigkeit 66,67%, ein stärkeres Einfühlungsvermögen 60,0% und eine Verbesserung der verbalen Ausdrucksfähigkeit 58,2% der Befragten. 82,2% der Ausbildungskandidat/innen befürworteten, dass Supervision ein fester Bestandteil der Ausbildung wird.

**Quelle:** Martin J. Waibel (2004): Integrative Supervision in der Ausbildung von Physiotherapeuten – eine Untersuchung. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 11/2004, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

Michael Wiese (Prof. Dr.)

## Weiterbildung mit praxisbegleitender Supervision in der Altenhilfe.

Kassel (1994)

Untersuchungsfeld: Weiterbildung in der Altenhilfe

Untersuchungszeitraum: 5/1989-2/1993

Erhebungsmethode: Befragungen, Gruppendiskussionen

Datenbasis: 89 Supervisand/innen aus 5 Kursen (aufgeteilt in Gruppen zwischen 4-5 Teilnehmer/innen, pro Kurs 120 Stunden Supervision) und beteiligte Supervisor/innen

Themen: Umgang mit psychisch veränderten und erkrankten Bewohner/innen und Klient/innen, Konflikte im Team und mit der Leitung sowie Selbsterfahrung/-erkenntnis.

Ergebnisse: Für den Großteil der Supervisand/innen erfüllten sich die Wünsche nach Unterstützung bei der Umsetzung des Gelernten in die Berufspraxis sowie nach Stärkung der eigenen Professionalität. Ein hoher Transfer des theoretischen Wissens in die Praxis wurde erreicht („Probleme konnten sicherer gelöst werden“, „neue Problembewältigungsstrategien konnten gelernt werden“, „die Koordinationsfähigkeit konnte erweitert werden“, „der Umgang mit dem Klientel konnte aufmerksamer und verständiger gestaltet werden“). Für die Burn-out gefährdeten Teilnehmer/innen hatte Supervision eine stabilisierende Wirkung; sie ermöglichte mehr professionelle Distanz und führte zu kompetentem Handeln.

Alle Supervisand/innen (bis auf eine Ausnahme) sprachen sich für die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Supervision nach der Weiterbildung aus. Hervorgehoben wurde der reflexive und verhaltensmodifizierende Charakter der Supervision.

**Quelle:** Michael Wiese (1994): Weiterbildung mit praxisbegleitender Supervision in der Altenhilfe. In: Sprung-Ostermann Brigitte / Radebold Hartmut (Hg.): Untersuchungen zur Supervision im Altersbereich. Kassel, S. 132-146  
Heide Sperl, Michael Wiese (1993): Gerontopsychiatrische Weiterbildung. Entwicklung, Erprobung und didaktisch-methodische Konsequenzen. Kassler Gerontologische Schriften. Band 21

## 3. Bereich Beratungsstellen

**Dieter Filsinger** (Dr.)  
**Jutta Schäfer** (Dipl. Psychologin)  
**Mark Vollendorf** (Dipl. Psychologe)  
**Anna Auckenthaler** (Prof. Dr.)  
**Jarg Bergold** (Prof. Dr.)

## **Wissenschaftliche Begleituntersuchung: Supervision in der AIDS-Arbeit.**

Freie Universität Berlin (1993/258 Seiten)

Untersuchungsfeld: AIDS-Arbeit

Untersuchungszeitraum: 5/1989-12/1991

Erhebungsmethode: Qualitative und quantitative Verfahren (standardisierte Fragebögen, Interviews, Gruppendiskussion, Verlaufsberichte, Basisdokumentationen)

Forschungsansatz: Prozess-, Ergebnis- und Kontextevaluation

Datenbasis: 377 Fragebögen (758 versandte Fragebögen) von AIDS-Fachkräften (Ärzt/innen, Krankenpflegekräfte, Pädagog/innen, Psycholog/innen, Sozialarbeiter/innen), davon nahmen 262 Supervision in Anspruch: 48,1% Gruppensupervision, 33,2% Teamsupervision, 12,6% Projektsupervision und 8,0% Einzelsupervision. 12 Abschlussinterviews mit Supervisand/innen

Themen: Beziehung zu den Klient/innen, Fallarbeit, Bewältigung von Arbeitsaufgaben, berufliche Identität, Selbstentwertung, Erschöpfung

Ergebnisse: Die befragten Fachkräfte erlebten in der Supervision emotionale Unterstützung und Entlastung in Bezug auf Verantwortungsübernahme, Grenzziehung und Schuldgefühle. Die kritische Selbstbetrachtung in Supervision ermöglichte Klarheit über Verstrickungen, eigene Gefühle, Verhaltens- und Erlebnismuster. Die befragten Supervisand/innen hoben die Strukturierung der klientenbezogenen Fallarbeit und die Hilfen zur Gesprächsführung hervor. Supervision erhöhte die Kompetenz für die klientenbezogene Arbeit und war in diesem Projektzusammenhang vor allem personenbezogen wirksam. Supervision führte auch zur Verbesserung der Kommunikation und erwies sich als ein stabilisierender Faktor für Arbeitsgruppen und Teams.

**Quelle:** Dieter Filsinger, Jutta Schäfer u.a (1993): Supervision in der AIDS-Arbeit. Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleituntersuchung. Psychologisches Institut der FU Berlin. Gefördert vom Bundesministerium für Gesundheit.

**Bärbel Hermann** (Supervisorin)

## **Es könnte auch ganz anders sein!**

Abschlussarbeit für Supervision in der offenen Sozialarbeit/Sozialpädagogik  
Diakonische Akademie Stuttgart / Berlin (1997/78 Seiten)

Untersuchungsfeld: Landwirtschaftliche Beratung und Verwaltung

Untersuchungszeitraum: 1993-1996

Erhebungsmethode: Quantitative und qualitative Fragebögen: Befragung von Vorgesetzten, Führungskräften, Mitarbeiter/innen im Bereich Landwirtschaftsverwaltung (67%) und landwirtschaftliche Familienberatung / Sorgentelefon (33%)  
Datenbasis: 60 Fragebögen (67 versandte Fragebögen). Die Befragten hatten Erfahrungen mit Einzelsupervision und /oder Gruppensupervision und /oder Organisationssupervision und /oder „Amtssupervision“ für die Verwaltung. Durchschnittlich nahmen die Befragten an 17 Supervisionssitzungen teil.

Themen: Klientenbezogene Inhalte (37%), persönlichkeitsbezogene Themen (19%), methodische Inhalte (18%), Team (2%), Kollegen (12%), Organisation (6%), Amt (6%).

Ergebnisse: 68% der Befragten gaben an, durch Supervision ihre Beratungen (für Einzelne und Gruppen) kompetenter gestalten zu können. 83% fühlten sich durch die Supervision motivierter, 68% hatten durch die Supervision mehr persönliche Zufriedenheit in der Arbeit gewonnen. Man erkannte die eigenen Stärken (79%) und Schwächen (75%) bei der Erledigung der Arbeit. 77% hatten gelernt mit Unsicherheiten besser umzugehen, 90% gaben an, durch die Supervision Entlastung erlebt zu haben. 80% konnten von der Gruppensupervision für ihre Leitungsaufgaben und 98% für die Teamarbeit lernen.

In den Fragebögen standen viele Bemerkungen und persönliche Äußerungen über positive Wirkungen von Supervision. Negative und kritische Äußerungen waren selten und nur bei einzelnen Detailfragen zu lesen.

**Quelle:** Bärbel Hermann (1997): Es könnte auch ganz anders sein! Einsatz der Supervision in einem traditionellen, aber inzwischen sehr veränderten Berufsfeld; Unterstützung der landwirtschaftlichen Beratung und Verwaltung in einer Zeit des Umbruchs. [www.Herman-diePerspektive.de](http://www.Herman-diePerspektive.de) oder [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)

**Martin J. Waibel** (Dipl. Sozialarbeiter, Psychotherapeut, Dipl. Supervisor)

## **Mobbing und Integrative Supervision. Materialien, Modelle, Perspektiven und eine Befragung zu Mobbingberatung und Supervision.**

Diplomarbeit: Betreuer: Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Freie Universität Amsterdam (2005/109 Seiten)

Untersuchungsfeld: Beratungsstellen zu Mobbing

Untersuchungszeitraum: 8/2004-3/2005

Erhebungsmethode: Telefoninterviews und Fragebögen

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 14 Fragebögen (31,4% Rücklauf), 46,7% der Mobbingberater/innen hatten Supervision (62,5% Einzelsupervision, 25 % Gruppensupervision, 12,5% Teamsupervision)

Ergebnisse: Besonders hilfreich wurde in der Supervision die Verbesserung der eigenen Professionalität erlebt, gefolgt von der Reflexion und der Mehrperspektivität (Gewinnung von neuen Sichtweisen und Ideen). Supervision wurde im Bereich der Mobbingberatung als sehr nützlich eingestuft. Dabei wurde der persönliche Nutzen am höchsten eingeschätzt, dicht gefolgt von beruflichem und klientenbezogenem Nutzen.

**Quelle:** Freie Universität Amsterdam, van der Borchertstraat 9, Amsterdam, Publikation vorgesehen.  
info@mjwaibel.de

## 4. Bereich Drogenhilfe

**Peter Schay** (Dipl. Sozialarbeiter, Dipl. Supervisor, Psychotherapeut)

**Bernd Dreger** (Theologe, Sozialtherapeut)

**Frank Siegele** (Dipl. Sozialpädagoge, Dipl. Supervisor)

## **Die Wirksamkeit von Supervision für den Patienten**

Eine Evaluationsstudie zur Wirksamkeit von Supervision für das Patientensystem in Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation Drogenabhängiger (2006)

Untersuchungsfeld: Drogenhilfe

Untersuchungszeitraum: 01/2001-06/2001

Erhebungsmethode: Befragung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 110 Patient/innen (davon 84 Patient/innen, deren Behandlungsverläufe durch eine externe Supervision supervidiert wurde (N=84); 26 Patient/innen dienten als Kontrollgruppe(N=26)); 26 Supervisand/innen (N=26) und 7 Supervisor/innen (N=7) (Einzel- und Teamsupervisionen)

Themen: Die Studie untersucht die Inhalte und Wirksamkeit von Supervision aus Sicht der Klient/innen.

Ergebnisse: Die Untersuchung ergab, dass Supervision im Sinne von „Heilung und Förderung“ keine Wirkung für die Patient/innen zeigte, weil Supervision nicht auf die Patient/innen ausgerichtet war und die Patient/innen nicht in den Supervisionsprozess eingebunden waren. Die Patient/innen erlebten Supervision nicht als ein unterstützendes Instrument um ihre spezifischen Behandlungsziele zu erreichen. Supervision wies nur für die Mitarbeitenden bedeutsame Aspekte auf.

**Quelle:** Peter Schay/Bernd Dreger/Frank Siegele (2006): Die Wirksamkeit von Supervision für den Patienten – eine Evaluationsstudie zur Wirksamkeit von Supervision für das Patientensystem in Einrichtungen der medizinischen Rehabilitation Drogenabhängiger. In: Peter Schay (2006): Innovationen in der Drogenhilfe. Wiesbaden: VS-Verlag S. 247-305

## 5. Bereich Forschung

Vera Rabelt (Dipl. Mineralogin, Supervisorin)

## Zur Bedeutung von Supervision in transdisziplinären (Forschungs)Netzwerken

Betreuung des Begleitforschungsprojektes BeNN, ein vom BMBF geförderter Schwerpunkt im Bereich Nachhaltigkeit, Beauftragung durch das Umweltbundesamt.

(2005/12 Seiten)

Untersuchungsfeld: Transdisziplinäre Forschungsprojekte im Bereich der neuen Nutzungsstrategien

Untersuchungszeitraum: 2002-2004

Erhebungsmethode: Befragungen, teilnehmende Beobachtung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: Es wurde der Einfluss von Supervision auf der Projektebene (2 Teamsupervisionen, 7/6 Teilnehmer/innen, 11/10 Sitzungen) und auf der Ebene des gesamten Förderschwerpunktes mit 9 praxisorientierten Forschungsprojekten (1 Gruppensupervision: 10 Teilnehmer/innen, 7 Sitzungen) untersucht.

Themen: Team- und Identitätsentwicklung zwischen Wissenschaft und Praxis, Rollenverteilung, Rollenkonflikte, Prozess- und Ökonomiebezug

Ergebnisse: Supervision förderte die Schaffung einer systemischen Sichtweise, welche sich positiv für die Kooperation unterschiedlicher Berufskulturen auswirkte. Sie konnte wichtige Hilfestellung bieten sowohl bei der Lösung von Rollenkonflikten als auch bei der Bewältigung/Gestaltung des Spannungsfeldes Projekt – Ökonomie. Auf der Ebene der Teamsupervision unterstützte Supervision die Beziehungs- und Konsensfähigkeit sowie die Konstruktivität in der Projektarbeit. Auf der Ebene der Gruppensupervision über einen Förderschwerpunkt hinweg, vermittelte Supervision neue Herangehensweisen an Problemkonstellationen. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer/innen konnte wichtige Ableitungen für ihre Netzwerkarbeit bzgl. Rollen, Organisationsentwicklung, Problem- und Konfliktlösungen und Arbeitsklima gewinnen. Supervision hatte einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von Förderschwerpunkten geleistet. „Eine konstruktive Synthese der Forschungskompetenzen entsteht erst durch die Möglichkeit des offenen Austausches zu Problemen und Fragestellungen in einem geschützten Raum bei gleichzeitiger methodischer Unterstützung, hierüber in einen konstruktiven Dialog einzutreten. Insofern erscheint Supervision als unabdingbarer Teil des Lernprojektes Nachhaltigkeit und damit unabdingbar in zukünftiger diesbezüglicher Forschung.“ (S. 130)

Quelle: BeNN – Wissenschaftliche Begleitforschung, Moderation und Coaching regionaler Netze auf dem Gebiet neuer Nutzungsstrategien. Abschlussbericht. Zur Bedeutung von Supervision in Netzwerken. Juni 2005 S. 121-132

## 6. Bereich Kindergarten / Kindertagesstätten

Auguste Reichel (MAS, Psychotherapeutin, Supervisorin)

## Wirkung von Supervision im Umgang mit Aggression im Kindergarten.

Masterthese, Gutachter: Prof. Dr. Wolfgang Ebert, Donau-Universität Krems (2005/135Seiten)

Untersuchungsfeld: Kindergarten

Untersuchungszeitraum: 11/2004-1/2005

Erhebungsmethode: Problemzentriertes Interview

Forschungsansatz: Qualitatives Erhebungsverfahren

Datenbasis: 8 Interviews mit Kindergärtnerinnen, die durchschnittlich 11 Jahre

Erfahrungen in Gruppen-, Team- und Einzelsupervision hatten

Fragstellung: Wie wirkt Supervision auf den Umgang mit Aggression im pädagogischen Alltag?

Ergebnisse: Die vielfältigen Aussagen der Befragten stellten vor allem die Hilfestellungen bei der Handhabung der professionellen Rolle durch die Supervision heraus. In Supervision wurden neue Lösungen und Strategien erarbeitet, wie die Supervisorinnen mit aggressiven Kindern konstruktiver umgehen konnten. Supervision führte zu einer verbesserten Kommunikation im Team; Spannungen konnten abgebaut werden. Die beruflichen Belastungen wurden verringert. Supervision diente als Psychohygiene und Burn-Out-Prophylaxe.

Quelle: Auguste Reichel (2005): Wirkung von Supervision im Umgang mit Aggression im Kindergarten. Universität Krems. [www.reichel-reichel.at](http://www.reichel-reichel.at)

Scarlett Oeffner (Dipl. Pädagogin)

## **Supervision – Ein Instrument zur berufsbezogenen Kompetenzerweiterung. Eine Evaluationsstudie in einer Non-Profit-Organisation.**

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. Siegfried Preiser, Universität Frankfurt/Main (2005/109 Seiten)

Untersuchungsfeld: Kindertagesstätten

Untersuchungszeitraum: 2004

Erhebungsmethode: Standardisierte Fragebögen für Supervisand/innen und Supervisor/innen

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 170 Fragebögen von Supervisand/innen (428 versandte Fragebögen), 9 Fragebögen von Supervisor/innen (22 versandte Fragebögen)

Fragstellungen: Allgemeines zum Supervisionsprozess, zur Person und Arbeits-situation; Selbsteinschätzung bzgl. der Fähigkeiten, Arbeitszufriedenheit

Ergebnisse: Die Supervisand/innen nahmen eine sehr zufrieden stellende Verbesserung ihrer Kompetenzen (Sozial-, Fach- und Selbstkompetenz) und ihrer Arbeitszufriedenheit wahr. Insgesamt konnte festgestellt werden, dass die Supervision aus der Sicht der Supervisionsteilnehmer/innen wirksam ist. Der Mittelwertvergleich hat gezeigt, dass auch die Supervisor/innen selbst ihre Arbeit als wirksam bewerten. Negative Rückmeldungen zur Supervision gab es kaum. Die Untersuchung weist auf: je positiver die Bewertung des Nutzens von Supervision ausfällt, desto positiver wird auch die Person des/der Supervisor/in bewertet. Eine gute Beziehung zwischen Supervisand/in und Supervisor/in fördert also den Erfolg. Einen Einfluss auf den Nutzen hat auch die Dauer von Supervisionsprozessen, weil Kompetenzerweiterung eines Prozesses bedarf, der genügend Zeit für deren Entwicklung und Umsetzung lässt.

**Quelle:** Scarlett Oeffner (2005): Supervision – Ein Instrument zur berufsbezogenen Kompetenzerweiterung. Eine Evaluationsstudie in einer Non-Profit-Organisation. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Pädagogik der Universität Frankfurt/Main. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)



## 7. Bereich Kirche

**Angelika Behrenberg** (Dipl. Psychologin, Dipl. Theologin)

**Michael Faßnacht** (Dipl. Psychologe, Dipl. Theologe)

u.a.

## **Pilotprojekt Supervision für hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter/innen in der Bildungsarbeit im Bistum Münster.**

Abschlussbericht

(1993/63 Seiten)

Untersuchungsfeld: Bildungsarbeit

Untersuchungszeitraum: 1990-1992

Erhebungsmethode: Qualitative und quantitative Befragung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 16 Fragebögen von hauptamtlichen pädagogischen Mitarbeiter/innen

(22 versandte Fragebögen), 4 Supervisionsgruppen (5/6 Teilnehmer/innen, 12

Sitzungen / 180 Min.), Tagesveranstaltung zur Endauswertung

Themen: Rolle, Kompetenzen, Kooperation, Organisation und Rahmenbedingungen der Arbeit, Tätigkeit in einer kirchlichen Institution

Ergebnisse: Die detaillierten Antworten verdeutlichen, dass Supervision vor allem positive Veränderungen in Bezug auf den Umgang unter Kolleg/innen (erweiterte Kooperation, Klärung von Beziehungsproblemen, Entwicklung konstruktiver Konfliktlösestrategien, Verbesserung des Arbeitsklimas), mit Vorgesetzten (Erhöhung der Transparenz, Rollenklärung), Honorarkräften (mehr Sicherheit, Klärung von Kompetenzen), in Bezug auf die pädagogische Arbeit (Motivationssteigerung, Entwicklung neuer Schwerpunkte und Ideen) sowie auf die eigene Arbeitsorganisation (Erstellung von Zielvorgaben, intensivere Strukturierung der Arbeitsorganisation, gezieltere Koordination der Arbeitsaufgaben) zeigte. Supervision bewirkte eine effektivere Gestaltung der Tätigkeit. „Die Supervision wurde als wichtige und erforderliche Entlastungsmöglichkeit, als „überlebensnotwendig“ und als hilfreiche Unterstützung der eigenen Arbeit empfunden. Alle teilnehmenden Personen ziehen für sich das Fazit, dass sich ihre Teilnahme gelohnt habe, einen neuen Prozess der Reflexion in Gang gesetzt habe, Anstoß für die Neuorganisation der eigenen Arbeit gewesen sei.“(S. 21).

**Quelle:** Angelika Behrenberg, Michael Faßnacht u.a.(1993): Pilotprojekt Supervision für hauptamtliche pädagogische Mitarbeiter/innen in der Bildungsarbeit im Bistum Münster. Projektdurchführung, Projektauswertung, Empfehlungen. Abschlußbericht. Hg.: Diözesanbildungswerk Münster, Postfach, 48135 Münster.

Peter Maurer (Pastoralassistent, Supervisor)

**Supervision pastoraler Berufe in der Erzdiözese Wien.  
Geschichte, Erfahrungen und Auswirkungen einer berufsbegleitenden  
Qualifizierungsmaßnahme für (hauptamtliche)  
Seelsorger/innen.**

Wien (1998/23 Seiten)

Untersuchungsfeld: Seelsorge

Untersuchungszeitraum: 1/1997-6/1998

Erhebungsmethode: Narrative Interviews

Forschungsansatz: Qualitative Sozialforschung

Datenbasis: 10 Supervisand/innen (mit mehrjährigen Erfahrungen in Gruppen- oder Teamsupervision)

Themen: Interaktionen und Konflikte mit anderen Personen, Abgrenzung, System Kirche

Ergebnisse: Der wichtigste Effekt von Supervision war die emotionale Entlastung (80%), gefolgt von der Problemlösung (70%) sowie dem Zugewinn von neuen und anderen Sichtweisen (70%). Supervision war auch hilfreich bei der Lösungsfindung (60%) und wirkte motivationssteigernd (50%). Der Autor weist auch auf die Bedeutung einer qualifizierten Supervision hin, sie erzielte weitergehende Wirkungen als Supervision bei nicht ausgebildeten Supervisor/innen.

**Quelle:** Peter Maurer (1998): Supervision pastoraler Berufe in der Erzdiözese Wien. – Geschichte, Erfahrungen und Auswirkungen einer berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme für (hauptamtliche) Seelsorger/innen. Wien 1998. [www.ressourcen.at](http://www.ressourcen.at) oder [www.petermaurer.at](http://www.petermaurer.at)

**Klaus D. Schneider** (Prof. Dr., Dipl. Pädagoge, Supervisor)

**Andreas Müller** (Dipl. Psychologe)

## **Evaluation von Supervision.**

(1995)

Untersuchungsfeld: Soziale Dienste der Gemeinde und kreiskirchlichen Diakonischen Werke

Untersuchungszeitraum: 1994

Erhebungsmethode: Fragebogen (Entwicklung des Supervisions-Evaluations-Inventar/SEI)

Forschungsansatz: Quantitative Sozialforschung

Datenbasis: 69 Fragebögen von Supervisand/innen (170 versandte Fragebögen), Erfahrungen in Einzel-, Gruppen-, Team- und/oder Institutionssupervision

Ergebnisse: Die Studie zeigte, dass Supervision auf den Ebenen Institution, Kolleg/innen, Klient/innen und eigene Person positive Veränderungen bewirkt. Einige Ausschnitte davon: Institution: 82,4% haben in Bezug auf die Anforderungen mehr Sicherheit hinzugewonnen; 51,5% haben mehr Transparenz über die Funktionen der eigenen Organisation gewonnen. Kolleg/innen: 76,5% erlebten eine Verbesserung der Teambesprechungen, 66,6% eine verbesserte Arbeitsatmosphäre und 70,6% mehr Verständnis zwischen den Kolleg/innen. Klient/innen: 71,2% konnten ihre fachlichen Ziele besser umsetzen, 65,1% fühlten sich im Umgang mit Klient/innen sicherer. Eigene Person: 63,6% konnten sich besser auf fachliche und organisatorische Veränderungen einstellen, 68,2% fühlten sich bei Konflikten weniger persönlich angegriffen. 87,9% der Befragten gaben an, dass ihnen die Ziele ihres eigenen Handelns deutlicher geworden sind, 71,3% konnten in beruflichen Beziehungen besser zwischen persönlichen und fachlichen Aspekten unterscheiden. Auf die Frage, ob sie nochmals an einer Supervision teilnehmen würden, antworteten 82,8% mit „ja“, 10,1% „eher ja“, 5,8% mit „teils/teils“ und 1,4% mit „eher nein“.

**Quelle:** Klaus D. Schneider / Andreas Müller (1995): Evaluation von Supervision. In: supervision Heft 27. Münster: Votum, S.86-98

Susanne Strobel-Seiler (Gemeindereferentin, Supervisorin, Dipl. Psychologin)

## Zur Relevanz von Supervision für die Berufszufriedenheit von Seelsorgerinnen und Seelsorgern.

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. Heinz Walter, Universität Konstanz  
(2005/156 Seiten)

Untersuchungsfeld: Seelsorge

Untersuchungszeitraum: 01/2004-06/2004

Erhebungsmethode: Fragebogen: Fragen zur Berufszufriedenheit (Teil 1), Fragen zur Supervision (Teil 2), persönliche Daten (Teil 3)

Forschungsansatz: Querschnittsstudie

Datenbasis: 385 Fragebögen (880 versandte Fragebögen) von Priestern (54%), Diakonen (10,9%), Pastoral- (17,4%) und Gemeindereferent/innen (17,7%). 242 Befragte hatten Supervisionserfahrungen.

Themen: Anlässe der Inanspruchnahme von Supervision waren Berufseinstieg (50%), berufliche Konflikte (33,9%), Belastungen am Arbeitsplatz (25,6%), Stellenwechsel (22,7%), Schwierigkeiten mit der Organisation (15,7%) und Unzufriedenheit mit der Effizienz der eigenen Arbeit (12%).

Ergebnisse: 91% der befragten Supervisand/innen gaben an, positive Auswirkung auf ihre Arbeit durch die Supervision erfahren zu haben. 89,2% erlebten positive Auswirkungen für sich persönlich, 68,1% auf den Kollegenkreis und 41,8% auf ihre Organisation (Kirche/Gemeinde). 91,7% der Befragten mit Supervisionserfahrungen können sich vorstellen, Supervision wieder in Anspruch zu nehmen. Unterschiede in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit zwischen Seelsorger/innen, die Supervision in Anspruch nahmen und denen, die keine Supervisionserfahrungen hatten, ließen sich kaum feststellen. Nur die Supervisionsanlässe „Berufliche Konflikte“ und „Belastungen am Arbeitsplatz“ zeigten signifikante Effekte auf die Arbeitszufriedenheit. Insgesamt hing die Arbeitszufriedenheit in dieser Studie vielmehr von der Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe ab, als von Alter, Geschlecht, Familienstand oder der Tatsache ob jemand Supervisionserfahrung hatte oder nicht.

**Quelle:** Susanne Strobel-Seiler (2005): Zur Relevanz von Supervision für die Berufszufriedenheit von Seelsorgerinnen und Seelsorgern. Universität Konstanz. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)



## 8. Bereich Krankenhaus

Joachim Sauer (Prof. Dr., Supervisor)  
Jasmine Martina Schierl (Mag. Psychologin)

## Wirkfaktoren und Effektivität von Supervision bei verschiedenen Berufsgruppen im Krankenhaus.

Universität Salzburg  
(2002)

Untersuchungsfeld: Neurologische und geriatrische Krankenhausabteilungen

Untersuchungszeitraum: 11/1999-4/2000

Erhebungsmethode: Fragebogen: Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI),

Fragebogen zu Arbeitsbedingungen und Belastungen (FABE – K1)

Forschungsansatz: Explorative Studie

Datenbasis: 178 Fragebögen (275 versandte Fragebögen) von Ergotherapeut/in-  
nen, Physiotherapeut/innen, Logopäd/innen, 93 Personen mit Supervision und 85  
Personen ohne Supervision

Ergebnisse: Die Erwartungen der befragten Supervisand/innen an die Supervision wurden erfüllt, jedoch nicht übertroffen. Als entscheidende Größen für eine positive Wirkung von Supervision wurde eine positive Grundeinstellung der Supervisand/innen gegenüber Supervision und auf der anderen Seite die fachliche Kompetenz der Supervisor/innen eruiert. Festgestellt wurde zudem: je länger ein Supervisionsprozess dauerte, als desto wirksamer wurde die Supervision in diesem Bereich erlebt und je klarer die Zielsetzungen am Beginn der Supervision waren, desto erfolgreicher wurde die Supervision bewertet. Vergleich mit der Kontrollgruppe: „Für die Ergotherapeutinnen zeigen sich erwartete moderate Verbesserungen der Arbeitszufriedenheit durch Supervision, bei den Physiotherapeutinnen tritt eher der gegenteilige Effekt ein.“ (S. 16)

**Quelle:** Joachim Sauer, Jasmine M. Schierl (2002): Wirkfaktoren und Effektivität von Supervision bei verschiedenen Berufsgruppen im Krankenhaus. In: Psychologische Medizin, 13, 4, 8-17.

Jasmine M. Schierl (2000): Evaluation von Supervision. Eine Untersuchung bei gehobenen medizinisch-technischen Therapeutenteams im neurologischen und geriatrischen Arbeitsfeld. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Psychologie der Universität Salzburg.

Renate Schwarz (Dipl. Sozialarbeiterin, Dipl. Pädagogin, Supervisorin)

## Evaluation eines Supervisionsprozesses im Rahmen einer Teamsupervision mit den Hebammen einer Gynäkologischen Klinik.

(2002/17 Seiten)

Untersuchungsfeld: Hebammen einer Gynäkologischen Klinik

Untersuchungszeitraum: März bis September 2002

Erhebungsmethode: Teilnehmende Beobachtung; mündliche und schriftliche Befragung

Forschungsansatz: Formative Evaluation

Datenbasis: 10 Hebammen (10 Sitzungen / 120 Min.), Auswertungsgespräche mit der Pflegedienstleitung als Auftraggeberin der Supervision

Themen: Konflikte, Kommunikation, Kooperation, Arbeitsabläufe, Stellung in der Organisation, Belastungen, Motivation, Teamleitung

Ergebnisse: Beurteilung des Supervisionsnutzens aus Sicht der Supervisandinnen: Supervision trug deutlich zur Verbesserung der Kommunikation und des Arbeitsklimas zwischen den Hebammen bei. Supervision half Arbeitsorganisation und Arbeitszufriedenheit zu verbessern und leistete einen wesentlichen Beitrag zur Beseitigung von Konfliktursachen innerhalb des Teams und zur Klärung der Position der Leitung und ihrer Aufgaben im Team. Die Auftraggeberin (Pflegedienstleitung) der Supervision für das Hebammenteam konnte eine deutliche Veränderung im Team beobachten. Sie stellte mehr Struktur in den Teamsitzungen und eine bessere Kommunikation fest. Auch die Position des Teams innerhalb der Einrichtung erfuhr eine Stärkung.

**Quelle:** Renate Schwarz (2002): Evaluation eines Supervisionsprozesses im Rahmen einer Supervision mit dem Team der Hebammen einer Gynäkologischen Klinik. Karlsruhe. [www.renate-schwarz.de](http://www.renate-schwarz.de)

Judith Stiglmair (Dipl. Psychologin)

## **Evaluierung einer mehrmonatigen Supervision bei onkologischen Pflegekräften.**

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. R. Vucovich, Dr. Buttenhauser, Universität Regensburg (2001/143 Seiten)

Untersuchungsfeld: Pflegekräfte der onkologischen Station im Krankenhaus

Untersuchungszeitraum: Mai 1998 – April 1999

Erhebungsmethode: Frankfurter Selbstkonzeptskalen, Stressverarbeitungsfragebogen, Fragebogen zur Lebenszufriedenheit, Maslach Burnout Inventory

Forschungsansatz: Ergebnisorientierte Evaluationsforschung

Datenbasis: Experimentalgruppe: 19 Pflegekräfte, aufgeteilt in 2 Supervisionsgruppen (6 Sitzungen/ 120 Minuten), Kontrollgruppe: 17 Pflegekräfte

Themen: Umgang mit Krankheit, Sterben und Tod, Diagnosemitteilung und Psychologie der Krankheitsbewältigung, Hilfestellung für sterbende Menschen, psychosoziale Belastungen der Angehörigen

Ergebnisse: Supervisionsbedingte Veränderungen wurden in Bezug auf den verbesserten Umgang mit Belastungssituationen festgestellt. Beruflichen Schwierigkeiten wurde weniger mit Flucht Tendenzen und Aggression begegnet. Zudem schätzten die SupervisandInnen ihre Fähigkeiten zur Kontakt- und Beziehungsaufnahme sowie ihre innere Stabilität hochsignifikant positiver ein. In der vorliegenden Arbeit konnte nachgewiesen werden, dass die am Krankenhaus Donaustauf durchgeführte Intervention zu veränderten Selbstkonzepten und Stressverarbeitungsweisen sowie zur Erweiterung professioneller Kompetenz in der Krankenpflege beigetragen hatte.

**Quelle:** Judith Stiglmair (2001): Evaluierung einer mehrmonatigen Supervision bei onkologischen Pflegekräften. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Psychologie der Universität Regensburg.

Andreas Werner (Dr. med., Arzt für Innere Medizin, Supervisor)  
Christoph Hennch (Dipl. Psychologe)

## Evaluation von Stationsteam-Supervision in der Inneren Medizin. (1998)

Untersuchungsfeld: Krankenhaus, Innere Medizin

Untersuchungszeitraum: 1991/1992

Erhebungsmethode: Verschiedene Fragebögen für die SupervisandInnen (TM, FBL, Coping, FABE). Supervisionsprozess / -methode: Dokumentationsbogen Stationsteam-Supervision, externe Beobachtung (SYMLOG)

Datenbasis: (T1) 60 MitarbeiterInnen, (T2) 42 MitarbeiterInnen, (T3) 34 Mitarbeiter/innen. Es wurden Daten von 164 Supervisionsitzungen auf 5 Stationen erhoben

Themen: Krankheitsverarbeitung des Patienten, Depression, Kommunikationsstrukturen, Kooperation, Teamkonflikte, institutioneller Rahmen

Ergebnisse: Supervision erweiterte die psychosomatische Kompetenz und die Problemlösungskompetenz für diagnostische und therapeutische Prozesse. Sie trug zur Entlastung und Stabilisierung des Einzelnen und des Teams bei und schuf Möglichkeiten für eine verbesserte Konfliktbewältigung. Bei der Beurteilung nach einem Jahr äußerten sich die SupervisandInnen über ihre Arbeitssituation (Patientenorientiertheit, Kooperation, Transparenz, Gestaltungsfreiheit, Berufsperspektiven, Freizeit/Familie) signifikant zufriedener. „Bei kontinuierlicher Stationsteam-Supervision über einen längeren Zeitraum entwickelte sich die Fähigkeit, patientenbezogene Probleme und Teamkonflikte in ihrer gegenseitigen Wechselwirkung zu erkennen und integriert zu bearbeiten.“(S.133)

**Quelle:** Andreas Werner, Christoph Hennch (1998): Evaluation von Stationsteam-Supervision in der Inneren Medizin. In: C. Hennch, A. Werner, G. Bergmann (Hg.): Formen der Supervision. Supervisionskonzepte und Praxis im Klinikkontext. Frankfurt: VAS Frankfurt S.125-139  
Christoph Hennch, u.a. (2000): Erfassung von Kommunikationsstrukturen in der Stationsteam-Supervision mit SYMLOG. In: D. Wälte, F. Kröger (Hg.): Interaktionsforschung mit dem SYMLOG-Methodeninventar. Theorie und Praxis. Frankfurt: VAS S. 137-148

**Andrea Wittich** (Dr., Psychologische Psychotherapeutin, Supervisorin)

## **Supervision in der Krankenpflege. Formative Evaluation in einem Krankenhaus der Maximalversorgung.**

Dissertation, Gutachter: Prof. Dr. Heinz Schüpbach, Universität Freiburg (2004/270 Seiten)

Untersuchungsfeld: Krankenpflege – Universitätsklinikum Freiburg

Untersuchungszeitraum: 1990-2000

Forschungsmethode: Basisdokumentation, Prä-/Post-Befragung der Supervisorand/innen, Katamnesestudie mit Kontrollgruppe

Forschungsansatz: Evaluationsmodell von Thierau

Datenbasis: Basisdokumentation (172 Gruppen und Teams/ 1367 Sitzungen), Prä-/Post-Befragung (657 Prä- und 336 Post- Fragebögen), Katamnesestudie (607 Fragebögen von Pflegenden, 951 versandte Fragebögen)

Themen: Teambezogene Themen (38,5%), Schwierigkeiten der Arbeitsorganisation und der institutionellen Rahmenbedingungen (24,3%), Konflikte im Umgang mit Patienten und Angehörigen (20,6%)

Ergebnisse: Supervision wurde sowohl aus persönlicher wie auch aus der Team-Perspektive für die Bearbeitung von Schwierigkeiten innerhalb des Pflorgeteams und im Umgang mit den Patient/innen am hilfreichsten beurteilt. Supervision erhöhte die Funktionsfähigkeit eines Teams und förderte den Aufbau beruflicher Kompetenzen. Supervision trug deutlich zur Verbesserung der Kooperation und des Arbeitsklimas zwischen Pflegenden und Ärzt/innen bei. Sie beseitigte Konfliktursachen innerhalb eines Gefüges und steigerte die Bewältigungsmöglichkeiten und Konfliktlösungskompetenzen. Die überwiegende Mehrzahl der Pflegenden hielt Supervision zur Vermeidung und Überwindung arbeitsbedingter psychischer Belastungen für effektiv. Bereichsspezifisch ist Supervision mit einem deutlichen Rückgang im Belastungserleben assoziiert. Unabhängig von personenbezogenen Merkmalen (Alter, Geschlecht) und der Funktion auf Station beurteilte die große Mehrheit der Pflegenden Supervision als wirksame Unterstützung zur Bewältigung der ihnen im Krankenhaus gestellten Anforderungen. Prädiktoren künftiger Inanspruchnahme sind neben den aktuellen Arbeitsbelastungen auch gute Erfahrungen mit bzw. aus diesen abgeleitete anspruchsvolle Erwartungen an Supervision. Letzteres verweist auf die Bedeutung einer bedarfsgerechten, umsetzungs- und lösungsorientierten Supervisionsgestaltung. Der Vorstand des Freiburger Universitätsklinikums entschied im Jahre 2001, den Supervisionsdienst als feste Institution der betrieblichen Gesundheitsförderung am Klinikum zu verankern.

**Quelle:** Andrea Wittich (2004): Supervision in der Krankenpflege. Formative Evaluation in einem Krankenhaus der Maximalversorgung. Universität Freiburg <http://freidok.uni-freiburg.de/volltexte/1368/>

Andrea Wittich, Wilfried E. Dieterle (2004): Supervision in der Krankenpflege – Empirische Befunde aus einem Krankenhaus der Maximalversorgung. In: supervision 4/2004 Weinheim: Beltz, S. 44-50

## 9. Bereich Logopädie

Patricia Becerra (Dipl. Logopädin)

## Supervision – Bedeutung und Nutzen für die Logopädie.

Diplomarbeit, Gutachter: Dr. Fitzgerald Crain, Universität Basel  
(2002/166 Seiten)

Untersuchungsfeld: Logopädie (Schweiz)

Untersuchungszeitraum: 2001-2002

Erhebungsmethode: Fragebogen, Interview und Gruppendiskussion

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 4 Interviews und eine Gruppendiskussion mit einem

Logopädinnenteam sowie 123 Fragebögen (195 versandte Fragebögen). 98 der befragten Logopäd/innen hatten Supervisionserfahrungen in Teamsupervision (34%), in Einzelsupervision (25%) und in Gruppensupervision (21%).

Themen: Klienten, Team, Selbstreflexion, Eltern, Institutionen und Angehörige

Ergebnisse: 83% der Supervisand/innen erlebten die Supervision positiv, 11% der Befragten hatten sowohl positive wie negative Erfahrungen gemacht und 3% erlebten die Supervision negativ. Einen Nutzen sahen die Supervisand/innen in der Verbesserung der Teamarbeit sowie in der therapeutischen Arbeit mit ihrem Klientel.

**Quelle:** Patricia Becerra (2002): Supervision – Bedeutung und Nutzen für die Logopädie. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Psychologie der Universität Basel.

## 10. Bereich Mentoring

Vera Bausch (Dr., Dipl. Pädagogin, Supervisorin)

## **Supervision in Mentoringprogrammen. Eine empirische Studie.**

Dissertation, Gutachterin: Prof. Dr. Angelika C. Wagner, Universität Hamburg  
(2007/446 Seiten)

Untersuchungsfeld: Mentoringprogramme in Non-Profit-Organisationen und Profit-Organisationen

Untersuchungszeitraum: 10/2003-2/2005

Erhebungsmethode: Teilstandardisierte, telefonische Interviews

Forschungsansatz: Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring

Datenbasis: Insgesamt fanden 38 Interviews statt, davon entfielen 21 Interviews auf Nur- Programmverantwortliche von Mentoringprogrammen und 12 Interviews auf Nur- Supervisorinnen, die in diesen Mentoringprogrammen supervisorisch tätig waren. 5 Interviewpartnerinnen hatten eine Doppelrolle inne (Verantwortliche und Supervisorin). Es wurden Angaben aus 40 Mentoringprogrammen zur Gruppen- und Einzelsupervision sowohl mit Mentor/innen als auch mit Mentees ausgewertet.

Themen: Mentoringbeziehung, Rollenklärung, Beziehung zwischen Mentee zu ihrer/m Vorgesetzten, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Erwartungsklärung

Ergebnisse: Die Antworten der Programmverantwortlichen wie die der Supervisorinnen zeigen, dass die Supervisand/innen einen breit gefächerten Nutzen aus der Supervisionsteilnahme ziehen konnten. Supervisand/innen sahen einen Nutzen für die Mentoringbeziehung (Klärung von Arbeitsbeziehungen, Erwartungen und Problemen) sowie einen Nutzen für sich selbst und den beruflichen Alltag (Feedback und Bestärkung).

Es gab einige wenige kritische Rückmeldungen zur Supervision, wie mangelnde (Feld-) Kompetenz und geringer Organisationsbezug.

87,5% der interviewten Programmverantwortlichen wollen Supervision weiterhin anbieten.

**Quelle:** Vera Bausch (2007): Supervision in Mentoringprogrammen. Eine empirische Studie. Hamburg: Dr. Kovac Verlag

# 11. Organisationen ohne Spezifizierung

**Thomas Beer** (Dipl. Psychologe, Dipl. Pädagoge, Supervisor)

## **Evaluation von Supervision – Zur Erforschung der Wirkungen von Supervisionsprozessen.**

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. Peter Machemer, Universität Osnabrück  
(1996/230 Seiten)

Untersuchungsfeld: Non-Profit Bereich

Untersuchungszeitraum: August - September 1995

Erhebungsmethode: Quantitative und qualitative Datenerhebung mittels Fragebogen (Weiterentwicklung des Supervisions-Evaluations-Inventar) und Interviews

Forschungsansatz: Empirische Supervisionsforschung

Datenbasis: 129 Fragebögen (166 versandte Fragebögen) und 3 Interviews mit Dienstvorgesetzten. Verschiedene Supervisionsprozesse (Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision mit/ohne Teilnahme der Leitung) aus dem Non-Profit-Bereich in überwiegend sozialen, zum geringen Teil pflegerischen, pädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern

Ergebnisse: Festgestellt werden konnten positive Effekte für die „eigene Person“: Entlastungsfunktion, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit; für den „Kolleg/innenkreis“: Verbesserung der aufgabenbezogenen Kooperation; eingeschränkt für „das Klientel“: Verbesserung der professionellen Kompetenz. 90% der Befragten bewerteten die Leistung der Supervisorin/des Supervisors als gut oder sehr gut, 77% schätzten den Supervisionsprozess als gut oder sehr gut ein. Die qualitative Befragung der drei Dienstvorgesetzten bestätigte diese Ergebnisse.

**Quelle:** Thomas Beer (1996): Evaluation von Supervision – Zur Erforschung der Wirkungen von Supervisionsprozessen. Universität Osnabrück (1996). [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)  
Thomas Beer (1998): Evaluation von Supervision. Ein Beitrag zur Wirkungsforschung und Qualitätssicherung berufsbezogener Beratung. In: P. Berker/F. Buer (Hg.): Praxisnahe Supervisionsforschung. Münster: Votum, S. 99-129

Brigitte Geißler-Piltz (Prof. Dr., Supervisorin)

Susanne Gerull (Prof. Dr.)

## Wissen und Expertise in der Sozialen Arbeit im Gesundheitsbereich.

(ASFH Berlin)

Untersuchungsfeld: Berufsfeldforschung Soziale Arbeit

Untersuchungszeitraum: 2005-2008

Erhebungsmethoden: Fragebogen und Leitfadeninterviews

Forschungsansatz: Quantitative und qualitative Sozialforschung

Datenbasis: Fragebogen: 307 DVSG-Mitglieder (Deutsche Vereinigung für Sozialarbeit im Gesundheitswesen), Kontrollgruppe: 113 ASFH-Alumnis

Interviews: 16 Sozialarbeiter/innen aus dem Gesundheitsbereich (Einzel- und Gruppeninterviews)

Themen: Wissen und Expertise, Fort- und Weiterbildung, Supervision, berufliche Identität

Ergebnisse: Die Studie zeigte, dass Supervision die Aufgabe übernehmen kann, berufliches Handeln mit theoretischem und methodischem Wissen zu verknüpfen bzw. berufliches Handeln nach seiner Wirksamkeit zu befragen. Nur ein knappes Drittel der Befragten hatte allerdings in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an einer Supervision teilgenommen. Mehr als die Hälfte davon musste die Supervisionserfahrung mit anderen Berufsgruppen teilen, da sie in multidisziplinären Teams arbeiten. Wie die ergänzenden Interviews gezeigt haben, rief die Supervision in berufsgemischten Gruppen und Teams z. T. große Probleme hervor – etwa durch die klare Hierarchie der Berufe, die sich auch in der Supervisionsrunde widerspiegelte. Dabei wurde die Supervision von 63,1 % der Befragten als gut und von 30,0 % als zufriedenstellend eingeschätzt, obwohl in 57 % der Fälle die Supervisor/innen keine ausgebildeten Sozialarbeiter/innen waren. Anders als angenommen, bevorzugten Sozialarbeiter/innen jedoch nicht unbedingt ihre eigenen „feldkompetenten“ Kolleg/innen als Supervisor/innen. Wichtiger war den Befragten die Ausstrahlung, Persönlichkeit sowie Vertrauen und die Tatsache, dass die Person eine Externe ist. Nicht belehrend, sondern dialogisch sollte die Supervision erfolgen und zwischen den Professionen „übersetzen“ können. Die unterschiedlichen Berufsgruppen und Perspektiven sollten dabei als Ressource genutzt werden – dadurch kann die Soziale Arbeit lernen sich in multiprofessionellen Settings zu behaupten.

**Quelle:** Geissler-Piltz, Brigitte / Gerull, Susanne (2007): Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. Subjektive Einschätzungen und Rahmenbedingungen professionellen Handelns. In: Klinische Sozialarbeit, Berlin, Nr. 3, Juli 2007, S. 10-12

Silvia Huber (Mag., Klinische und Gesundheitspsychologin)

## Evaluation von Supervision unter dem Aspekt der Qualitätssicherung in sozialen Organisationen.

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. Joachim Sauer, Universität Salzburg  
(2003/180 Seiten)

Untersuchungsfeld: Sozialer Bereich

Untersuchungszeitraum: 11/2002-05/2003

Erhebungsmethode: Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)

Forschungsansatz: Retrospektive Studie

Datenbasis: 76 Fragebögen (110 versandte Fragebögen), davon nahmen 55 Personen (33,8% Sozialarbeiter/innen / Sozialpädagog/innen, 18,3% Pädagog/innen / Psycholog/innen, 45,1% andere Berufsgruppen) an einem Supervisionsprozess teil. Zudem wurden 6 leitfadensorientierte Interviews mit den Leiter/innen der sozialen Einrichtungen und den Supervisor/innen durchgeführt.

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in die Bereiche eigene Person, Klient/innen, Kolleg/innen und Einrichtung/ Leitung unterteilt. Den persönlichen Nutzen von Supervision schätzten 45,4% der Supervisand/innen als (sehr) hoch, 45,5% als mittel und 9,1% als (sehr) gering ein. Den kollegialen Nutzen betrachteten 52,8% als (sehr) hoch, 34,5% als mittel, 12,7% als (sehr) gering. Der Nutzen für die Einrichtung wurde von 21,8% (sehr) hoch, von 29,1% mittel, von 49,1% (sehr) gering bewertet. Der klientenbezogene Nutzen war nach Angaben der Befragten bei 33,7% (sehr) hoch, bei 38,2% mittel, bei 18,2% (sehr) gering. In der Gesamtschau wurde die Supervision von 20 Supervisand/innen mit sehr gut, von 25 mit gut, von 8 mittel und von 2 als weniger gut bewertet (N=55). „Leiter und Supervisoren gehen in allen Organisationen davon aus, dass sich die Teilnahme der Mitarbeiter an Supervision im positiven Sinn auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt. ... Da die Mitarbeiterzufriedenheit, die von den Organisationen vorgeschrieben wird, überprüft wird, nehmen die Leiter an, dass die Qualität der Supervision durch die positive Mitarbeiterzufriedenheit gegeben ist.“ (S. 140)

Quelle: Silvia Huber (2003): Evaluation von Supervision unter dem Aspekt der Qualitätssicherung in sozialen Organisationen. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Psychologie der Universität Salzburg.

Wolfgang Kühl (Prof. Dr., Supervisor)

Claudia Pastäniger-Behnken (Dipl. Pädagogin, Supervisorin)

## Supervision in Thüringen (2) – eine erste Evaluation im Bereich der sozialen Arbeit.

(1999)

Untersuchungsfeld: Soziale Arbeit

Untersuchungszeitraum: 1997

Erhebungsmethode: Fragebogen: Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)

Forschungsansatz: Evaluative Supervisionsforschung

Datenbasis: 193 Fragebögen von Fachkräften der Sozialen Arbeit

Ergebnisse: Erhebliche Wirkungen von Supervision wurden festgestellt: im Bereich „eigene Person“: 83% der Befragten gaben an, mit Konflikten besser umgehen zu können, 82% erlebten eine zunehmende Deutlichkeit in ihren beruflichen Aufgaben; im Bereich „Klientel“: 77% der Befragten erfuhren mehr Sicherheit im Umgang mit Klient/innen, 74% gelang ein besserer Umgang mit Nähe und Distanz, 71% wurden bei der Erreichung ihrer fachlichen Ziele unterstützt; im Bereich „Kollegenkreis“: für 72% der Befragten verbesserte sich die Konfliktbearbeitung und erhöhte sich das Verständnis für Kolleg/innen, für 61% verbesserte sich die aufgabenbezogene Zusammenarbeit. Supervision wurde überwiegend als positiv erlebt und für die professionelle Kompetenzentwicklung als förderlich eingeschätzt.

**Quelle:** Wolfgang Kühl, Claudia Pastäniger-Behnken (1999): Supervision in Thüringen (2) – eine erste Evaluation im Bereich der sozialen Arbeit. In: Wolfgang Kühl, Regina Schindewolf (Hg.): Supervision und das Ende der Wende. Opladen: Leske+Budrich, S. 161-186

Wolfgang Kühl, Claudia Pastäniger-Behnken (1998): Supervision in Thüringen. Design einer Erkundungs- und Evaluationsstudie im Bereich der Sozialen Arbeit. In: Peter Berker, Ferdinand Buer (Hg.): Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder – Designs – Ergebnisse. Münster: Votum, S. 130-147

**Margit Kühne-Eisendle** (Mag. Supervisorin, Trainerin)

## **Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften.**

Diplomarbeit, Gutachterin: Prof. Dr. Elisabeth Brandhofer, Universität Innsbruck  
(2004/127 Seiten)

Untersuchungsfeld: Führungskräfte im Non-Profit-Bereich

Untersuchungszeitraum: 11/2003-4/2004

Erhebungsmethode: Expertinneninterviews (Leitfragebogen)

Forschungsansatz: Qualitative Sozialforschung

Datenbasis: 8 Führungskräfte (Einzelsupervision / Coaching)

Themen: Selbstverständnis als Leitung, neue Führungsaufgabe, Rollenklärung, Konkurrenz, Arbeitsüberlastung, Struktur der Organisation, Konfliktsituationen mit MitarbeiterInnen, Zielerreichung mit Mitarbeiter/innen.

Ergebnisse: Es gab eine hohe Zielzufriedenheit. Unterstrichen wurde die Wichtigkeit der Begleitung, des Austausches, der Beratschlagung und Reflexion der Leitungsfunktion. Beratungsprozesse halfen mit der „Einsamkeit“ in Führungspositionen besser umzugehen; Feedback, Planung und Reflexion führten zur Stärkung des Selbstbewusstseins als Führungskraft. Die Aussagen in den Interviews lassen den klaren Schluss zu, dass Supervision/Coaching für Frauen in Führungspositionen gewinnbringend und sinnvoll ist.

**Quelle:** Margit Kühne-Eisendle (2004): Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften. Innsbruck [www.hausarbeiten.de](http://www.hausarbeiten.de). Margit Kühne-Eisendle (2006): Wider die Einsamkeit – Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften. VDM Verlag Dr. Müller

Angelika Möhrke (Mag. Psychologin)

## **Evaluation von Supervision. Eine Untersuchung bei der Lebenshilfe Salzburg zur Erforschung der Wirkfaktoren von Supervisionsprozessen.**

Diplomarbeit: Gutachter: Prof. Dr. Joachim Sauer, Universität Salzburg  
(2000/146 Seiten)

Untersuchungsfeld: Sozialer Bereich

Untersuchungszeitraum: 2/1999-5/1999

Erhebungsmethode: Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)

Forschungsansatz: Retrospektive Studie

Datenbasis: 58 Fragebögen von Supervisand/innen (245 versandte Fragebögen),  
Dipl. Personal (10), Erzieher/innen (26), Fachbetreuer/innen (19)

Ergebnisse: Die Wirkungen der Supervision wurden getrennt für die Bereiche eigene Person, Klient/innen, Kolleg/innen und Einrichtung/Leitung abgefragt. Der größte Nutzen wurde für den Kolleg/innenkreis erreicht: 14% sehr hoch, 37,5% hoch, 23,5% mittel, 19,5% gering, 5,5% sehr gering. Die geringste Wirkung erzielte der Bereich Institution/Leitung: 7% sehr hoch, 16% hoch, 30% mittel, 29% gering, 18% sehr gering. Die Bereiche eigene Person und Klient/innen erreichten in der Gesamtschau Mittelwerte. Leitendes Personal profitierte im persönlichen Bereich mehr von der Supervision als nicht leitende MitarbeiterInnen. Ein Großteil der Supervisionsteilnehmer/innen war mit der Leistung der Supervisor/innen sehr zufrieden. Die subjektiv erlebte Zufriedenheit mit der beruflichen Situation war für alle 3 Berufsgruppen nach der Supervision deutlich höher als vorher. Ferner wurden die Bedingungsfaktoren für den Supervisionserfolg untersucht. Die Problemlösungskompetenz, die Beratungskompetenz und die Beziehungskompetenz sind wichtige Prädikatoren für den Erfolg der Supervision.

**Quelle:** Angelika Möhrke: (2000): Evaluation von Supervision. Eine Untersuchung bei der Lebenshilfe Salzburg zur Erforschung der Wirkfaktoren von Supervisionsprozessen. Universität Salzburg.  
[www.dgsv.de](http://www.dgsv.de)

Gertrud Siller (PD Dr., Supervisorin)

## Professionalisierung durch Supervision. Perspektiven im Wandlungsprozess sozialer Organisationen.

Habilitation 2007, Universität Göttingen

Untersuchungsfeld: Non-Profit-Bereich

Interviewführung: 2003-2004

Erhebungsmethode: Problemzentrierte Interviews

Forschungsansatz: Rekonstruktive Sozialforschung

Datenbasis: Fünf Interviews mit Führungskräften der unteren und mittleren Leitungsebene

Themen: Organisationswandel, professionelles Selbstverständnis, neue professionelle Herausforderungen, Erfahrungen mit Supervision, Nutzung von Supervision

Fragestellung: Wie kommen veränderte Arbeitsbedingungen und -anforderungen im Non-Profit-Bereich in der Supervision zum Ausdruck?

Ergebnisse: In der Supervision werden professionelles Selbstverständnis und Handeln sowie eine professionelle Haltung zu den Strukturveränderungen zu zentralen Themen. Der Strukturwandel in Organisationen des Sozialwesens hat Grundlagen verändernde Auswirkungen auf Anforderungen an professionelles Handeln von Führungskräften. Eckpfeiler dieser Anforderungen sind eine größere strukturelle Gestaltungsverantwortung auf der einen Seite und eine notwendige Orientierung an fachlich standardisierten Qualitätskriterien auf der anderen. Eine eigenlogische Gestaltungsfreiheit professionellen Handelns nimmt ab.

Die theoretisch-konzeptionell begründete Mehrperspektivität professioneller Supervision ist stärker nutzbar zu machen. Sie trug als organisationsexternes Reflexionsinstrument zur Organisationsentwicklung bei, indem sie Professionalisierungs- und Positionierungsprozesse der Fach- und Führungskräfte im Kontext von Reorganisationsprozessen förderte.

**Quelle:** Gertrud Siller (2008): Professionalisierung durch Supervision. Perspektiven im Wandlungsprozess sozialer Organisationen. Wiesbaden: VS-Verlag

## 12. Unternehmen und Organisationen ohne Spezifizierung

**Jutta Brünker** (Dr., Dipl. Psychologin, Supervisorin)

## **Beratung und Supervision. Fragen, Themen und Effekte.**

Dissertation, Gutachter: Prof. Dr. Jörg Fengler, Universität Köln  
(2004/318 Seiten)

Untersuchungsfeld: Sportartikelhersteller, Systemhaus - Informationstechnologie, Kindergarten, Beratungsstelle

Untersuchungszeitraum: 2001-2003

Erhebungsmethode: Qualitative Interviews, teilnehmende Beobachtung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 27 Supervisand/innen, 10 Vorgespräche, 19 Supervisionssitzungen, 4 Nachbefragungen

Themen: Kommunikationsstrukturen, Kooperation, Konflikte

**Ergebnisse:** Die Studie stellt detailliert vielfältige Äußerungen zum Thema „Nutzen von Supervision“ vor. Insgesamt wurde der beziehungsorientierte Nutzen von Supervision für den Profit-Bereich als gut eingeschätzt, vor allem für die Einführung von Teamarbeit, Interaktion, Beziehungsklärung und Metakommunikation. Sowohl für die Gruppen aus dem Non-Profit-Bereich als auch für die Gruppen aus dem Profit-Bereich zeigte sich der positive Nutzen vor allem durch eine stärkere aufgabenorientierte Ausrichtung im Umgang mit Arbeitsinhalten, Methoden und Strukturen. Supervision trug dazu bei, die beruflichen Aufgaben besser zu erfüllen, sie erhöhte die Motivation und unterstützte die Steuerung.

**Quelle:** Jutta Brünker (2005): Beratung und Supervision. Fragen, Themen und Effekte. Frankfurt: Peter Lang

Jutta Brünker (2005): Supervision als Personalentwicklungsinstrument bei der Einführung industrieller Teamarbeit. In: Supervision 4/2005, S. 51-59

## 13. Bereich Pflege und Altenhilfe

Erica Brühlmann-Jecklin (Krankenschwester AKP, Lehrerin für Krankenpflege, MSc. in Supervision)

## Supervision bei Pflegefachleuten. Eine Studie zur Situation in der Schweiz.

Masterthese, Betreuer: Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold, Donau-Universität Krems (2005/112 Seiten)

Untersuchungsfeld: Krankenpflege

Untersuchungszeitraum: 12/2004-3/2005

Erhebungsmethode: Halbstandardisierter Fragebogen (quantitative und qualitative Fragen)

Forschungsansatz: Explorative prospektive Studie

Datenbasis: 316 Fragebögen von Pflegefachleuten, davon kannten 56,6% Supervision und 25% der Befragten bekommen regelmäßig Supervision (31,1% Fallsupervision, 13,6% Einzelsupervision). Der Fragebogen wurde über die schweizerische Verbandszeitschrift KRANKENPFLEGE versandt (Auflage 30.000). In einem Teil des Fragebogens wurden Fragen zum Nutzen der aktuellen Supervision in den letzten 6 Monaten gestellt.

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in persönlich, beruflich, team- und patientenbezogen unterteilt. Zwischen 29,9% und 33,9% machten zu den Fragen nach dem Nutzen keine Angaben. Fast 70% nehmen wie folgt Stellung: Den beruflichen Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten schätzten 21,2% als hoch, 26,6% als mittel und 11,4% als gering ein und 9,8% der Befragten gaben keinen Nutzen an. Den persönlichen Nutzen betrachteten 25,3% als hoch, 25% als mittel, 10,8% als gering und 9,2% als nicht vorhanden. Der Nutzen für das Team wurde von 21,5% hoch, von 27,5% mittel, von 14,6% gering und von 5,4% mit keinem Nutzen bewertet. Der patientenbezogene Nutzen war nach Angaben der Befragten bei 16,5% hoch, bei 20,3% mittel, bei 13,3% gering und 16,1% sahen keinen Nutzen.

**Quelle:** Erica Brühlmann-Jecklin (2005): Supervision bei Pflegefachleuten. Eine Studie zur Situation in der Schweiz. Universität Krems. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 2006, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

Manfred Carrier (Dipl. Gerontologe)

### **Teamsupervision in Alten- und Pflegeheimen – Supervisandinnenbefragung zur Evaluation von Supervision bei Pflegedienstmitarbeiterinnen.**

Forschungsarbeit: Aufbaustudiengang Soziale Gerontologie, Universität Kassel  
(1994)

Untersuchungsfeld: Alten- und Pflegeheime

Untersuchungszeitraum: 1993

Erhebungsmethode: Standardisierter Fragebogen

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 77 Fragebögen von Pflegefachkräften (74%), hauswirtschaftlichen Mitarbeiterinnen (6%) und Mitarbeiterinnen der hausübergreifenden Dienste (20%). Die Supervisandinnen hatten 2 Jahre Erfahrung in Teamsupervision (14 Gruppen in 6 Heimen).

Themen: Zusammenarbeit im Team, Umgang mit alten, pflegebedürftigen Menschen

Ergebnisse: 77,6% der befragten Supervisandinnen erlebten die Supervision als Unterstützung für ihre Arbeit und 60% erfuhren eine Erleichterung im Umgang mit den Bewohner/innen. Für 61% hatte sich die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen, für 45,9% die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten und für 43,4% die Zusammenarbeit mit außenstehenden Helfern verbessert. Für 59,7% war Supervision keine praxisferne Theorie, sondern hatte einen unmittelbaren Bezug zur Arbeit. 42,1% der Befragten gaben an, dass Supervision ihr persönliches Arbeitsergebnis verbessert hatte. „Bei der Mehrheit der Teilnehmer baute Supervision psychische Arbeitsbelastungen ab und förderte die subjektive Arbeitszufriedenheit und Motivation.“ (S.716)

**Quelle:** Manfred Carrier (1994): Supervision erhöht Arbeitsqualität. In: *Altenheim*, Heft 10. Hannover: Vincentz Verlag, S. 712-717

**Karl-Josef Knaus** (MSc. in Supervision)

**Hilarion Petzold** (Prof. Dr. mult.)

**Lotti Müller** (Lic. phil., Klinische und Gerontopsychologin, Supervisorin)

## **Supervision in der Altenhilfe in Deutschland – eine explorative Multicenterstudie.**

(2005)

Untersuchungsfeld: Altenhilfe

Untersuchungszeitraum: 8/2004-10/2004

Erhebungsmethode: Halbstandardisierter Fragebogen (quantitative und qualitative Fragen)

Forschungsansatz: Explorative prospektive Studie

Datenbasis: 167 Fragebögen (658 versandte Fragebögen) von MitarbeiterInnen in der Altenhilfe (Pflegerberufe: 73,8%, Sozialarbeiter/innen/-pädagog/innen: 11,3%), davon hatten 80 Befragte in den letzten 6 Monaten Supervision (79% Team- und Gruppensupervision, 22,5% Fallsupervision). In einem Teil des Fragebogens wurden Fragen zum Nutzen der aktuellen Supervision gestellt sowie Fragen, welche positiven und negativen Erfahrungen daraus resultierten.

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in persönlich, beruflich, team- und patientenbezogen unterteilt. In der Gesamtschau schätzten 34% den Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten hoch, 28% als mittel und 13% als gering ein und 6% der Befragten gaben keinen Nutzen an. Dem Anliegen der SupervisorInnen nach hohem feld- und fachkompetentem, gerontologischem Wissen entsprachen nur 27,5% der SupervisorInnen, 32,5% der SupervisorInnen erhielten eine mittlere und 17,5% eine geringe Bewertung in Bezug auf ihre Feldkompetenz. Positive und negative Erfahrungen in der Supervision: Es gaben 13,8% der Befragten an positive und 20% eher positive Erfahrungen (persönlicher und teambezogener Nutzen, Unterstützung bei der Problem- und Konfliktbewältigung, Verbesserung der Kommunikation, etc.) gemacht zu haben, 7,5% negative und 5% eher negative Erfahrungen (mangelnde Feldkompetenz und soziale Inkompetenz der SupervisorInnen, teambezogene Ursachen).

**Quelle:** Karl-Josef Knaus, Hilarion Petzold, Lotti Müller (2005): Supervision in der Altenhilfe in Deutschland – eine explorative Multicenterstudie. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 2005, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

Francesca Lechner (Dipl. Gerontologin, Supervisorin)

## **Supervision – ein notwendiges Arbeitsinstrument für die komplexen Anforderungen in der (ambulanten) Altenpflege.**

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. Hans-Joachim von Kondratowitz, Universität Kassel

(1999/305 Seiten)

Untersuchungsfeld: Ambulante Altenpflege

Untersuchungszeitraum: 1998-1999

Erhebungsmethode: Quantitative und qualitative Befragung bezogen auf die Ebenen des kollegialen, familialen und personalen Kontextsystems ambulanter Pflege

Forschungsansatz: Klassische Evaluationsforschung

Datenbasis: 14 Pflegefachkräfte (21 Sitzungen / 90 Minuten)

Themen: Rollenvielfalt im ambulanten Pflorgeteam, Teamkonflikte als Folge von Kommunikationsproblemen, Interaktion zwischen Leitung und Team, Belastungspotentiale im professionellen Umgang mit alten Menschen in der ambulanten Pflege, Belastungspotentiale im Umgang mit (pflegenden) Angehörigen, Pflegequalität, intensive Fallarbeit

Ergebnisse: Durch die Supervision hat sich die Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung deutlich verbessert, auftauchende Probleme im Team konnten erheblich besser bearbeitet werden. Eigene Belange bzgl. der belastenden Arbeitssituationen konnten vermehrt ins Team eingebracht und der Bearbeitung zugeführt werden. Supervision hatte die Konfliktfähigkeit erhöht, zudem schaffte sie Entlastung. Durch die Supervision nahm die Zahl der Überforderungssituationen deutlich ab. Supervision wurde als Instrument der Qualitätssicherung positiv bewertet, insbesondere die Fallarbeit, in der v.a. kommunikative Aspekte von Pflege im Vordergrund standen. Supervision half adäquate Ansätze für die Bewältigung entstehender Probleme zu erarbeiten. Sie war praxisbezogen, lösungs- und ergebnisorientiert. Sie förderte die Fähigkeit zur professionellen Distanz. Supervision unterstützte die ressourcenorientierte und aktivierende Pflege. Durch die Supervision erweiterte sich das Bewusstsein der Pflegekräfte (Verstehen von Hintergründen, weniger Beurteilen und Bewerten, lebensweltliche Perspektivenübernahme) und das Verständnis für die Belange von Angehörigen, insbesondere von selbst pflegenden Angehörigen wuchs. Supervision hat die Erwartungen und Ziele des Teams im Gesamten gut erfüllt. Sie trug entscheidend zur Qualitätssicherung und psychosozialen Entlastung bei.

**Quelle:** Francesca Lechner (1999): Supervision - ein notwendiges Arbeitsinstrument für die komplexen Anforderungen in der (ambulanten) Altenpflege. Unveröffentlichte Diplomarbeit am Fachbereich Sozialwesen Universität Kassel. Francesca.Lechner@t-online.de

Lotti Müller (Lic. phil., Klinische und Gerontopsychologin, Supervisorin)  
Hilarion Petzold (Prof. Dr. mult.)  
Ursula Schreiter-Gasser (PD Dr. med.)

## **Supervision in gerontologischen Einrichtungen und Diensten – Eine empirische Erkundung in klinischen und sozialen Einrichtungen für alte Menschen in der Schweiz. (2005)**

Untersuchungsfeld: Altenhilfe

Untersuchungszeitraum: 11/2003-2/2004

Erhebungsmethode: Halbstandardisierter Fragebogen (quantitative und qualitative Fragen)

Forschungsansatz: Explorative prospektive Studie

Datenbasis: Von 832 Einrichtungen haben 399 geantwortet. Davon waren 155 Fragebögen von Supervisionsnutzer/innen (52,3% Mitarbeiter/innen in Leitungsfunktion, 41% nicht – leitende Mitarbeiter/innen) und 244 Fragebögen von Nicht-Nutzer/innen von Supervision.

Die häufigste Form der angewandten Supervision war die Teamsupervision (39%), gefolgt von Fallsupervision (35%), interdisziplinärer Supervision (15%) und Einzelsupervision (11%).

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in beruflich, persönlich, team- und patientenbezogen unterteilt. Den beruflichen Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten schätzten 41,9% als hoch, 36,1% als mittel und 14,2% als gering ein und 3,9% der Befragten gaben keinen Nutzen an. Den persönlichen Nutzen betrachteten 39,4% als hoch, 41,3% als mittel, 11,6% als gering und 4,5% als nicht vorhanden. Der Nutzen für das Team wurde von 48,4% hoch, von 27,1% mittel, von 13,5% gering und von 2,6% mit keinem Nutzen bewertet. Der patientenbezogene Nutzen war nach Angaben der Befragten bei 31,6% hoch, bei 36,1% mittel, bei 16,8% gering und 5,8% sahen keinen Nutzen. Der berufliche Nutzen wurde signifikant höher eingeschätzt, wenn es sich um Fallsupervision und Einzelsupervision handelte. Einen signifikanten Zusammenhang ergab die Auswertung auch zwischen der Einschätzung des patientenbezogenen Nutzens und einer hohen fachlich-gerontologischen Kompetenz der Supervisorin/des Supervisors. Insgesamt wurde die fachliche Kompetenz der Supervisor/innen von 53,5% der befragten Supervisand/innen als hoch bewertet (mittel: 14,8%, gering: 1,9%, keine Angaben: 29,7%). Positive und negative Erfahrungen in der Supervision: In der Gesamtschau gaben 107 Befragte an positive Erfahrungen (Verbesserung von sozialen Kompetenzen, der Zusammenarbeit, der Kommunikation und der Arbeit mit den Patient/innen, Schärfung der Wahrnehmung, etc.) gemacht zu haben. 28 Befragte (davon 18 Nicht-Nutzer/innen) nannten negative Erfahrungen in Super-

vision (fehlender Theorie-Praxis-Bezug, unbefriedigende Methodik, fehlende Patientenperspektive seitens der Supervisorin/des Supervisors).

**Quelle:** Lotti Müller, Hilarion Petzold, Ursula Schreiter-Gasser (2005): Supervision in gerontologischen Einrichtungen und Diensten - Eine empirische Erkundung in klinischen und sozialen Einrichtungen für alte Menschen in der Schweiz. In: Integrative Therapie 2/2005. Paderborn: Junfermann, S. 181-214



## 14. Bereich: Physiotherapie

Hester van Wijnen (Dipl. Supervisorin, Physiotherapeutin B of Health)

## **Berufliche Identität und Supervision bei Physiotherapeuten.**

Diplomarbeit, Betreuer: Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Freie Universität Amsterdam  
(2006/104 Seiten)

Untersuchungsfeld: Physiotherapie

Untersuchungszeitraum: 10/2004-12/2005

Erhebungsmethode: Quantitative und qualitative Fragebogenuntersuchung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 246 Fragebögen von 690 versandten Fragebögen, davon hatten 31,7% der befragten Physiotherapeut/innen eine Supervision erhalten und 68,3% der Befragten nicht. Die häufigste Form stellte die Fallsupervision dar, gefolgt von der Teamsupervision. In einem Teil des Fragebogens wurden Fragen zum Nutzen der aktuellen Supervision gestellt sowie daraus resultierende positive und negative Erfahrungen in den letzten 6 Monaten.

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in persönlich, beruflich, team- und patientenbezogen unterteilt. Mit einem Medianwert von 4 auf einer fünfer Skala wird der persönliche Nutzen, der berufliche Nutzen, der patientenbezogene Nutzen und der teambezogenen Nutzen als recht zufriedenstellend bewertet. 16,7% der Befragten gaben an negative Erfahrungen in Supervision gemacht zu haben (Inkompetenz, Kränkung, fehlende Neutralität) und 75,6% gaben positive Erfahrungen an (Lösungen für Konflikte, neue Perspektiven, bessere Zusammenarbeit).

**Quelle:** Hester van Wijnen (2006): Berufliche Identität und Supervision bei Physiotherapeuten. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 3/2006, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

## 15. Bereich Polizei

Ulrich Driller (Dipl. Supervisor)

Christiane Hoffmeister (Kriminalhauptkommissarin, Supervisorin)

## Gruppensupervision mit Dienstabteilungs- und Dienstschichtleitern.

(2005)

Untersuchungsfeld: Polizei

Untersuchungszeitraum: 10/2002-4/2004

Erhebungsmethode: Standardisierter Fragebogen

Datenbasis: 17 Teilnehmerinnen, 12 Sitzungen

Themen: Umgang mit „schwierigen“ Mitarbeiter/innen, Erfahrungsaustausch, Paarkonstellationen, Emotionen, Fehler

Ergebnisse: Als bedeutsamste Erfahrung wurde die Vielfalt an möglichen Problemlösungen in schwierigen Situationen hervorgehoben sowie die Erfahrung für Konflikte alternative Handlungsweisen kennen gelernt zu haben. Der Austausch in der Gruppensupervision war ein effektives Lernfeld sowohl für Anfänger als auch Routiniers. „Durch das Besprechen von Konflikten und problematischen Situationen im Kreise von Kollegen bietet sich die Möglichkeit, dienstliche Probleme gemeinsam zu reflektieren und damit der „Einsamkeit in der Führungsfunktion“ zu entkommen, die im Rahmen der hierarchischen Organisation Polizei schnell entsteht. Die Wirkung ist dann eine entlastende.“ (S.172) Das Pilotprojekt Supervision wurde als hochwirksames Beratungsverfahren zur Sicherung und Verbesserung der Qualität für Leitungsfunktionen und als wertvoller Beitrag zur Organisationsentwicklung bewertet.

**Quelle:** Ulrich Driller, Christiane Hoffmeister (2005): Gruppensupervision mit Dienstabteilungs- und Dienstschichtleitern. Erfahrungen, Themen und Prozesse eines Pilotprojektes in der Bezirksregierung Lüneburg. Die Polizei: Heft 6/2005, S.168-173

Ulrich Driller (Dipl. Supervisor)

## **Gruppensupervision mit Sachbearbeiterinnen für Sexualdelikte: Erfahrungen, Themen, Prozesse, Wirkungen.**

(2004)

Untersuchungsfeld: Polizei

Untersuchungszeitraum: 2002

Erhebungsmethode: Standardisierter Fragebogen

Datenbasis: 21 Teilnehmerinnen (Die Befragten hatten zu diesem Zeitpunkt 1-2 Jahre Supervisionserfahrung)

Themen: Sexualdelikt gleich Frauensache, Grenzerlebnisse, Stress, Belastung, Arbeits- und Rahmenbedingungen

Ergebnisse: Die Auswertung ergab, dass Supervision für Sachbearbeiterinnen von Sexualdelikten kompetenzsteigernde und gesundheitserhaltende Wirkungen hatte. Supervision wurde als besonders hilfreich bei der Verarbeitung von belastenden Situationen erlebt. Unterstützend wirkte Supervision auch bei Kooperations- und Kommunikationsproblemen mit Kollegen. Zudem trug Supervision zur Integration neuer Perspektiven in das eigene Handlungsrepertoire bei. In Supervision konnten Strukturen und Muster für erfolgreiches Handeln entwickelt werden, wodurch die Sicherheit und Orientierung in schwierigen Situationen gestärkt wurde.

**Quelle:** Ulrich Driller (2004): Gruppensupervision mit Sachbearbeiterinnen für Sexualdelikte. Polizei& Wissenschaft: 2/2004, S.13-23



## 16. Bereich Psychiatrie

Hans-Christoph Eichert (Dr., Dipl. Psychologe, Dipl. Supervisor)

## **Supervision und beruflicher Stress im psychiatrischen Bereich. Ressourcenentwicklung durch Supervision.**

Diplomarbeit, Betreuer: Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Freie Universität  
Amsterdam  
(2004/179 Seiten)

Untersuchungsfeld: Ambulante psychiatrische Einrichtungen

Untersuchungszeitraum: 12/2003-11/2004

Erhebungsmethode: Quantitative Fragebogenuntersuchung

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 110 Fragebögen (163 versandte Fragebögen) von 104 Supervisand/in-  
nen, Erfahrungen in Teamsupervision, Gruppensupervision, kollegialer Supervision

Fragestellungen: Wie bewerten Mitarbeiter/innen in sozialen Einrichtungen die  
Rolle von Supervision im Hinblick auf die Bewältigung von beruflichen Belas-  
tungen? Führt Supervision zu verbesserter Wahrnehmung und Bewertung von  
relevanten Ressourcen und damit zur verbesserten Verarbeitung beruflicher  
Belastungen?

Ergebnisse: Die höchste Bedeutung hatte im Laufe des Supervisionsprozesse das  
Thema „Arbeit mit Klient/innen“, gefolgt vom Thema „Zusammenarbeit und  
Konflikte mit Kolleg/innen bzw. mit der Leitung“. Sehr positiv wurden die Wirkun-  
gen der Supervision auf die Bereiche Wahrnehmungsfähigkeit im Umgang mit  
Klient/innen, Souveränität in der Arbeit, kollegiale Zusammenarbeit, Nutzung von  
Fachkompetenz, berufliche Fertigkeiten und Feldkenntnisse sowie Handlungs- und  
Entscheidungsmöglichkeiten bewertet. 83,4% der Befragten gaben an, dass sie  
eine Verbesserung der Arbeitssituation durch Supervision feststellen konnten. Auch  
die allgemeine Supervisionszufriedenheit lag sehr hoch. Supervision trug also vor  
allem zur Nutzung der professionellen Ressourcen bei. 49,6% der Supervisand/in-  
nen sahen durch Supervision deutlich größere Kontrollmöglichkeiten gegenüber  
Belastungen, 35,9% der Antworten lagen im Mittelbereich und 14,6% der Befrag-  
ten erlebten keine bzw. wenig Verbesserungen. Eine bessere Selbstwirksamkeit  
gegenüber Belastungen erlebten 47,6%, 38,8% der Zustimmungen lagen im Mit-  
telbereich und 13,6% bezeichneten diese Aussage für sich als nicht bzw. kaum  
zutreffend.

**Quelle:** Hans-Christoph Eichert (2005): Supervision und beruflicher Stress im psychiatrischen Bereich -  
Ressourcenentwicklung durch Supervision. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine inter-  
disziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 10/2005, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>  
Hans-Christoph Eichert (2005): Entwicklung beruflicher Ressourcen durch Supervision. Eine Unter-  
suchung im ambulanten psychiatrischen Bereich. Gruppendynamik und Organisationsberatung, 36.  
Jahrgang Heft 3, S. 285 – 302

Hans-Christoph Eichert (Dr., Dipl. Psychologe, Dipl. Supervisor)

## **Supervision und Ressourcenentwicklung – Eine Untersuchung zur Supervision in der stationären Psychiatrie**

Dissertation, Gutachter: Prof. Dr. Jörg Fengler, Universität zu Köln  
(2008/389 Seiten)

Untersuchungsfeld: Stationäre psychiatrische Einrichtungen in Deutschland und der Schweiz

Untersuchungszeitraum: 3/2006-11/2007

Erhebungsmethode: Fragebögen (zwei Messzeitpunkte im Abstand von 10 Monaten)

Testverfahren: Faktorielle multivariate Varianzanalysen mit Messwiederholung, Einwegvarianzanalysen, T-Tests für abhängige Gruppen, Korrelationsanalysen, Regressionsanalysen, Faktorenanalysen

Datenbasis: Insgesamt 451 Mitarbeiter/innen. 213 Mitarbeiter/innen beteiligten sich nur an Befragung 1, 147 Mitarbeiter/innen beteiligten sich an Befragung 1 und 2, 91 Mitarbeiter/innen beteiligten sich nur an Befragung 2. Untersucht wurden drei Gruppen: Gruppensupervision, Teamsupervision und Kontrollgruppe (keine Supervision).

Fragestellungen: Vor dem Hintergrund eines stress- und ressourcentheoretischen Modells wurde im Rahmen eines faktoriellen multivariaten varianzanalytischen Designs untersucht, ob bei Teilnehmern/innen von Supervision Verbesserungen bei wahrgenommenen berufsrelevanten professionellen, sozialen und materiellen Ressourcen zu beobachten sind, und inwieweit diese sich supervisionsformspezifisch (Teamsupervision, Gruppensupervision, Nicht-Supervision) unterscheiden.

Ergebnisse: Zwischen Veränderungen bei den wahrgenommenen Ressourcen und ihrer Nutzbarkeit sowie Veränderungen der wahrgenommenen Kontrolle und Selbstwirksamkeit konnten signifikant positive Zusammenhänge gefunden werden. Ebenso konnten signifikante modellgerechte Korrelationen zwischen Veränderungen bei der wahrgenommenen Kontrolle und Selbstwirksamkeit und Veränderungen bei den Arbeitszufriedenheits- und Gesundheitsindikatoren gefunden werden. Überwiegend nicht bestätigt wurden die Hypothesen, die sich auf Verbesserungen von wahrgenommenen Ressourcen in den Supervisionsgruppen beziehen. Lediglich bei der wahrgenommenen praktischen Unterstützung durch Vorgesetzte kam es in der Teamsupervisionsgruppe im Gegensatz zu den anderen Gruppen zu signifikanten Verbesserungen.

Die Untersuchungsergebnisse legen aber mögliche kompensatorische Effekte nahe, denn auf der Ebene statistisch bedeutsamer Tendenzen konnte gezeigt werden, dass es bei den wahrgenommenen professionellen Ressourcen und bei der wahrgenommenen Nutzbarkeit professioneller und sozialer Ressourcen im Gegen-

satz zu den Supervisionsgruppen nur in der Nicht-Supervisionsgruppe zu Verschlechterungen gekommen ist, obwohl die Arbeitsbedingungen in allen Gruppen als verschlechtert wahrgenommen wurden.

**Quelle:** Hans-Christoph Eichert (2008): Supervision und Ressourcenentwicklung – Eine Untersuchung zur Supervision in der stationären Psychiatrie. <http://kups.ub.uni-koeln.de/volltexte/2008/2405>

Kurt Gottfried (Dipl. Pädagoge, Dipl. Supervisor)  
Sylvie Petitjean (Dr., Klinische Psychologin)  
Hilarion Petzold (Prof. Dr. mult.)

## Supervision in der Psychiatrie – eine Multicenterstudie.

Schweiz (2004)

Untersuchungsfeld: Psychiatrie

Untersuchungszeitraum: 7/2002-6/2003

Erhebungsmethode: Halbstandardisierter Fragebogen (quantitative und qualitative Fragen)

Forschungsansatz: Explorative prospektive Studie

Datenbasis: 326 Fragebögen (765 versandte Fragebögen), Mitarbeiter/innen von 6 Kliniken (Pflegerberufe: 81%, andere Berufsgruppen: 15%, Ärzt/innen: 4%) In einem Teil des Fragebogens wurden Fragen zum Nutzen der aktuellen Supervision gestellt sowie daraus resultierende positive und negative Erfahrungen in den letzten 6 Monaten.

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in persönlich, beruflich, team- und patientenbezogen unterteilt. In der Gesamtschau schätzten 29% den Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten hoch, 47% als mittel und 18% als gering ein und 6% der Befragten gaben keinen Nutzen an. Verglichen wurden auch die einzelnen Supervisionsarten: patientenbezogene Supervision (Fallsupervision) versus teambezogene Supervision (Teamsupervision). Fallsupervision wird doppelt so häufig wie Teamsupervision durchgeführt. In Bezug auf „persönlichen Nutzen“ und „teambezogenen Nutzen“ gab es zwischen den Supervisionsarten keine bedeutsamen Unterschiede. Hochsignifikante Unterschiede gab es hingegen in Bezug auf den „berufsbezogenen Nutzen“ und den „patientenbezogenen Nutzen“. „Ein mittlerer (45%) bis hoher (36%) „berufsbezogener Nutzen“ wurde von den Supervisand/innen mit patientenbezogener Supervision angegeben (n215), versus einem mittleren (58%) und einem hohen (13%) Nutzen in der Teamsupervision. Ein mittlerer (46%) und hoher (36%) „patientenbezogener Nutzen“ wurde von den Supervisand/innen mit patientenbezogener Supervision angegeben, versus einem mittleren (39%) und einem hohen (15%) in der Teamsupervision.“ (S.314)

Positive und negative Erfahrungen in der Supervision: In der Gesamtschau gaben 74% an positive Erfahrungen (Verbesserung der Zusammenarbeit, der Kommunikation, der Arbeit mit den Patienten, Unterstützung, Entlastung, Klärung, neue Impulse) gemacht zu haben, 18% gaben an negative Erfahrungen (mangelnde Feldkompetenz, zu wenig patientenbezogen, Nichteingehen auf Anliegen, Grenzüberschreitung seitens der Supervisorin/des Supervisors) gemacht zu haben und 8% der Befragten machten keine Angaben. Signifikante Unterschiede zeigten sich dabei zwischen den einzelnen Kliniken.

---

**Quelle:** Kurt Gottfried, Sylvie Petitjean, Hilarion G. Petzold (2003): Supervision in der Psychiatrie – eine Multicenterstudie (Schweiz) In: Hilarion G. Petzold u.a. (2003): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation. Opladen: Leske + Budrich, S. 299-334

Susanne Orth (Ärztin, Dipl. Supervisorin)

Frank Siegele (Dipl. Sozialpädagoge, Dipl. Supervisor)

## Die Wirkung von Supervision in psychiatrischen Tageskliniken.

Diplomarbeit, Betreuer: Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold, Freie Universität Amsterdam  
(2006/72 Seiten)

Untersuchungsfeld: Psychiatrische Tageskliniken

Untersuchungszeitraum: 2/2006-7/2006

Erhebungsmethode: Halbstandardisierter Fragebogen (quantitative und qualitative Fragen)

Forschungsansatz: Explorative prospektive Studie

Datenbasis: 115 Fragebögen (166 versandte Fragebögen, Rücklauf von 69,3%).

Alle Mitarbeiter/innen von 8 Kliniken, die an der Supervision teilnahmen, wurden befragt. (Leitende Mitarbeitende: 16,5%, nicht-leitende Mitarbeitende: 78,6%, Mitarbeitende in Ausbildung: 4,9%). Die häufigste Form stellte die Fallsupervision dar (n109), gefolgt von der Stationssupervision (n54) und der Teamsupervision (n34).

In einem Teil des Fragebogens wurden Fragen zum Nutzen der aktuellen Supervision gestellt sowie daraus resultierende positive und negative Erfahrungen in den letzten 6 Monaten.

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in persönlich, beruflich, team- und patientenbezogen unterteilt. In der Gesamtschau schätzten 43,2% den Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten hoch, 42,8% als mittel und 11,6% als gering ein und 2,4% der Befragten gaben keinen Nutzen an.

Der patientenbezogene Nutzen war nach Angaben der Befragten bei 53,9% hoch, bei 36,5% mittel, bei 7,8% gering und bei 1,7% ohne Nutzen. Der Nutzen für das Team wurde von 43,9% hoch, von 41,2% mittel, von 11,4% gering und von 3,5% mit keinem Nutzen bewertet. Den beruflichen Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten schätzten 41,7% als hoch, 47% als mittel und 10,4% als gering ein und 0,9% der Befragten gaben keinen Nutzen an. Den persönlichen Nutzen betrachteten 33,3% als hoch, 46,5% als mittel, 16,7% als gering und 3,5% als nicht vorhanden.

Positive und negative Erfahrungen in der Supervision: In der Gesamtschau gaben 80 Befragte an, positive Erfahrungen wie Verbesserung der Arbeit mit den Patient/innen, Unterstützung, neue Impulse, Verbesserung der Zusammenarbeit und der Kommunikation im Team gemacht zu haben, 10 gaben an, negative Erfahrungen (Nichteingehen auf Anliegen, Kränkung, Entwertung, Grenzüberschreitung seitens der Supervisorin/des Supervisors) gemacht zu haben und 30 der Befragten

machten keine Angaben. Signifikante Unterschiede zeigten sich dabei zwischen den einzelnen Tageskliniken.

**Quelle:** Susanne Orth, Frank Siegele (2006): Die Wirkung von Supervision in psychiatrischen Tageskliniken. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 05/2007, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>

Sylvie Petitjean (Dr., Klinische Psychologin)

## Die Wirkung von Supervision im Feld der Psychiatrie. Multicenterstudie Österreich.

Diplomarbeit, Betreuer: Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold, Freie Universität  
Amsterdam  
(2005/53 Seiten)

Untersuchungsfeld: Psychiatrie

Untersuchungszeitraum: 2/2004-7/2004

Erhebungsmethode: Halbstandardisierter Fragebogen (quantitative und qualitative Fragen)

Forschungsansatz: Explorative prospektive Studie

Datenbasis: 300 Fragebögen (641 versandte Fragebögen), Mitarbeiter/innen von 9 Psychiatrischen Kliniken (Pfleger/innen: 30,3%, Ärzt/innen: 22,7%, Ergotherapeut/innen: 13,0%, andere Berufsgruppen: 24,7%). Die häufigste Form stellt die Teamsupervision dar (n219), gefolgt von der Fallsupervision (n162).

Ergebnisse: Der Nutzen von Supervision wurde in beruflich, persönlich, team- und patientenbezogen unterteilt. Den beruflichen Nutzen von Supervision in den letzten 6 Monaten schätzten 40,1% als hoch, 44,7% als mittel und 10,6% als gering ein und 4,6% der Befragten gaben keinen Nutzen an. Den persönlichen Nutzen betrachteten 33,1% als hoch, 43,4% als mittel, 17,6% als gering und 5,9% als nicht vorhanden. Der Nutzen für das Team wurde von 40,2% hoch, von 44,8% mittel, von 8,4% gering und von 6,6% mit keinem Nutzen bewertet. Der patientenbezogene Nutzen war nach Angaben der Befragten bei 34,8% hoch, bei 42,1% mittel, bei 15,0% gering und bei 8,1% ohne Nutzen. In einer globalen Einschätzung gaben alle Klinikmitarbeiter/innen auf einer Skala von sehr positiv bis sehr negativ ihre Erfahrungen mit Supervision an: 34% berichteten über sehr positive, 43,5% über positive, 15,6% über zufriedenstellende, 5,4% über negative und 1,4% über sehr negative Erfahrungen. Den Supervisor/innen wurde von 77% der Klinikmitarbeiter/innen eine hohe fachliche und soziale Kompetenz zugeschrieben. Verglichen wurden auch die (einzelnen) Supervisionsarten: Fallsupervision (patientenbezogene Supervision) versus Teamsupervision (teambezogene Supervision). Signifikante Unterschiede gab es dabei in Bezug auf den „berufsbezogenen Nutzen“ und den „patientenbezogenen Nutzen“. Die Teilnehmer/innen der Fallsupervision schätzten den „berufsbezogenen Nutzen“ zu 39,1% mit mittel, zu 52,3% mit hoch ein. Dem gegenüber beurteilten die Teilnehmer/innen der Teamsupervision den „berufsbezogenen Nutzen“ zu 55,1% mit mittel und nur zu 27,1% mit hoch. Den „patientenbezogenen Nutzen“ schätzten die Teilnehmer/innen der Fallsupervision zu 42,1% mit mittel, zu 48,7% mit hoch ein. Dem gegenüber beurteilten die Teilnehmer/innen der Teamsupervision den „patientenbezogenen Nutzen“ zu 42,7% mit mittel und nur zu 17,7% mit hoch.

**Quelle:** Sylvie Petitjean (2005): Die Wirkung von Supervision im Feld der Psychiatrie. Multicenterstudie Österreich. Universität Amsterdam. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 2006, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>.  
Siehe dazu auch Kolar/Petitjean/Petzold (2007): Supervision in der Psychiatrie – eine europäische Multicenterstudie: Explorationsfeld Österreich, 2007. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 03/2007

## 17. Bereich Psychotherapie

Valerija Sipos (Dr., Dipl. Psychologin)

## **Effekte von Supervision auf Therapieprozess und Therapieergebnis bei der Behandlung von Patientinnen mit Anorexia nervosa: ein Beitrag zur Supervisionsforschung.**

Dissertation, Gutachter: Prof. Dr. Hans Reinecker, Universität Bamberg  
(2001/206 Seiten)

Untersuchungsfeld: Einzelpsychotherapie mit anorektischen Patientinnen in einer Klinik

Untersuchungszeitraum: 5/1998-5/1999

Erhebungsmethode: Internationale Diagnose-Checklisten, verschiedenen Messinstrumente zur Erfassung der Prozess- und Ergebnisqualität

Datenbasis: 4 Supervisand/innen (Verhaltenstherapeut/innen in Ausbildung), 51 Patientinnen mit Anorexia nervosa (Sie wurden in einer Vergleichsstudie mit einem strukturierten Therapieprogramm mit und ohne Supervision behandelt.)

Themen: Dramatik der Erkrankung, ambivalente Therapiemotivation, Tod, Hilflosigkeit, Verantwortung

Fragstellungen: Wird durch die Supervision die Prozess- und Ergebnisqualität der Therapie verbessert? Besteht ein Zusammenhang zwischen Prozessqualität und Ergebnisqualität?

Ergebnisse: Der im Forschungsprojekt durchgeführten Supervision wird als Bestandteil der Strukturqualität „Treatment-Nützlichkeit“ zugesprochen. Die Patientinnen der Supervisionsgruppe zeigten ein besseres Therapieergebnis im Bereich Depressivität und einigen psychopathologischen Bereichen. Die Prozessqualität der Therapie beeinflusste das Ergebnis der Therapie. Die Supervisand/innen selbst erhöhten ihre berufsspezifischen, persönlichen und methodischen Kompetenzen durch die Supervision.

Quelle: Sipos Valerija (2001): „Effekte von Supervision auf Therapieprozess und Therapieergebnis bei der Behandlung von Patientinnen mit Anorexia nervosa: ein Beitrag zur Supervisionsforschung.  
URN: urn:nbn:de:bvb:473-opus-176; URL:<http://www.opus-bayern.de/uni-bamberg/volltexte/2005/17/>

Ulrike Willutzki (PD. Dr., Dipl. Psychologin)

Britta Tönnies (Dipl. Psychologin)

Frank Meyer (Dr., Dipl. Psychologe)

## Psychotherapiesupervision und die therapeutische Beziehung – eine Prozessstudie

Ruhr Universität Bochum (2005)

Untersuchungsfeld: Psychotherapie

Untersuchungszeitraum: 2000-2004

Erhebungsmethode: Fragebogen THEBU 96, Fragebogen BAV 96, Fragebogen zur Supervision

Datenbasis: 51 Patientinnen und 53 Patienten, 13 Therapeutinnen und 3 Therapeuten, 2 Supervisorinnen und 4 Supervisoren; Analyse von 104 Supervisions-episoden aus Ausbildungstherapien; 4 Messzeitpunkte; in 67 Supervisionen war die therapeutische Beziehung Thema.

Fragestellung: Inwieweit verändert sich nach einer Supervisionsitzung die Qualität der therapeutischen Allianz aus Sicht von Patient/innen und Therapeut/innen?

Ergebnisse: Sowohl aus Patient/innen- wie auch aus der Therapeut/innenperspektive wurde die therapeutische Beziehung nach der Supervision günstiger eingeschätzt als vorher. Supervision wurde zwar bei schwierigen Beziehungsvoraussetzungen von den Therapeut/innen vermehrt nachgefragt, aber die Verbesserung der Therapiebeziehung trat nicht nur bei den speziell angeforderten, sondern ebenso bei den regulären Supervisionen auf. Hervorgehoben wurde, dass die Patient/innen die therapeutische Beziehung nach einer Supervisionsitzung besser beurteilten und bei ihnen die Effekte zum Teil prägnanter waren als bei den Therapeut/innen.

**Quelle:** Ulrike Willutzki, Britta Tönnies, Frank Meyer (2005): Psychotherapiesupervision und die therapeutische Beziehung – eine Prozessstudie. In: Verhaltenstherapie & Psychosoziale Praxis (3/2005). Tübingen: dgvt-Verlag



## 18. Bereich Schule

Liselotte Denner (Dr., Dipl. Pädagogin, Supervisorin)

## **Gruppenberatung für Lehrer und Lehrerinnen. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung schulinterner Supervision und Fallbesprechung.**

Dissertation, Pädagogische Hochschule Ludwigsburg  
(2000/417 Seiten)

Untersuchungsfeld: Lehrer/innen an der Grund- und Hauptschule

Untersuchungszeitraum: 1996-1998

Erhebungsmethode: Halbstrukturierte Interviews, standardisierte Fragebögen

Forschungsansatz: Begleitende Evaluation, summative Evaluation

Datenbasis: Befragung von Lehrer/innen, Gruppenleiter/innen und Schulleiter/innen

(151 Interviews, 480 Fragebögen). 8 Gruppen (64 Lehrer/innen) beteiligten

sich an der Längsschnittstudie: Interviews zu Beratungsbeginn, nach Abschluss des Beratungsprozesses und bei der Nacherhebung nach 6 Monaten

Fragestellung: Ist schulinterne Gruppenberatung ein geeignetes Verfahren, um den individuellen, kollegialen und schulischen Beratungsbedarf zu decken sowie die Professionalisierung der Lehreraarbeit zu fördern?

Themen: Umgang mit Erwachsenen und der Institution Schule (70%), Beziehungen zu Schüler/innen und Klassen (64%), eigene Person (36%), Unterricht (11%)

Ergebnisse: Der Beratungsprozess wurde von den Befragten als Kommunikations-, Reflexions- und Entlastungsprozess gekennzeichnet. Die ausgeprägteste Wirkung zeigte sich deshalb auch im Bereich „Entlastung“ und im Bereich „Erweiterung der Perspektiven“. Beratung förderte die Zusammenarbeit, die gegenseitige Unterstützung, das gemeinsame Handeln sowie eine veränderte Sicht auf Unterricht und Schule. Die Möglichkeit des Reflektierens über Probleme auf den verschiedenen Ebenen „berufliches Handeln“, „eigene Person“ und „berufliche Rolle“ wurde als positiv erlebt. Mit kollegialer Unterstützung wurde starres Denken und Einzelkämpfertum überwunden und der Blick für das Gesamte geschärft. Die Kommunikationserfahrungen ermutigten zum vermehrten fachlichen Austausch und durch die Gruppenberatung erhöhte sich auch die Mitgestaltungskompetenz. „Ein Beratungserfolg, der so vielschichtig dokumentiert ist, legitimiert das schulinterne Beratungssetting als geeignete Maßnahme der Lehrer- und Lehrerinnenfortbildung und als Maßnahme, die für die Personal- und Schulentwicklung wichtige Impulse gibt.“(S.381)

Quelle: Liselotte Denner (2000): Gruppenberatung für Lehrer und Lehrerinnen. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung schulinterner Supervision und Fallbesprechung. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt

Christine Gasser (Lehrerin, Supervisorin)

## Supervision in der deutschsprachigen Schule in Südtirol.

Projekt

(2001/38 Seiten; 2004/6 Seiten)

Untersuchungsfeld: Schule

Untersuchungszeitraum: 2000/2001; 2003/2004

Erhebungsmethode: Fragebogen: Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI)

Datenbasis: 2000/2001: 45 Fragebögen (50 versandte Fragebögen) von Lehrer/innen, Schulleiter/innen, Direktor/innen, die an Gruppensupervisionen teilnahmen; 2003/2004: 90 Fragebögen (105 versandte Fragebögen) von Lehrer/innen, die an Gruppensupervisionen teilnahmen

Themen: Verbesserung der internen Zusammenarbeit, Konflikte in der Zusammenarbeit, Konkurrenz, Fallarbeit, Rollenveränderung

Ergebnisse: 2000/2001: Für 31 Befragte hatte die kollegiale Beratung und Unterstützung zugenommen, 28 konnten besser mit Konflikten umgehen, 27 hatten mehr Verständnis für ihre Schüler/innen entwickelt und für 26 Befragte waren die Verantwortungsbereiche klarer geworden. „Aus den Nennungen der Supervisor/innen über die Auswirkungen der Supervision auf den Kollegenkreis und ihre Motive wieder an einer Supervision teilzunehmen, lässt sich schließen, dass es vielen gut tat, aus der Isolation auszusteigen und im geschützten Rahmen mit Kollegen Situationen aus dem Schulalltag zu besprechen und gemeinsam nach Lösungswegen zu suchen.“(S.34); 2003/2004: In diesen Gruppensupervisionen zeigte sich vor allem eine Wirkung auf der kollegialen Ebene. 57 der Befragten konnten besser mit Konflikten umgehen, 48 erhielten mehr Klarheit über ihre beruflichen Aufgaben, 48 konnten die Verantwortungsbereiche klarer abstecken, für 46 hatte die kollegiale Unterstützung zugenommen, 39 konnten ihre Kräfte besser einteilen und 41 der befragten Lehrer/innen entwickelten mehr Verständnis für ihre Schüler/innen. Schulstufenübergreifende Gruppen förderten das Verständnis für die jeweiligen Themen einer Schulstufe und ermöglichten eine Perspektivenvielfalt bei der Bearbeitung von Themen und Fallbeispielen.

**Quelle:** Christine Gasser (2002): Supervision – ein Beitrag zur Schulentwicklung. Projekt „Supervision in der deutschsprachigen Schule in Südtirol“.

Christine Gasser (2004): Evaluation der Supervisionsprozesse im Schuljahr 2003/2004

Bezugsadresse: Christine Gasser, Dienststelle für Gesundheitserziehung, Integration und Schulberatung.

A.Alagi Str. 10, I-39100 Bozen. Email: christine.gasser@schule.suedtirol.it

**Barbara Gasteiger-Klicpera** (Prof. Dr. phil., Mag)

**Christian Klizpera** (Prof. Dr. Dr.)

## **Evaluation einer Ausbildung in systemischer Supervision für Lehrer.**

Wien (1996)

Untersuchungsfeld: Systemische Supervisionsausbildung / Schule

Untersuchungszeitraum: 1993-1995

Erhebungsmethode: Formative Evaluation der Ausbildung (Fragebögen, semi-strukturierte Interviews, Analyse der Protokollbögen); summative Evaluation der Implementierung dieser Form von Supervision im Schulbereich (Fragebögen, Interviews)

Datenbasis: 35 Ausbildungskandidat/innen, Stichprobe von 131 befragten Lehrer/innen, die von den Ausbildungsteilnehmer/innen supervidiert wurden

Ergebnisse: Für die Ausbildungsteilnehmer/innen selbst hatten sich durch die Supervisionsausbildung die Beziehungen zu Kolleg/innen (22 Befragte) und Schüler/innen (29 Befragte) deutlich verbessert. Zurückgeführt wurde dies auf die Erweiterung ihrer Sichtweisen sowie auf die Veränderung ihrer Beziehungsmuster. Die von ihnen supervidierten Lehrer/innen waren mit der Supervision sehr zufrieden. Hauptthemen der Supervisionsitzungen waren der Umgang mit schwierigen Schüler/innen und die Beziehungen zu den Kolleg/innen. Die supervidierten Lehrer/innen erfuhren in der Supervision emotionale Entlastung, persönliche Weiterentwicklung, mehr Verständnis für die eigene Situation sowie die Situation der Schüler/innen. Sie konnten ihre Kommunikation mit Kolleg/innen, Eltern und Vorgesetzten verbessern.

**Quelle:** Barbara Gasteiger-Klicpera / Christian Klizpera (1997): Evaluation einer Ausbildung in systemischer Supervision für Lehrer. In: Integrative Therapie 1-2/97. Paderborn: Junfermann, S. 146-166

Bruno-Ludwig Hemmert (Studiendirektor)

## Vom pädagogischen Gesprächskreis zur Supervisionsgruppe. Der Einstieg in einen Schulentwicklungsprozess.

(2000)

Untersuchungsfeld: Schule

Untersuchungszeitraum: 01/1999-05/1999

Erhebungsmethode: Standardisierter Fragebogen (40 Items)

Datenbasis: 7 Fragebögen von Lehrer/innen (10 versandte Fragebögen), Post-Erhebung einer Gruppensupervision (Dauer: 6 Schuljahre)

Ergebnisse: Die Kategorie „Das aktuelle persönlich-emotionale Erleben“ wurde mit 78,1% positiv bewertet (Wahrnehmen von Gefühlen, Reflexion von Denkstrukturen und beruflicher Identität etc.). Die Kategorie „Das aktuelle soziale Erleben“ erhielt von den Befragten die höchste Zustimmung (84,8%), besonders hervorgehoben wurde dabei die Bedeutung der Gruppe. Die Kategorie „Erfahren von fachlichen Handlungsmöglichkeiten“ wurde mit 79%, die Kategorie „Transformation der Erfahrung auf Interaktionen im beruflichen Umfeld“ mit 80% und die Kategorie „Transformation der Erfahrungen auf die persönliche Ebene“ mit 78,8% positiv bewertet.

**Quelle:** Bruno-Ludwig Hemmert (2000): Vom pädagogischen Gesprächskreis zur Supervisionsgruppe. Der Einstieg in einen Schulentwicklungsprozess. In: Astrid Schreyögg (Hg.): Supervision und Coaching für die Schulentwicklung. Bonn: Deutscher Psychologen Verlag, S.213-227

Gert Jugert (Dr., Dipl. Psychologe)

## **Zur Effektivität pädagogischer Supervision. Eine Evaluationsstudie schulinterner Gruppen-Supervision mit Lehrern.**

Dissertation, Universität Bremen  
(1997/199 Seiten)

Untersuchungsfeld: Schule

Untersuchungszeitraum: 03/1993-06/1995

Erhebungsmethode: Bremer Fragebogen für Lehrer, Offener Fragebogen, Dortmunder Skala zur Erfassung von Lehrerverhalten durch Schüler, Supervisand/innen- und Supervisor/innenfragebogen, Videoaufzeichnungen

Datenbasis: 43 Lehrer/innen (6 Supervisionsgruppen), 1.720 Schüler/innen. Es gab 4 Datenerhebungsphasen.

Fragstellung: Ist pädagogische Supervision eine geeignete Maßnahme um die professionelle Kompetenz von Lehrer/innen zu verbessern sowie die berufsbedingte Belastung zu vermindern?

Ergebnisse: Die Erwartungen, die die Supervisand/innen zu Beginn der Supervision formulierten, wurden weitgehend erfüllt. Die Supervisand/innen konnten ihr Verhalten in Problem- und Konfliktsituationen sowie ihre kommunikative Kompetenz kontinuierlich verbessern. Deutlich erhöhte sich die Arbeitszufriedenheit. Auch das Ziel der Prävention von Belastungen wurde erreicht. Die Supervisand/innen empfanden die Supervision als Entlastung und es zeigte sich eine Verminderung der Intensität von Stressverhalten. Die Supervision wurde von den Teilnehmer/innen mit zunehmender Dauer signifikant positiver beurteilt. Auf der anderen Seite nahmen auch die Schüler/innen Veränderungen im Verhalten der Lehrer/innen wahr; sie erlebten diese unterstützender (Lob, Hilfe, Zuwendung) und weniger streng (Strafe, Druck) als vor Beginn der Supervision.

**Quelle:** Gert Jugert (1998): Zur Effektivität pädagogischer Supervision. Eine Evaluationsstudie schulinterner Gruppen-Supervision mit Lehrern. Frankfurt: Peter Lang

Peter Maurer (Pastoralassistent, Supervisor)

## **Supervision und Coaching in den Schulen Österreichs und was sie zur Bewältigung der (neuen) Schulleitungsaufgaben beitragen könn(t)en.**

Diplomarbeit, Gutachter: Prof. Dr. Karl Garnitschnig, Universität Wien  
(2004/110 Seiten)

Untersuchungsfeld: Schule

Untersuchungszeitraum: 2001

Erhebungsmethode: Fragebögen via e-mail (quantitative und qualitative Befragung), Selbstevaluation

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 84 Fragebögen, eigene Supervisionsgruppen in diesem Arbeitsfeld

Themen: Disziplinäre Schwierigkeiten, Aggression der Schüler/innen, Probleme mit Vorgesetzten und Kolleg/innen

Ergebnisse: 85% der Befragten gaben an positive, 8% gaben an negative Erfahrungen in Supervision gemacht zu haben. Der Haupteffekt von Supervision bestand in der Vermehrung verfügbarer Perspektiven und der Entwicklung von neuen Handlungs- und Deutungsmustern. Supervision wirkte als emotionale Entlastung, als Burn-out-Prophylaxe und gegen die strukturelle Vereinzelung.

**Quelle:** Peter Maurer (2004): Impulse für die Schulentwicklung durch Supervision und Coaching – Chancen, Voraussetzungen, Erfahrungsberichte. Wien 2004. Volltext der Diplomarbeit: [www.peter-maurer.at/mehr\\_info.htm](http://www.peter-maurer.at/mehr_info.htm)

**Knut Neuschäfer** (Dipl. Theologe, Oberstudienrat, Supervisor)

## **Supervisorinnen und Supervisoren in der Schule. Organisationsinterne Supervision der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster.**

(2004/14 Seiten)

Untersuchungsfeld: Schule

Untersuchungszeitraum: 7/1999-12/2002

Erhebungsmethode: Standardisierte Fragebögen

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: 138 Fragebögen von Lehrkräften (Einzel- und Gruppensupervision),  
30 Fragebögen von Schulleiter/innen (Leitungssupervision)

Ergebnisse: Insgesamt bewerteten 97% der befragten Lehrkräften die Supervision als positiv. 92% erfuhren eine Stärkung ihrer sozialen und personalen Wahrnehmungsfähigkeit und 90,5% erlebten die Supervision als hilfreich im Umgang mit schwierigen Situationen. Für 82,3% der befragten Lehrkräfte verbesserte sich die Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen, für 69,9% die Zusammenarbeit mit der Schulleitung und für 60,2% die Zusammenarbeit mit den Eltern. Für 72,5% war Supervision bedeutsam in Bezug auf ihre Arbeit mit den Schüler/innen. Die Evaluation von fünf Leitungssupervisionen zeigte die hohe Bedeutung von Supervision hinsichtlich des Austausches über zentrale Leitungsaufgaben (100%), der Weiterentwicklung der Leitungsrolle (95,8%), der Reflexion des eigenen Leitungsverhaltens (95,8%) sowie der Bearbeitung belastender Arbeitssituationen (95,8%).

**Quelle:** Knut Neuschäfer (2004): Supervisorinnen und Supervisoren in der Schule. Organisationsinterne Supervision der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster. In: Forum Supervision, Heft 23, S. 70-84. Frankfurt: Fachhochschulverlag

Wencke Nicolaisen

## Die Wirkung von Gruppensupervision nach dem handlungsfeld-spezifischen Modell von Walter Spiess.

Schriftliche Hausarbeit, Gutachter: Prof. Walter Spiess Ph.D., Universität Kiel (2004/108 Seiten)

Untersuchungsfeld: Lehramtsstudierende, Haupt- und Sonderschullehrkräfte

Untersuchungszeitraum: 2004

Erhebungsmethode: Evaluationsbogen und Interview

Forschungsansatz: Empirische Sozialforschung

Datenbasis: Untersuchungsgruppe Interview: 7 Mitglieder von verschiedenen Supervisionsgruppen (Lehrkräfte und Studierende)

Untersuchungsgruppe Evaluationsbogen: 38 Studierende, verteilt auf sieben Supervisionsgruppen

Ergebnisse: Die Befragten aus beiden Untersuchungsgruppen gaben an, einen veränderten Umgang mit ihrem Klientel und ihren Anliegen durch die Supervision erlangt zu haben. Als Grund für den veränderten Umgang wurden der Austausch, das Rollenspiel, der Perspektivenwechsel und das Brainstorming durch die Supervision angegeben. Der Haupteffekt von Supervision bestand in der Vermehrung verfügbarer Perspektiven sowie in der Eröffnung von Handlungsalternativen.

**Quelle:** Wencke Nicolaisen (2004): Die Wirkung von Gruppensupervision nach dem handlungsfeld-spezifischen Modell von Walter Spiess. Einschätzungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Volltext der Hausarbeit: [www.uni-flensburg.de/erziehungshilfe/downloads](http://www.uni-flensburg.de/erziehungshilfe/downloads)



## 19. Bereich Versicherung

Sonja Conrads (Dr., Dipl. Betriebswirtin)

## **Supervision in der Führungskräfteentwicklung. Eine qualitative Untersuchung in einer Versicherung.**

Dissertation, Gutachter: Prof. Dr. Arnold Picot, Ludwig-Maximilians-Universität München  
(1996/243 Seiten)

Untersuchungsfeld: Führungskräfte im Versicherungsbereich / Innendienst

Untersuchungszeitraum: 5/1993-7/1994

Erhebungsmethode: Qualitative Interviews, schriftliche Mitarbeiterbefragung

Forschungsansatz: Qualitative Fallstudie, standardisierter Kurzfragebogen

Datenbasis: 2 Supervisionsprozesse mit 8/9 TeilnehmerInnen (10 Sitzungen / 90 Minuten), 34 Interviews mit Führungskräften zu Beginn und Abschluss der Supervisionsreihe; schriftliche Fragebögen von 107 geführten Mitarbeiter/innen (134 versandte Fragebögen)

Themen: Neues Führungsverständnis im Hinblick auf die Intensivierung der Mitarbeiter- und Kundenorientierung, schwierige Führungssituationen, Selbstbild als Führungskraft

Ergebnisse: Die Antworten der Führungskräfte zeigen detailliert, dass diese einen beträchtlichen Nutzen aus ihrer Supervisionsteilnahme ziehen konnten. Sie erhielten gezielte Unterstützung bei spezifischen Problemen und konnten ihre eigene Beratungskompetenz erweitern. Unterstrichen wurde, dass der starke Praxisbezug der Supervision eine gute Umsetzungshilfe war; die erarbeiteten Lösungsansätze konnten vielseitig genutzt werden. Die gemeinsame Problemanalyse in der Supervision führte zu einer Minderung des Problemdrucks und reduzierte Unsicherheit und Überforderung. Man konnte sich neue Handlungsmöglichkeiten erarbeiten und soziale Kompetenzen (Umgang mit Mitarbeiter/innen, Umgang mit Kolleg/innen) verbessern. Die Supervision trug auch dazu bei, dass man von seinen Kolleg/innen lernen konnte. Vor allem junge Führungskräfte wiesen auf die unterstützende Funktion bei der Bewältigung der neuen und komplexen Aufgaben hin. „Im Hinblick auf eine mögliche Verhaltensänderung wurden zwei grundlegende Tendenzen herausgearbeitet. Einerseits fiel eine insgesamt positive Veränderung von Führungsverhalten – insbesondere im Hinblick auf die Beratung und Förderung der Mitarbeiter – auf und andererseits konnte bei den Führungskräften eine selbstkritischere Einschätzung des eigenen Verhaltens erfasst werden. ... Ein stimmiges, situations- und mitarbeiterbezogenes Gesamtbild der Führung, das praktisch realisierbar sei, erschien nun weitaus wichtiger als einzelne Idealmerkmale ohne praktische Relevanz.“ (S.207 ff)

Quelle: Sonja Conrads (1997): Supervision in der Führungskräfteentwicklung. Eine qualitative Untersuchung in einer Versicherung. München: Rainer Hampp Verlag

# Weitere Untersuchungen zu Teilaspekten

**Handbuch Sozialpädagogische Familienhilfe / DJI, Deutsches Jugendinstitut;** (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Elisabeth Helming. 2. überarb. Aufl. Stand April 1998. Stuttgart: Kohlhammer 1998, S. 114-126.  
Ergebnis: Supervision wurde als unbedingt notwendiger Bestandteil zur Förderung und Unterstützung der Sozialpädagogischen Familienhilfe empfohlen.

**Handbuch Bereitschaftspflege / Familiäre Bereitschaftsbetreuung. Empirische Ergebnisse und praktische Empfehlungen (2003).**  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) Schriftenreihe des BMFSFJ, Band 231. Elisabeth Helming: Supervision S. 335-349.  
Ergebnis: Supervision wurde als unbedingt notwendiger Bestandteil zur Förderung und Unterstützung der Familialen Bereitschaftsbetreuung empfohlen.

**Evelin Fräntzel (2007)**  
**Supervision in der Touristikbranche – Reflexionsbedarf von Reiseverkehrskaufleuten.** Dissertation: Universität Kassel. Kassel: university press.  
Ergebnis: Die supervisorische Vorgehensweise in Seminaren zum Thema „Kundenorientierung – Kundenzufriedenheit“ wurde von den Teilnehmer/innen als positiv wahrgenommen, weil vorhandene Alltagsschwierigkeiten und Anliegen aufgegriffen wurden. Es erfolgte eine Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für die neuen beruflichen Anforderungen und sie bekamen Anstöße für ihre Weiterentwicklung. Transfer und Nachhaltigkeit des Erkannten/Gelernten wurden aber aufgrund des Seminarcharakters in Frage gestellt.

**Karen Golle (2005)**  
**Evaluationsbericht „EvaQ“. Bericht zur Evaluation der Qualifizierungsreihe für ehrenamtliche Referent(innen) der IG Metall NRW.** In Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum der Ruhr – Universität Bochum.  
Ergebnis: Der Baustein „Supervision“ wurde als Bereicherung und als wichtiger Beitrag zur Vertiefung des Gelernten empfunden. Supervision wurde als fester Bestandteil der Qualifizierungsreihe für ehrenamtliche Referent/innen empfohlen.

**Christoph Hennch, Andreas Werner** u.a. (1999)

**Vergleichende Evaluation von dezentraler stationsgebundener Qualitätssicherung und Stationsteam-Supervision.** In: E.R. Petzold, F. Kröger (Hg.): Selbstorganisation und Organisationswandel in der Psychosomatik VAS, Frankfurt. S. 315-325.

Ergebnis: Auf den Stationen mit Supervision verbesserte sich die Kooperation und auf Stationen mit Qualitätszirkeln konnten Mängel in der Integration der Versorgung behoben werden.

**Ina Hermann** (1999)

**Die Implementierung von Supervision als Maßnahme zur Qualitätssicherung in Krankenhäusern des Landes Thüringen.** In: Wolfgang Kühl, Regina Schindewolf (Hg.): Supervision und das Ende der Wende. Opladen: Leske+Budrich, S. 187-206.

Ergebnis: Supervision wurde als eine wirksame Methode zur Sicherung und Verbesserung der pflegerischen Arbeit gesehen.

**Klaus Höfle** (1994)

**Beratung/Supervision als Modernisierungsstrategie und Modernisierungseffekt.** Eine Untersuchung zur internen betrieblichen Weiterbildung am Beispiel eines Finanz-Dienstleistungsunternehmens. Dissertation: Universität der Bundeswehr München.

Ergebnis: Supervision hat sich als ein Konzept erwiesen, das bei allen offenen Fragestellungen positive Entwicklungen bei den Mitarbeiter/innen zur Bewältigung der aus den Modernisierungsdynamiken resultierenden Problematiken ermöglicht.

**Liane Pluto, Nicola Gragert, Eric van Santen, Mike Seckinger** (2007)

**Kinder- und Jugendhilfe im Wandel.** Eine empirische Strukturanalyse. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut. Exkurs Supervision S. 584-592.

Ergebnis: Supervision wird als Bestandteil des professionellen Handelns empfohlen und es sollte ein höherer zeitlicher Umfang von Supervision zur Qualitätssicherung der Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe zur Verfügung gestellt werden.

**Astrid Schreyögg** (Hg.) (2000):

**Supervision und Coaching für die Schulentwicklung.** Bonn: Deutscher Psychologen Verlag.

Ergebnis: In verschiedenen Einzelbeiträgen wurde hervorgehoben, dass Supervision zur (Weiter-)Entwicklung von fachlicher, personaler, sozialer und reflexiver Kompetenz beitrug.

**Astrid Schreyögg, Heinz Lehmeier (Hg.) (2003):**

**Personalentwicklung in der Schule.** Bonn: Deutscher Psychologen Verlag

Ergebnis: In verschiedenen Beiträgen wurde Supervision als ein relevantes Instrument für die Personal- und die Organisationsentwicklung hervorgehoben.

**Marcus Siebolds (2005)**

**Supervision im postgradualen Masterstudiengang**

**„Krankenhausmanagement für Fachärzte M.Sc.“** In: supervision Heft 1/2005. Weinheim: Beltz, S.48-55.

Ergebnis: Die Einführung des Supervisionsprojektes im postgradualen Masterstudiengang hat sich als bedeutsames Element der Studiengangsplanung erwiesen. Sie unterstützte die Integration neu erworbener Managementqualifikationen ins eigene berufliche Handeln.

**Wolfgang Szillat (1999)**

**Die ersten Jahre – Gruppensupervision im Rahmen eines**

**Nachqualifizierungskurses für Gesundheits- und Sozialfürsorgenden.** In:

Wolfgang Kühl, Regina Schindewolf (Hg.): Supervision und das Ende der Wende. Opladen: Leske+Budrich, S. 49-60.

Ergebnis: Gruppensupervision trug zur Weiterentwicklung der beruflichen Kompetenz bei.

**Eric van Santen, Jasmin Mamier u.a. (2003)**

**Kinder- und Jugendhilfe in Bewegung – Aktion oder Reaktion? Eine**

empirische Analyse. München: Verlag Deutsches Jugendinstitut. Exkurs Supervision S. 108-111.

Ergebnis: Supervision wird als eine Möglichkeit zur Unterstützung und Bewältigung der vielfältigen Anforderungen in der Kinder- und Jugendhilfe gesehen.

**Andreas Werner (2002)**

**Konzeption und Implementierung von Fallsupervision für Stationen mit**

**onkologischem Schwerpunkt.** In: Psychologische Medizin. 13 Jahrgang 2002, Nr. 4 Wien: facultas Universitätsverlag, S. 18-21.

Ergebnis: Eine optimale Patientenorientierung kann nur durch eine kontinuierliche Supervisionsarbeit erreicht werden. Dabei geht es nicht in erster Linie um Krisenintervention, sondern um eine ressourcenorientierte Professionalisierung von Stationsteams.

# Laufende Evaluationen und Forschungsarbeiten

**Forschungsverbund: Donau-Universität Krems, Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, Hückeswagen, und Freie Universität Amsterdam**  
Neue Forschungsprojekte und aktuelle Ergebnisse von Untersuchungen des Forschungsverbundes finden Sie in SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift: <http://www.fpi-publikationen.de/supervision/index.php>.

**Jutta Ehrhardt, Hilarion G. Petzold, Anton Leitner**

**„Dunkelfeldstudie zu Nebenwirkungen, Risiken und Rechtsverletzungen in der supervisorischen Praxis (2002- 2007)“.**

Ein Forschungsprojekt der FU Amsterdam und der DUK Krems

Erscheint voraussichtlich 2008 in: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift: <http://www.fpi-publikationen.de/supervision/index.php>.

**Kurt Gottfried** (Dissertation Universität zu Köln, Bereich Psychologie und Psychotherapie)

**„Supervision im Feld der Psychiatrie: Eine Europäische Multicenterstudie zur Untersuchung von Wirkungen und Nebenwirkungen von Supervision in Psychiatrischen Kliniken“.**

Es wird eine repräsentative Stichprobe von Psychiatrischen Kliniken in drei deutschsprachigen Europäischen Ländern durchgeführt. Die Studie untersucht den Nutzen von Supervision in multidisziplinären Teams in Psychiatrischen Kliniken während der letzten sechs Monaten vor der Befragung. Diese Teams werden anhand eines halbstrukturierten Fragebogens befragt.

Kontaktadresse: [ks\\_gottfried@vtxmail.ch](mailto:ks_gottfried@vtxmail.ch)

**Thomas Binder** (Dissertation FU Berlin, Bereich Arbeits-, Berufs- und Organisationspsychologie)

**„Vertikale Persönlichkeitsentwicklung bei MBA-Studenten und Supervisoren in Ausbildung“.**

Diese Längsschnittstudie erforscht, ob berufsbegleitende Fortbildungen zu vertikaler Persönlichkeitsentwicklung (Ich-Entwicklung) der Teilnehmer führen. Dazu

werden 100 MBA-Studenten und Teilnehmer von Supervisionsausbildungen am Anfang ihrer Fortbildung und eineinhalb Jahre später untersucht. Ich-Entwicklung wird mit dem I-E- Profil? gemessen, einem Persönlichkeitsinstrument, das auf dem WUSCT von Loevinger beruht und speziell für den Arbeitskontext angepasst wurde ([www.I-E-Profil.de](http://www.I-E-Profil.de)).

Das Ziel der Studie ist: 1. Zu erforschen, ob vertikale Persönlichkeitsentwicklung oder allein Lernen stattfindet. 2. herauszufinden, ob die unterschiedlichen Settings (akademische Wissensvermittlung vs. erfahrungsorientiertes Lernen) zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, wie die Forschungen von Manners & Durkin (2000) nahe legen.

Kontaktadresse: [binder@systemics.net](mailto:binder@systemics.net)

Ausbildungssupervision in Europa: Vergleichende Forschung:

**“Supervision in the Bachelor of Social Work in Europe”**. (2008 – 2009)

Leitung: Godelieve C. C. van Hees, CESRT, Zuyd University, Maastricht, Holland unter Mitarbeit von: Marina Ajdukovic /Kristina Urbanc, Department of Social Work, University of Zagreb; Josefina Fernandez Barrera, Department for Social Work, University of Barcelona; Elenor Billö/ Lilja Cajvert, Department of Social Work, University Goteborg; Brigitte Geißler-Piltz, Alice Salomon Fachhochschule Berlin; Ellen Hooybergh, Bachelor Sociaal Werk, Katholieke Hogeschool Kempen, Belgium.

Das Forschungsprojekt geht aus dem Netzwerk „Supervision and Social Work in Europe“ (SSWE) hervor, das am Zentrum für Vergleichende Europäische Studien der Universität Zuyd in Maastricht angebunden ist. (<http://cesrt.hszuyd.nl>) In einem Expert/innenmeeting (2007) mit Supervisor/innen aus europäischen Ländern wurde die mit der Vielgestaltigkeit von Supervisionskonzeptionen verbundene Intransparenz festgestellt. Um die Mobilität von Bachelor-Studierenden in Europa zu sichern, bedarf es einer Aufarbeitung der heterogenen Vorstellungen, was Supervision in der Ausbildung von angehenden Sozialarbeiter/innen zu leisten hat.

Ziel der Forschung in der ersten Phase (Abschluss Ende 2008) ist die theoretische Herleitung und Beschreibung der in den verschiedenen europäischen Universitäten/Fachhochschulen angewandten Ausbildungssupervision. Die Fragestellungen, denen die Fallstudien jeweils nachgehen, sind in Einzelnen: Wie ist die Supervision in das BA-Studium „Soziale Arbeit“ integriert und wie organisiert? Welche Kompetenzen sollen in der Supervision den Studierenden vermittelt werden? Welche Ziele hat die Supervision für die Ausbildung von angehenden Sozialarbeiter/innen? Wer kann aufgrund welcher Qualifikation als Ausbildungssupervisor/in tätig werden? Und wie nehmen die Studierenden und die an der Ausbildung beteiligten Hochschullehrer/innen die Supervision wahr? In der zweiten Forschungsphase (Beginn 2009) sollen die Fallstudien auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede untersucht werden.

Kontaktadresse: [geissler-piltz@asfh-berlin.de](mailto:geissler-piltz@asfh-berlin.de)

# Weitere Publikationen zu Forschungsthemen im Bereich Supervision

Im Folgenden werden Arbeiten aufgelistet, die unterschiedliche Schwerpunkte zur Supervisionsforschung aufweisen. Zu beachten ist, dass jede Arbeit nur einmal aufgeführt wird, obwohl manche Arbeiten mehrere Aspekte zugleich behandeln.

## Zur Supervisionsforschung

**Belardi, Nando** (1992): Supervision. Von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung. Paderborn: Junfermann.

**Berker, Peter / Buer, Ferdinand** (Hg.) (1998): Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder – Designs – Ergebnisse. Münster: Votum.

**Haubl, Rolf / Hausinger, Brigitte** (Hg.) (2009): Supervisionsforschung: Einblicke und Ausblicke. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

**Kühl, Stefan** (2008): Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen. Wiesbaden: VS-Verlag  
(*Ansätze zur und Dilemmata von Evaluation*)

**Mikula, Erika / Krall, Hannes / Jansche, Wolfgang** (Hg.) (2008): Supervision und Coaching – Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Wiesbaden: VS-Verlag

**Organisationsberatung – Supervision – Coaching** (1998): Beiträge zur Supervisionsforschung. Opladen: Leske+Budrich. Heft 3.

**Petzold, Hilarion G. / Schigl, Brigitte / Fischer, Martin / Höfner, Claudia** (2003): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation. Opladen: Leske+Budrich.  
(*Überblick über den Forschungsstand zur Supervision*)

**Psychologische Medizin (2002)**

Österreichische Fachzeitschrift für Medizinische Psychologie, Psychosomatik und Psychotherapie 4/2002 13. Jahrgang. Wien: facultas Universitätsverlag.  
*(Beiträge zur Supervisionsforschung)*

**Schmelzer, Dieter (1997):** Verhaltenstherapeutische Supervision. Theorie und Praxis. Göttingen: Hogrefe.

*(Evaluation im Supervisionsprozess, Forschungsergebnisse, Überblick über Fragebögen und Beobachtungssysteme)*

**Supervision (1.2007):** Forschung und Praxis. Weinheim: Beltz

**Forschungsverfahren, -methoden**

**Beer, Thomas / Gediga, Günter (2000):** Empirische Supervisionsforschung durch Evaluation von Supervision. In: Müller – Kohlenberg Hildegard (Hg.): Qualität von Humandienstleistungen. Evaluation und Qualitätsmanagement in sozialer Arbeit und Gesundheitswesen. Opladen: Leske+Budrich.

*(Vorstellung von Forschungsmethoden)*

**Buchholz, Michael B. / Hartkamp, Norbert (Hg.) (1997):** Supervision im Fokus. Polyzentrische Analysen einer Supervision. Opladen: Westdeutscher Verlag.

*(Analyse eines Supervisionstranskriptes mit verschiedenen Methoden)*

**Giesecke, Michael / Rappe-Giesecke, Cornelia (1997):** Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Die Integration von Selbsterfahrung und distanzierter Betrachtung in der Beratung und Wissenschaft. Frankfurt: Suhrkamp.

*(Ziele und Modellvorstellung einer kommunikativen Supervisionsforschung)*

**Kühl, Wolfgang (2001):** Selbstevaluation durch Supervision. In: supervision 2/2001. Münster: Votum.

*(Vorstellung von verschiedenen Verfahren)*

**Maurer, Ingmar (2007):** Wirksamkeitsforschung in Leitungssupervision und Coaching. In: supervision 1.2007. Weinheim: Beltz

*(Wirksamkeit von Fragetechniken und Widerspiegelungsverfahren zu Beginn eines Beratungsprozesses)*

**Siller, Gertrud** (2008): Professionalisierung durch Supervision. Perspektiven im Wandlungsprozess sozialer Organisationen. Wiesbaden: VS - Verlag  
*(Neue Perspektive kontextbezogener empirischer Supervisionsforschung als Teil sozialwissenschaftlicher Beratungsforschung, Fallrekonstruktionen)*

## Forschungen zum Supervisionsprozess

**Auckenthaler, Anna** (1995): Supervision psychotherapeutischer Praxis. Organisation – Standards – Wirksamkeit. Stuttgart: Kohlhammer.  
*(Qualitativ-empirische Untersuchung zum Supervisionsgeschehen)*

**Bergknapp, Andreas** (2008): Supervision und Organisation – zur Logik von Beratungssystemen. Habilitationsschrift an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Universität Augsburg. Wien: Facultas.  
*(Erkenntnisgewinnung aus erzählter Beratungspraxis, episodische Interviews zu Erfolg- und Misserfolgserlebnissen, Entwicklung von theoretischen Kernkategorien)*

**Edlhaimb-Hrubic, Christiana Maria** (2006): Die „supervisorische Beziehung“ – Theoriekonzepte und soziale Repräsentation im Lehrsupervisoren-, Supervisoren- und Supervisandensystem im Fokus der Integrativen Supervision. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift. Ausgabe 2006, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision>.  
*(Empirisches Forschungsprojekt zur supervisorischen Beziehung)*

**Ehmer, Susanne** (Hg.) (2004): Ein Fall – im professionellen Dialog. Analysen unterschiedlicher Blickwinkel. Beiträge zur Supervision, Band 13. Kassel: university press.  
*(Analyse einer Lehrsupervision aus unterschiedlichen Perspektiven)*

**Gaertner, Adrian** (1999): Gruppensupervision. Theoriegeschichtliche und fallanalytische Untersuchungen. Tübingen: edition diskord.  
*(Fallanalytische Untersuchung einer Gruppensupervision, Analyse von Supervisionsverläufen)*

**Graf-Deserno, Susanne / Deserno, Heinrich** (1998): Entwicklungschancen in der Institution. Psychoanalytische Teamsupervision. Frankfurt: Fischer.  
*(Prozessanalyse einer Teamsupervision, Einzelfallstudie als Fallgeschichte)*

**Hechler, Oliver** (2005): Psychoanalytische Supervision sozialpädagogischer Praxis. Eine empirische Untersuchung über die Arbeitsweise fallzentrierter Teamsupervision. Frankfurt/M: Brandes&Apsel.

*(Forschung zu Supervisionsprozessen, Methodik: strukturelle psychoanalytische Hermeneutik)*

**Jetzschke, Meinfried** (2006): Supervision mit Religionslehrerinnen und Religionslehrern. Volltext der Dissertation: [http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=983276838&dok\\_var=d1&dok\\_ext=pdf&filename=983276838.pdf](http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=983276838&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=983276838.pdf) oder Jetzschke,

Meinfried (2006): Supervision – Schule – Religion. Religionslehrerinnen und Religionslehrer wirkungsvoll unterstützen. Neukirchener Verlag  
*(Analyse eines Supervisionsprozesses als ‚dichte Beschreibung‘)*

**Kröger, Ursula** (2002): Wodurch wirkt Fallsupervision? Eine Untersuchung zur Erfassung der direkten Auswirkungen von klinischer Supervision auf den Therapieprozess. Hamburg: Dr. Kovac.

*(Untersuchung zu Veränderungsindikatoren in Supervisionsprozessen, naturalistisches Untersuchungsdesign)*

**Lippenmeier, Norbert** (Hg.) (1995): Fall – Analyse. Beiträge zur Supervision, Band 10. Kassel: Universitätsbibliothek.

*(Analyse einer Supervisionsstunde mit unterschiedlichen Zugangsweisen)*

**Möller, Heidi** (2001): Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden. Stuttgart: Klett-Cotta.

*(Forschung zu Supervisionsprozessen mit psychoanalytisch und gestalttherapeutisch orientierten Supervisor/innen, Methodik: Selbstkonfrontationsinterviews)*

**Müller, Hermann** (1995): Suchttherapie und Supervision. Berufliche Probleme und Paradoxien in der stationären Suchttherapie und deren Einfluß auf die Struktur und inhaltliche Entwicklung einer Teamsupervision mit Suchttherapeuten. Frankfurt: Peter Lang.

*(Forschung zu einem Supervisionsprozess. Methodik: Normalformerwartung, strukturell – inhaltliche Beschreibung, Sequenzanalyse der objektiven Hermeneutik)*

## Forschung: Supervisor/innen-Perspektive

**Fischer, Martin / Schigl, Brigitte / Fürnkranz, Wolfgang** (2001): Wirkfaktoren und Qualitätskriterien von Supervision. Endbericht zum Projekt „Evaluation des Veränderungspotenzials von Supervision in unterschiedlichen professionellen Feldern“ gefördert durch den Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de).

*(Expert/inneninterviews, Supervisand/inneninterviews, Literaturanalyse)*

**Glaner, Fleur / Hinz, Anna** (2007): Supervision und Coaching in der Prozessberatung. Zwei Konzepte für die Praxis. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller  
*(Expert/inneninterviews zur Nutzung von Supervision für Veränderungsprozessberater/innen)*

**Hartmann, Armin** u.a. (1994): Supervisionsgruppen mit Krankenpflegepersonal und Stationsteams: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik 30. S. 144-161.

*(Datenerhebung aus Sicht der Supervisor/innen, Exploration einer Basisdokumentation, Retrospektive Einschätzung).*

**Klein, Luka** (2004): Selbstbeschreibung von Supervisoren. Tätigkeiten, Rollen, Eigenschaften, Kompetenzen. Diplomarbeit Universität Berlin. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de).

*(Expert/inneninterviews, qualitative Inhaltsanalyse, Typenbildung)*

**Schäfer, Jutta** (1992): Supervision in der AIDS-Arbeit. In: Auckenthaler, Anna, Kleiber, Dieter (Hg.): Supervision in Handlungsfeldern der psychosozialen Versorgung. Tübingen: dgvt Reihe 13.

*(Beurteilung des Nutzens der Supervision durch die Supervisor/innen)*

**Schramm, Karen / Müller, Gabi** (1998): Subjektive Theorien von Supervisoren unterschiedlicher Richtungen. Eine Arbeit zu Supervision und ihrer Wirkung. Diplomarbeit Universität Berlin. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de).

*(Qualitative Forschung, Interviews mit integrativen und systemischen Supervisor/innen, Wirkfaktoren in der Supervision)*

**Wacker, Gerold** (2002): Transformation von Organisationen durch lernorientierte Organisationssupervision als prozessbegleitender Beratungsform. Münster: LIT-Verlag.

*(Empirische Studie, Befragung von Supervisor/innen)*

## Feldforschung

**Busse, Stefan** (2000): Zur Situation der Supervision in den Neuen Bundesländern. Forschungsbericht für die DGsv. [www.hwtm.de](http://www.hwtm.de).

*(Methodik: Fragebogenuntersuchung)*

**Fräntzel, Evelin** (2007): Supervision in der Touristikbranche – Reflexionsbedarf von Reiseverkehrskaufleuten. Dissertation: Universität Kassel. Kassel: university press.

*(Methodik: Narrative Interviews, hermeneutische Fallauswertung)*

**Holst, Manfred / Schmidt, Gisela** (2006): Supervision in kirchlichen Arbeitsfeldern. Diplomarbeit Universität Kassel. [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de).

*(Schwerpunkte: Richtlinien für Supervision, Kirche als Organisation, Methodik: Fragebogenuntersuchung)*

**Jahn, Ronny** (2008): Beobachtete Selbstkorrektur. Zur strukturellen Begründung der Supervision und ihrer Anwendung im Leistungssport. Diplomarbeit Universität Potsdam.

Veröffentlichung: Der blinde Fleck im Spitzensport. Herbolzheim: Centaurus-Verlag.

*(Feldforschung im Bereich Radsport, Methodik: Experteninterviews)*

**Klinkhammer, Monika** (2004): Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen. Theoretische, empirische und handlungsspezifische Aspekte. Wiesbaden: VS-Verlag.

*(Methodik: Expertinneninterviews)*

**Petzold, Hilarion / Müller, Lotti / König, Michael** (2008): Supervision in Einrichtungen der Altenarbeit im deutschsprachigen Raum – ein Vergleich dreier Studien der empirischen Felderkundung in Österreich, Deutschland und der Schweiz. In: SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift: <http://www.fpi-publikationen.de/supervision/index.php>.

*(Empirische Feldexploration, Gerontologie)*

## Vergleichsforschung

**Iser, Angelika** (2008): Supervision und Mediation in der Sozialen Arbeit. Eine Studie zur Klärung von Mitarbeiterkonflikten. Tübingen: dgvt-Verlag.  
*(Empirische Vergleichsstudie zu den Konzepten Supervision und Mediation, Methodik: Expert/inneninterviews)*

**Schlegel, Cris E.** (2000): Drei Expertenstrategien des Konfliktmanagement. Coaching, Supervision und Organisationsberatung im Vergleich. Diplomarbeit TU Berlin. [www.diplom.de](http://www.diplom.de) oder Schlegel, Cris E. (2003): Coaching, Supervision und Organisationsberatung im Vergleich. In: OSC 3/03, Opladen: Leske+Budrich  
*(Einzelfallstudie zu unterschiedlichen Vorgehensweisen in einem Konflikt)*

# Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv)

## Die DGSv

- ist der Berufsverband der Supervisor/innen Deutschlands mit ca. 3.600 Mitgliedern und über 40 angeschlossenen Ausbildungsstätten
- zertifiziert Ausbildungen in Supervision ([www.dgsv.de/ausbildung.php](http://www.dgsv.de/ausbildung.php))
- setzt sich seit 1989 für die Qualitätsentwicklung von Supervision und Beratung ein ([www.dgsv.de/qualitaet.php](http://www.dgsv.de/qualitaet.php))
- bietet Kund/innen ihrer Mitglieder eine Ombudsstelle als Teil des Beschwerdemanagements
- stellt Information und Beratung zu allen Fragen personen- und organisationsbezogener Beratung zur Verfügung
- betreibt die website [www.dgsv.de](http://www.dgsv.de) mit integrierter Mitgliederdatenbank
- veranstaltet Tagungen und Konferenzen mit allen an der Beratung beteiligten Interessengruppen
- fördert die Forschung zur Supervision und unterstützt wissenschaftliche Anstrengungen im Bereich von Supervision und Beratung
- ist europäisch in der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) und national in der DGfB (Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.) vernetzt
- führt verschiedene Projekte zur Entwicklung von Supervision in einzelnen Branchen durch ([www.dgsv.de/projekte.php](http://www.dgsv.de/projekte.php))
- verfügt über eine serviceorientierte Geschäftsstelle mit 8 hauptamtlichen Mitarbeiter/innen

## Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der DGSv eröffnet die Möglichkeit, an der *Professionalisierung* von Beratung und Supervision teilzuhaben und sie *aktiv mit zu gestalten*.

Mit einer DGSv-Mitgliedschaft treffen Supervisor/innen eine Qualitätsaussage, die auch für ihre Kund/innen und Partner/innen von maßgeblicher Bedeutung ist.

Die Mitgliedschaft in der DGSv ist vielfach eine Eintrittskarte in Auftrag gebende Organisationen.

Im Berufsbild der DGSv, in der Mitgliederordnung und in den Ethischen Leitlinien sind verbindliche Rahmenbedingungen für Ihre Tätigkeit als Berater/in niedergelegt, denen Sie sich zum Nutzen der Profession und zum Nutzen Ihrer Kund/innen verpflichten.

Die Vorteile einer DGSv-Mitgliedschaft finden sich übersichtlich zusammengefasst unter [www.dgsv.de/pdf/Vorteile.pdf](http://www.dgsv.de/pdf/Vorteile.pdf); selbstverständlich schickt Ihnen die Geschäftsstelle diese Information „11 Gründe für Ihre Mitgliedschaft“ auch gerne per Post zu.

Persönliches Mitglied der DGSv kann in der Regel werden, wer eine von der DGSv zertifizierte Supervisionsausbildung abgeschlossen hat (ordentliche Mitgliedschaft) oder an einer solchen teilnimmt (außerordentliche Mitgliedschaft) und *vor dieser Ausbildung* bereits einige andere Voraussetzungen erfüllt (Hochschulabschluss, 5 Jahre Berufspraxis, 400 UStd. Fort- und Weiterbildungen, Teilnahme an 30 Supervisionssitzungen).

Persönliches Mitglied der DGSv kann aber auch werden, wer eine von einem Partnerverband der DGSv zertifizierte Supervisionsausbildung abgeschlossen hat (ordentliche Mitgliedschaft).

Auch wer keine Supervisionsausbildung durchlaufen hat, kann dennoch die ordentliche Mitgliedschaft in der DGSv erwerben. Wichtige Kriterien sind dann eine umfangreiche und breite Fort- und Weiterbildungserfahrung, eine langjährig dokumentierbare Erfahrung in supervisorischer Praxis sowie die kontinuierliche Inanspruchnahme von fachlicher Kontrolle der eigenen Beratungstätigkeit.

Alle Details zum Erwerb der persönlichen Mitgliedschaft in der DGSv finden sich in den „Aufnahmebedingungen“ der DGSv, die die Geschäftsstelle gerne versendet und die ebenso unter [www.dgsv.de/mitglied-werden.php](http://www.dgsv.de/mitglied-werden.php) zu finden sind.

Auch juristische Personen können die Mitgliedschaft in der DGSv erwerben, Informationen hierzu sind auf den gleichen Wegen erhältlich.

Die Geschäftsstelle berät bei allen Fragen zur Mitgliedschaft ausführlich und individuell.

## Ausbildung

Die DGSv definiert mit den *Standards für die Ausbildung zur/zum Supervisor/in* Rahmenanforderungen an Ausbildungen in Supervision. Alle Ausbildungen, die von der DGSv zertifiziert sind, erfüllen diese Anforderungen. Die DGSv unterscheidet *Regelausbildungen* und *Ergänzungsausbildungen*.

*Regelausbildungen* umfassen mindestens 500 UStd. in einem Kurs oder einem Studiengang über einen Zeitraum von mindestens 2 Jahren und sind berufsbegleitend organisiert. Regelausbildungen umfassen zudem verpflichtend Praxiseinheiten (Lernsupervision) sowie die fachliche Kontrolle und Anleitung dieser Praxiseinheiten (Lehrsupervision). Die Ausbildungsstätten sind frei, weitere zusätzliche Anforderungen aufzustellen.

Organisatorisch und inhaltlich sind die Anforderungen an eine von der DGSv zertifizierte Regelausbildung in den *Standards für die Ausbildung zur/zum Supervisor/in* ausführlich beschrieben; sie finden sich unter [www.dgsv.de/pdf/Standards.pdf](http://www.dgsv.de/pdf/Standards.pdf) und sind selbstverständlich auch über die Geschäftsstelle der DGSv postalisch erhältlich.

*Ergänzungsausbildungen* umfassen mindestens 240 UStd. in einem Kurs über einen Zeitraum von mindestens 1 Jahr und sind ebenfalls berufsbegleitend organisiert. Ergänzungsausbildungen umfassen ebenso verpflichtend Praxiseinheiten (Lernsupervision) sowie die fachliche Kontrolle und Anleitung dieser Praxiseinheiten (Lehrsupervision). Die Ausbildungsstätten sind auch hier frei, weitere zusätzliche Anforderungen aufzustellen.

*Ergänzungsausbildungen* richten sich an bereits vorqualifizierte Interessent/innen, die bereits eine für die Supervisionstätigkeit relevante andere Beratungsweiterbildung absolviert haben, die durch einen Partnerverband der DGSv zertifiziert und in das *Weiterbildungsregister* der DGSv eingetragen ist.

Organisatorisch und inhaltlich sind auch die Anforderungen an eine von der DGSv zertifizierte Ergänzungsausbildung in den *Standards für die Ausbildung zur/zum Supervisor/in* ausführlich beschrieben; sie finden sich unter [www.dgsv.de/pdf/Standards.pdf](http://www.dgsv.de/pdf/Standards.pdf) und sind auch über die Geschäftsstelle der DGSv postalisch erhältlich.

Das *Weiterbildungsregister* der DGSv findet sich unter [www.dgsv.de/pdf/WBR.pdf](http://www.dgsv.de/pdf/WBR.pdf) oder ist bei der Geschäftsstelle in gedruckter Form erhältlich.

Die *Zulassung* zu einer Supervisionsausbildung ist Sache der jeweiligen *Ausbildungsstätte* nach deren eigenen Voraussetzungen. Alle Ausbildungsstätten beraten hier ausführlich.

*Die Mitgliedschaft in der DGSv wird getrennt von der Zulassung zu einer Supervisionsausbildung beantragt.*

In der Regel sind die Zulassungsvoraussetzungen der Ausbildungsstätte und die Bedingungen für eine Mitgliedschaft in der DGSv übereinstimmend. Unterschiede in beiden Verfahren sind aber möglich.

*Es empfiehlt sich daher unbedingt und in jedem Falle, vor Beginn einer Supervisionsausbildung mit der DGSv in Kontakt zu treten, um die Möglichkeiten zum Erwerb der Mitgliedschaft vorab persönlich zu klären.*

## Qualitätsentwicklung

Seit ihrer Gründung 1989 setzt sich die DGSv für die Entwicklung und Sicherung der Qualität von Supervision und Beratung ein. Informationen zu den hier genannten Dokumenten und Verfahren finden Sie mit dem jeweiligen Stichwort unter [www.dgsv.de/qualitaet.php](http://www.dgsv.de/qualitaet.php); gerne können Sie die entsprechenden Unterlagen auch von der Geschäftsstelle der DGSv in Papierform beziehen.

Die *Standards für die Ausbildung zur/zum Supervisor/in* stellen die inhaltlichen und formalen Rahmenanforderungen für Ausbildungen in Supervision dar, die Grundlage einer verbandseigenen Zertifizierung sind.

Das *Qualitätsverfahren der DGSv* ist ein standardisiertes Verfahren für Mitglieder der DGSv zur Entwicklung der Qualität ihrer beraterischen Praxis im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Mitglieder der DGSv, die am Qualitätsverfahren teilgenommen haben, erhalten einen Qualitätsnachweis und werden in einer gesonderten *Liste der Teilnehmenden* geführt.

Mit der *Qualitätspolitik* der Geschäftsstelle der DGSv setzt der Verband Akzente zum Qualitätsmanagement seiner Administration.

Die strukturell unabhängige *Ombudsstelle* ist ein Angebot für Kund/innen der DGSv-Mitglieder im Rahmen eines verbandseigenen Beschwerdemanagements.

Mit dem *Pilotprojekt "Qualitätsentwicklung von Supervision 2003-2006"* erprobte die DGSv verschiedene Verfahren zur Qualitätsentwicklung und leitete die Implementierung des Qualitätsverfahrens der DGSv ein; *Projektbeschreibung und Evaluation* stehen für Interessierte zur Verfügung.

Der Frage, ob und wie Supervision wirkt und nützt, wird große Bedeutung zugemessen. In diesem Band werden insgesamt 58 Studien aus verschiedenen Anwendungsfeldern in ihrer Vorgehensweise und ihren Ergebnissen systematisch vorgestellt. Die Zusammenstellung wird ergänzt durch eine spezielle Bibliographie zu verschiedenen Aspekten der Forschung und Evaluation im Bereich von Supervision und Beratung. So bietet der vorliegende Band insgesamt reichhaltiges Material für Wissenschaftler/innen, Praktiker/innen und alle anderen Interessent/innen, die sich mit dem Nutzen und der Wirkung von Supervision und Beratung befassen.