

Zur Situation der Supervision in den Neuen Bundesländern

Eine Befragung der SupervisorInnen

**(durchgeführt von der Projektgruppe „Supervision in den Neuen
Bundesländern“ beim Vorstand der DGSv)**

Forschungsbericht

**Prof. Dr. Stefan Busse unter Mitarbeit von Dipl. Kffr. Diane Schlupeck
Hochschule Mittweida (FH), University of applied Sciences**

September 2000

Inhaltsverzeichnis

1. Anliegen und allgemeine Fragestellung der Untersuchung.....	4
2. Methode und Stichprobe der Untersuchung.....	5
3. Charakterisierung der beruflichen und personalen Situation der SupervisorInnen.....	7
1. Alter und Geschlecht.....	7
2. Region des jetzigen Wohnortes	8
3. Herkunft (Ost/West).....	9
4. Tätigkeitsstatus SupervisorIn.....	9
5. Berufspolitische Verankerung.....	10
6. Berufliche Grundausbildung.....	10
7. Supervisionsorientierung	11
8. Berufserfahrung als SupervisorIn und Erfahrung in den NBL.....	12
9. Anteil der Supervisionstätigkeit.....	13
4. Feldbezug	15
1. Institutionelle Verankerung.....	15
2. Arbeitsfelder	16
3. Supervisionsebenen und -settings	16
4. Regionen	18
5. Anlass, Rahmen und Nutzung.....	20
1. Anfrage, Anlass, Kontakt und Aquis	20
2. Supervisionserfahrung, -anzahl, -frequenz und -dichte	23
3. Honorar und Bezahlung	27
4. Zeit und Raum.....	31
6. Supervisionsthemen	33
1. Thematisierung der Supervisionsebenen	33
2. Themen auf der Personenebene	35
3. Themen auf der Klientenebene	38
4. Themen auf der Teamebene.....	40
5. Themen auf der Organisationsebene.....	41
6. Themen bezüglich anderer Professioneller	44
7. Themen bezüglich des gesellschaftlichen und politischen Kontextes	44
7. Supervisionsprobleme	48
1. Hinderliche Rahmenbedingungen.....	48
2. Ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der SupervisandInnen.....	49
3. Folgen und deren Veränderbarkeit.....	50
8. Auf einen Blick- Aha-Erlebnisse	52
1. Kategorisierung und Codierung der Aussagen	52
Kategorie I: Selbstbezug (der SupervisorInnen).....	52
Kategorie II. Situation und Zustand (der SupervisandInnen/Auftraggeber).....	53
Kategorie III. Beziehung (zwischen Sv und Snd).....	53
Kategorie IV. Kulturelle Differenz (zwischen Ost und West).....	54
2. Differente Sichten - der Zusammenhang von Herkunft und Geschlecht der Sv und den Aha-Aussagen	55
Selbstbezug der Sv:	56
Situation der Snd:	57
Supervisionsbeziehung:.....	58
Kulturelle Differenz:.....	59

9. Resümee	61
1. Der/die „durchschnittliche SupervisorIn“ in den NBL	61
2. Implementierung im Feld.....	61
3. Strukturelle Beziehung zwischen SupervisorInnen, SupervisandInnen und Auftraggebern	62
4. Themen	63
5. Sichten und Perspektiven.....	64
1. Ost-/Westunterschiede.....	65
2. Konzeptdifferenzen	66
6. Aussagefähigkeit, Grenzen und Weiterführendes.....	66
Abbildungsverzeichnis	68
Tabellenverzeichnis.....	69
Literaturverzeichnis.....	70
Anhang	72

1. Anliegen und allgemeine Fragestellung der Untersuchung

Supervision hat sich in den letzten Jahren auch in den Neuen Bundesländern (NBL) zunehmend zu einem wichtigen Angebot für die Unterstützung und Qualitätssicherung professionellen Handelns entwickelt. Die gesellschaftlichen Veränderungen im Osten haben Supervision seit der Wende zu einer wichtigen Begleiterin von Um- und Neustrukturierung vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich werden lassen. KollegInnen aus der ehemaligen DDR, zum einen aus dem kirchlichen/ diakonischen Bereich (vgl. Hardt 1998) und zum anderen im Kontext des sozialpsychologischen Trainings (vgl. Börngen 1995, 1999, Selzer 1996, Alberg & Busse 1998), die bereits vor der Wende supervisorisch gearbeitet hatten, waren neben engagierten KollegInnen aus dem Westen die ersten Anbieter von Supervision in den NBL.

Die beraterische Aufbau- und Umstrukturierungshilfe, die Supervision hier zweifelsohne geleistet hat, wurde in den letzten Jahren durch die ohnehin im Westen in Gang gekommene Diskussion um die Professionalisierung und Qualitätssicherung von Supervision begleitet. Im Osten war dies aber vor allem auch eine nachzuholende Professionalisierung (vgl. Busse & Fellermann 1998), zum einen weil Supervision bei weitem nicht den Bekanntheits-, Akzeptanz- und Normalisierungsgrad besaß, wie er sich im Westen vor allem seit den 70er Jahren kontinuierlich hat entwickeln können, zum anderen weil auch das supervisorische Personal einiges nachzuholen oder sich erst zu erschließen hatte. Die Ostdeutschen mussten sich in formaler wie inhaltlicher Sicht nachqualifizieren, die Westdeutschen hatten sich mit der besonderen Berufskultur im Osten und der Mentalität der Ostdeutschen vertrauter zu machen und sich darauf einzustellen (vgl. Busse 1998). Die Vermittlung von Supervision als eine eigene Kultur im Kontext beruflichen Handelns mussten hingegen beide mitunter auch gegen Widerstand, Skepsis und Argwohn, aber auch beflügelt von Neugier und den Energetisierungen eines Anfangs und Aufbruchs anbieten und durchsetzen.

Inzwischen sind zehn Jahre vergangen und die Frage ist, inwieweit die supervisorische Landschaft im Osten sich entwickelt hat und gediehen ist. Das heißt, danach zu fragen, inwiefern Supervision in den NBL inzwischen eine gut implementierte und genutzte Beratungsform ist, aber auch welche Besonderheiten es hier im Vergleich zur westlichen „Normalität“ auf Seiten der Anbieter und Abnehmer von Supervision (noch) gibt. Die Beantwortung dieser Fragen könnte für die SupervisorInnen hilfreich sein, um ein Bild über jene supervisorische Landschaft zu haben, in der sie ihre Dienstleistung anbieten. Sie könnte aber auch berufs- und fachpolitisch relevant sein, als die bisherigen Bemühungen der DGSv um eine weitere Implementierung der Supervision im Osten eine Rückkopplung und Hinweise um weitere politische Stützung erführen.

Die Einrichtung einer Projektgruppe „Supervision in den Neuen Bundesländern“ im Jahr 1998 beim Vorstand der DGSv war genau von dieser Motivation getragen, der besonderen Situation in den NBL Rechnung zu tragen und Experten der hiesigen Supervisionslandschaft mit einer Analyse und Untersuchung dieser Situation zu beauftragen. Nach einer Phase des Austauschs innerhalb der Gruppe der im Osten tätigen SupervisorInnen, die sich aus ost- und westdeutschen KollegInnen zusammensetzte, wurde sehr schnell klar, daß die z.T. übereinstimmenden, aber auch differenten Erfahrungen über die Supervisionssituation im Osten gewissermaßen einer Objektivierung bedurften. Die zwar erfahrungsgesättigten, aber dennoch bloß ausschnittshaften Bilder der SupervisorInnen in den NBL, die verschiedentlich auch Eingang in Veröffentlichungen gefunden haben (vgl. Schreyögg & Belardi 1995, Busse & Fellermann 1998, Kühl & Schindewolf 1999), sollten auf eine breitere empirische Basis

bezogen bzw. an dieser relativiert werden. So entschloss man sich, die vorliegende Untersuchung durchzuführen bzw. auch aufzuwenden.

Die Erfahrung, daß die Einschätzungen der im Osten tätigen SupervisorInnen neben bestätigenden und ergänzenden Momenten eben auch Abweichendes und Widersprechendes einschloss, ließ hier bereits eine für den empirischen Zugang wichtige Vorentscheidung treffen. Es sollten die objektive Situation und die subjektiven Sichten und Einschätzungen *der Anbieter von Supervision* in den NBL erfasst werden, um darüber einen Einblick in die ostdeutsche Supervisionslandschaft zu bekommen. Das unterscheidet sich im Herangehen etwa von Untersuchungen, die sich bereits explizit empirisch mit der Situation der Supervision im Osten beschäftigt haben (vgl. Kühl und Pastäniger-Behnken 1999a, 1999b). Hier stand die Perspektive der Abnehmer von Supervision im Vordergrund, allerdings nur mit Bezug auf ein ostdeutsches Bundesland (Thüringen).

Die hier zu dokumentierende Untersuchung hatte hingegen als Zielgruppe die Gesamtheit der in allen neuen Bundesländern tätigen SupervisorInnen im Fokus (s.u.). Das würde eventuell, so unsere Erwartung, mit Einschränkung auch Vergleiche zulassen, die unterschiedliche Perspektiven von SupervisorInnen und SupervisandInnen in Bezug zu setzen.

Die zu erreichenden bzw. nunmehr vorliegenden Ergebnisse bedürfen allerdings einer weiteren und genau genommen einschlägigeren Inbezugsetzung, um zu triftigen Aussagen zu kommen. Eine Aussage etwa darüber, inwieweit Supervision in den NBL gut implementiert ist, den Standards eines professionellen Selbstverständnisses von Supervision entspricht und/oder welche Besonderheit die hiesige Supervisionsszenarie (noch) aufweist, bedarf eines Vergleich mit der westdeutschen oder nunmehr gesamtdeutschen Situation. Daten darüber liegen indessen wenige vor. Allein die im Auftrag der DGSv durchgeführte Mitgliederbefragung von 1997 (vgl. Schmidt-Wellenburg 1997, Fellermann 1997), die Mitgliederumfrage zur Einkommenssituation von Wahlen-Beckmann (2000) und einige Evaluationsstudien (vgl. Beer 1996, 1998; Schneider & Müller 1995, 1998; Kühl & Pastäniger-Behnken 1998b) geben darüber Aufschluss. Der Schwerpunkt der ersten beiden Untersuchungen lag allerdings auf der Beziehung zwischen den verbandlich organisierten SupervisorInnen und der DGSv und auf der Suche nach der „durchschnittlichen SupervisorIn“ (vgl. Anonymus 1997, Wahlen-Beckmann 2000), der Schwerpunkt der Evaluationsstudien auf den Wirkungen von Supervision. Dennoch werden sich hier partiell Vergleiche vor allem zur beruflichen Situation der SupervisorInnen in den NBL ziehen lassen.

2. Methode und Stichprobe der Untersuchung

Um der oben skizzierten allgemeinen Fragestellung nachzugehen, wurde ein standardisierter Fragebogen (FB) konstruiert. Die Projektgruppe „Supervision in den Neuen Bundesländern“ fungierte hier zugleich als kollegiale Expertengruppe¹ zur diskursiven Ableitung wesentlicher Gegenstands- bzw. Fragedimensionen (s.u.) und zur Konstruktion von Items des Fragebogens. In mehreren Pretests wurde die Verständlichkeit, Handhabbarkeit und die Skalierung des Antwortverhaltens unter KollegInnen getestet (siehe Anlage).

Eine weitere Qualifizierung des Fragebogens über eine Itemanalyse und die Prüfung der Gütekriterien hin zu einem standardisiert einsetzbaren Messinstrument war nicht das Anliegen der Untersuchung (wie bei Kühl & Pastäniger-Behnken 1998). Beim Einsatz einer i.W. quantitativ ausgelegten Befragung war auch keine subtile Einsicht in

¹ An der Konstruktion des Fragebogens waren aus der Projektgruppe maßgeblich Stefan Busse, Martin Hofmann, Martin Klaus und Ina Schütt beteiligt

Supervisionsdynamiken und -geschehnisse oder die Interpretation dichter Erfahrungen/Beschreibungen von SupervisorInnen über die Supervisionslandschaft im Osten angezielt. Selbstredend bedürfte dies eines anderen methodologischen bzw. methodischen Zugangs. Dennoch wird hier eine in den Fragebogen aufgenommene offene Frage wichtige über die Untersuchung hinausgehende Differenzierungen und Interpretationen bereits zugelassen (s.u.). Dem Stand der bisherigen Forschung über Supervision in den NBL und über die Situation von Supervision insgesamt ging es zunächst um eine grobe Kartierung des Forschungsgegenstandes, mithin nicht um die Prüfung sondern eher um die Generierung von Hypothesen und weiterer Fragestellungen.

Die Befragten wurde im FB gebeten, ihre Antworten auf die letzten zwei Jahre ihrer supervisorischen Praxis in den NBL zu beziehen. Mittels dieser Einschränkung sollte das Antwortverhalten auf einen begrenzten und subjektiv besser überschaubaren Beobachtungszeitraum und vergleichbaren zeitlichen Praxisausschnitt (der letzten zwei Jahre) fokussiert werden.

Der Fragebogen wurde im Dezember 1999 mit einem das Anliegen der Befragung erläuternden Begleittext an in den NBL tätige SupervisorInnen versandt. Das Kriterium „Supervisorin in den NBL“ wurde dabei an Hand der in der Mitgliederkartei eingetragenen Wohnadressen auf die in den NBL ansässigen SupervisorInnen beschränkt. Das erfasste jedoch die im Osten tätigen KollegInnen, die ihren Wohnsitz aber in den alten Bundesländern haben von vornherein nicht, und unterstellt, daß Wohnsitz und supervisorische Tätigkeit eng zusammenhängen. Das war eine Einschränkung und Unterstellung, die aus pragmatischen und Kostengründen hinzunehmen und zu vertreten war, weil der eigentlichen Untersuchung sonst eine Vollbefragung aller DGSv-Mitglieder bezüglich ihrer Tätigkeit in den NBL hätte vorausgehen müssen. Zu berücksichtigen ist zudem die Tatsache, daß die Supervisionsszene im Osten, auch was die Qualifizierung und die z.T. daraus resultierende Mitgliedschaft in der DGSv betrifft, einem dynamischen Wachstum unterworfen ist. Das hatte zur Folge, daß bei den Zubefragenden eine Reihe vor allem aus dem Osten stammender Neumitgliedern zu verzeichnen sein würde. So waren allein in den NBL vom 1.1.98 bis zum 3.12.99 (Tag der Versendung des Fragebogens) bei damals insgesamt 320 Mitgliedern 76 Neumitgliedschaften zu registriert; das sind fast 25 %². Diese KollegInnen würden demzufolge möglicherweise auch erst über eine kurze Praxisphase ihrer Supervisionstätigkeit Auskunft geben können oder auf die Mitarbeit am FB nicht positiv reagieren.

Darüber hinaus sollten in die Untersuchung aber auch SupervisorInnen in den NBL einbezogen werden, die verbandlich nicht an die DGSv gebunden sind. Der Zugang zu diesen KollegInnen war jedoch nicht systematisch herzustellen, sondern nur über kollegiale Netze und Verbindungen von DGSv-SupervisorInnen mit KollegInnen außerhalb des Verbandes möglich. Die relative Unschärfe des Kriteriums „SupervisorInnen in den NBL“ wird durch den weiteren Umstand noch verstärkt, daß Kolleginnen, die in Berlin ansässig sind, genaugenommen nicht eindeutig zuzuordnen sind. Westberlin als ein Stück „Westen im Osten“ spielt hier bezüglich einer bereits etablierten Supervisionsszene eine besondere Rolle; aber auch das neue Berlin ist mit seiner nunmehr zehnjährigen und direkten Annäherung zwischen Ost und West in einer spezifischen Situation. Diese Unschärfen bezüglich der Grundgesamtheit „SupervisorInnen in den NBL“ hat man bei einem bewältigbar zu haltenden Aufwand einer empirischen Untersuchung hinzunehmen, aber auch bei der in die Untersuchung eingehenden Stichprobe im Auge zu behalten.

² Diese Daten sind den Unterlagen der Geschäftsstelle der DGSv entnommen. Inzwischen (Stand 31.8.2000) sind 352 SupervisorInnen aus den NBL bei der DGSv als Mitglied registriert.

Auf diese Weise wurden also 320 DGSv-SupervisorInnen und 94 Nicht-DGSv-SupervisorInnen, also insgesamt 414 KollegInnen angeschrieben. Mit den 112 anonymisierten Rückantworten betrug die Rücklaufquote 27 %, wobei davon wiederum 102 DGSv-SupervisorInnen und 9 Nicht-DGSv-SupervisorInnen waren. Trotz der relativen Unbestimmtheit der Grundgesamtheit können wir von einer guten Ausschöpfung des Potenzials bzw. einer guten Repräsentativität der Stichprobe ausgehen. Der Rücklauf bei den Nicht-DGSv-SupervisorInnen mit ca. 10% ist allerdings sehr gering, so daß sie im weiteren in die Auswertung zwar mit einbezogen werden, aber der mögliche Einfluss der Mitgliedschaft in der DGSv als vermittelnder Variable unberücksichtigt bleiben muss. Der Unterschied in den Rückläufen zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern mag auf die unterschiedliche Ansprechbarkeit der KollegInnen über die DGSv zurückgehen.

Insgesamt kann man jedoch von einem Interesse bei den im Osten potentiell tätigen SupervisorInnen, an der durch die Untersuchung angegangenen Fragestellung und auch an den Ergebnissen der Befragung, ausgehen. Immerhin haben 91% der Antwortenden auf die im FB eingangs gestellte Frage, ob sie „die Situation und Spezifik der Supervision in den NBL bei ihrer Arbeit beschäftigt“, und rund 86% die Wichtigkeit einer solchen Untersuchung bejaht. (Die wenigen KollegInnen, die diese Fragen verneint haben, haben den FB dennoch ausgefüllt!). So können wir davon ausgehen, daß für das Gros der in den NBL tätigen SupervisorInnen das Thema der Untersuchung ein *Thema* ist, welches ihr professionelles Handeln begleitet.

Die nunmehr darzustellenden und zu kommentierenden Ergebnisse der Untersuchung orientieren sich an der Themen- und Fragestruktur des FB.

3. Charakterisierung der beruflichen und personalen Situation der SupervisorInnen

Dieser im FB erfasste Themenkomplex „Zur Person der SupervisorIn“ sollte wesentliche Daten über das berufliche und personale Profil der in den NBL tätigen SupervisorInnen zugänglich machen, um die Stichprobe genauer zu charakterisieren. Diese Profildaten werden weiter unten zu einigen anderen thematischen Variablen (Fragen) in Bezug gesetzt, um nach möglichen (korrelativen) Zusammenhängen zu fahnden. Solche Zusammenhänge werden, sofern sie aus Kreuztabellen zu entnehmen waren, hypothetisch formuliert und kommentiert. Statistische Signifikanzprüfungen haben wir indessen nicht durchgeführt; das schien uns ob des Erkundungscharakters der Untersuchung und der dafür bereits komplexen Datenstruktur (2-dimensionale Daten bei fünfstufigen Ratingskalen) nicht angemessen.

1. Alter und Geschlecht

Das Gros SupervisorInnen in den NBL ist zwischen 40 und 50 Jahre alt (vgl. Tab.: 1), wobei eine leichte Dominanz der Anfangvierzigjährigen vorzuliegen scheint. Das entspricht dem durchschnittlichen Professionsalter im Bundesdurchschnitt (vgl. Schmidt-Wellenburg 1997, Wahlen-Beckmann 2000). Die Verteilung bezüglich des Geschlechtes in einem Verhältnis von fast 2:1 (vgl. Tab.: 2) weicht hingegen von der bundesdurchschnittlichen Verteilung von fast 1:1 ab (Schmidt-Wellenburg ebd.). Interessant ist jedoch, daß die Verteilung unserer

Stichprobe jene in der Mitgliederkartei spiegelt³. Das bekräftigt zum einen die Repräsentativität unserer Stichprobe, zum anderen zeigt es: Die Profession der Supervision im Osten ist dominant weiblich.

Alter	Anzahl
bis 40	15
41 bis 45	24
46 bis 50	20
51 bis 55	20
56 bis 60	9
61 bis 70	9
über 70	0
keine Angabe	15

Tabelle 1: Alter der SupervisorInnen

Geschlecht	Anzahl
Weiblich	72
Männlich	36
keine Angabe	4

Tabelle 2: Geschlecht der SupervisorInnen

2. Region des jetzigen Wohnortes

Die Verteilung des Wohnortes (vgl. Tab.: 3) zeigt die Dominanz von Berlin (mit $n= 39$, entspr. 34%) und Sachsen ($n = 24$; entspr. 21%). Auch dies entspricht in etwa der Verteilung in der Grundgesamtheit laut Mitgliederkartei, wobei die besondere Situation von Berlin, wie bereits erwähnt, zu beachten ist.

³ Laut Mitgliederkartei waren von den 320 angeschriebenen SupervisorInnen 229 weiblich und 91 männlich

Region des jetzigen Wohnortes	Anzahl
Sachsen	24
Sachsen- Anhalt	11
Brandenburg	12
Berlin	39
Thüringen	11
Mecklenburg- Vorpommern	9
Rheinland	1
Keine Angabe	7

Tabelle 3: Verteilung des Wohnortes

3. Herkunft (Ost/West)

Die primäre sozialisatorische Prägung der SupervisorInnen sollte durch die Angabe „Aufgewachsen im Osten oder Westen“ erfasst werden. Die Befunde machen deutlich, daß die Ostdeutschen mit 56 Nennungen prozentual dominieren (50 % bei N=112) und die Westdeutschen damit aber dennoch etwas weniger als die Hälfte der in den NBL tätigen SupervisorInnen stellen (vgl. Tab.: 4).

Wie dieses Ergebnis interpretiert wird, hängt freilich von der Erwartung ab. Bedenkt man, daß Supervision zunächst eine westliche Domäne war und wie andere gesellschaftliche und professionelle Bereiche westlich dominiert wurde/wird, die KollegInnen im Osten mithin einiges an Anschlussleistungen zu erbringen hatten (s.o.), dann mag die Dominanz der Ostdeutschen erstaunen (manchen auch erfreuen). Es scheint so, daß in der Supervisionsszene der NBL die Ostdeutschen zumindest quantitativ gesehen eine wichtige Rolle spielen.

Geht man indessen davon aus, daß der Osten auch für westdeutsche SupervisorInnen ein eher unerschlossenes (vielleicht auch unattraktives) Gebiete war, dann wird die starke westliche Präsenz erstaunen. Sie mag aber auch erfreuen, da dies für ein nachhaltiges Engagement westdeutscher KollegInnen spräche, die sich ja immerhin im Osten auch niedergelassen haben. Die fast hälftige Verteilung der Stichprobe auf Ost- und Westsozialisierte kann aber auch bezüglich eines gelungenen oder wenigstens sich vollziehenden „Zusammenwachsens“ von Ost und West optimistisch stimmen. Wie dem auch sei, von hieraus ergeben sich für die weitere Interpretation unserer Befunde auch interessante Differenzierungsperspektiven (s.u.).

Aufgewachsen im:	Anzahl
Osten	56
Westen	49
Teils/ teils	3
Keine Ang.	4

Tabelle 4: Aufgewachsen im Osten oder Westen

4. Tätigkeitsstatus SupervisorIn

Die Kategorien zur Angabe des Tätigkeitsstatus` als SupervisorIn ergaben alternative Antwortmöglichkeiten (*extern vs. intern, angestellt vs. selbstständig, hauptberuflich vs. nebenberuflich*), wengleich im Fall von *extern vs. intern* auch beide Antworten möglich waren (vgl. Tab.: 5).

Dennoch ist die Aussage ziemlich eindeutig: Der favorisierte Tätigkeitsstatus ist der *externe* (n = 60, 53% der Gesamtstichprobe) und er wird hauptsächlich von *selbstständig Tätigen* (n= 65; entspr. 58%) ausgeführt. Der Anteil jener, die Supervision hauptberuflich ausüben liegt mit 11% (n=13) leicht über den diesbezüglichen 8% der bundesweiten Befragung (vgl. Schmidt-Wellenburg, ebd., S. 15). Interessant ist, daß die hauptberuflichen SupervisorInnen vor allem aus dem Westen stammen (2 zu 10) und sich die eindeutig weibliche Dominanz der Stichprobe bei den hauptberuflichen Sv nicht wieder findet (weibl./männl. = 7/5). Dies bestätigt die Befunde von Schmidt-Wellenburg (1997) und Wahlen-Beckmann (2000) nicht, die hier eine eindeutige Dominanz der Frauen festgestellt hatten.

Tätigkeit als SupervisorIn	Anzahl
Extern	60
Intern	23
Angestellt	25
Selbständig	65
Hauptberuflich	13
Nebenberuflich	99/9 ⁴
keine Angabe	8

Tabelle 5: Tätigkeitsstatus

5. Berufspolitische Verankerung

Obleich es von der Anlage der Untersuchung nicht anders zu erwarten war, daß das Gros der Befragten ihre berufspolitische Verankerung in der DGSv sehen, gaben immerhin, auch eingedenk möglicher Mehrfachnennungen, 27% der Befragten eine andere oder zusätzliche Verankerung an (vgl. Tab.: 6). Dieser Anteil wird noch durch die 9 Rückantworten der eindeutigen Nicht-DGSv-Mitglieder gemindert. Fragt man nach dem Zusammenhang der berufspolitischen Verankerung und den Grundberufen, dann sind es vor allem die Psychologen, die auch in anderen Fachverbänden (BDP u.a.) - z.T. zusätzlich - eingebunden sind.

Berufspolitische Verankerung	Anzahl
DGSv	89
BDP	8
Andere	22
keine Angabe	8

Tabelle 6: Berufspolitische Verankerung

6. Berufliche Grundausbildung

Das Feld der grundständigen Berufsausbildungen der SupervisorInnen führen bei Mehrfachnennungen die SozialpädagogInnen mit 33 (29%), die Lehrer, Erzieher, Dipl.-PädagogInnen mit 22 (20%) und die Dipl.-PsychologInnen mit 21 (19%) an (vgl. Tab.: 7). Das entspricht ebenfalls dem bundesweiten Trend. Erstaunlich ist die häufige Nennung des „Supervisors“ als Grundberuf, welcher sich in der Mitgliederbefragung von 1997 z.B. überhaupt nicht findet.

⁴ Diese Werte sind geschätzt, da sich nur 9 Befragte explizit als nebenberuflich bezeichnet hatten.

Beruf	Anzahl
BeraterIn	7
Dipl.- SozialpädagogIn/ SozialpädagogIn	32
Dipl.- PsychologIn/ PsychologIn	21
Priester/ Pfarrer/ Theologe	8
Supervisor	11
SoziologIn	4
DozentIn	2
ErwachsenenbildnerIn	7
SozialwissenschaftlerIn	1
Lehrer/ Erzieher/ Dipl.- PädagogIn/ PädagogIn	22
Arzt/ Ärztin	3
TherapeutIn	7
Sonstiges	14

Tabelle 7: Grundberufe der SupervisorInnen

7. Supervisionsorientierung

Bei der Angabe zur Supervisionsorientierung finden sich *ausschließliche Nennungen* (d.h. eine Orientierung wird favorisiert) und *Mehrfachnennungen* (Zweier-, Dreier- und auch Vierfachnennungen). Betrachtet man nur die *ausschließlichen* und *primären Nennungen* (d.h. jene, die bei Mehrfachnennungen an erster Stelle stehen, n=101) ergibt sich folgende Verteilung (vgl. Tab.: 8). Die systemische Orientierung wird eindeutig prävaliert (n=44; entspr. 44%) und wird jedoch erst um die Hälfte weniger (n=24; entspr. 24%) von der analytischen gefolgt, den dritten Platz (n=16; entspr. 16%) nimmt eine *integrative* Orientierung ein; alles andere scheint marginal.

Das weicht deutlich von den entsprechenden gesamtdeutschen Verteilungen ab (vgl. Schmidt-Wellenburg ebd. S. 17). Dort nahmen die analytische, gruppensystemische und systemische Orientierung fast unterschiedlos den ersten Platz ein. Die starke Prävalenz der systemischen Orientierung scheint ostspezifisch zu sein. Dieser Eindruck verstärkt sich noch, wenn man die Supervisionsorientierung mit der Herkunft der Sv kreuzt (vgl. Tab.: 9). Hier wird deutlich, daß die Ostdeutschen unter den SupervisorInnen in den NBL nochmals eher systemisch als analytisch orientiert sind. Die Westdeutschen sind zwar ausgeglichen analytisch oder systemisch (14 zu 15 Nennungen); im Vergleich zu den Ostdeutschen aber eher analytisch (ost/west = 8/14) und weniger systemisch (ost/west = 29/15) orientiert.

Eine mögliche Ursache für diese Tatsache mag in der unterschiedlichen Ausbildungssituation liegen oder mit den Ausbildungsmoden zusammenhängen. Die Ostdeutschen mit ihren jüngeren Ausbildungen könnten eher durch den systemisch dominierten Ausbildungsmarkt in den 90-er Jahren geprägt sein. Allerdings wäre diese Erklärung durch die Tatsache zu präzisieren, daß die Sv, die erst nach 1989 ihre Tätigkeit als Sv aufgenommen haben (n=71), immerhin fast jeweils die Hälfte Ost- oder Westdeutsche (39/32) waren (vgl. Tab.: 10). Das hieße, daß Ostdeutsche nicht deswegen eher systemisch orientiert sind, weil sie ihre Ausbildungen vor allem in den 90er Jahren absolviert haben (das haben die Westdeutschen, die im Osten arbeiten, auch), sondern weil sie offensichtlich durch die Offerten der systemischen Ausbildungsinstitute leichter affizierbar waren.

Supervisionsorientierung (ausschließlich und primär)	Anzahl
Analytisch	24
Systemisch	44
Gruppendynamisch	7
Psychodramatisch	4
Integrativ	16
Sonstige	7
Keine Angabe	11

Tabelle 8: Supervisionsorientierung

Aufgewachsen im ...	Supervisionsoreintierung (ausschließlich und primär)					
	analytisch	systemisch	gruppen- dynamisch	psycho- dramatisch	integrativ	sonstige
Osten	8	29	1	3	7	5
Westen	14	15	4	1	9	2
Teils/ teils	1	0	2	0	0	0
	23	44	7	4	16	7

Tabelle 9: Supervisionsorientierung - sozialisatorische Herkunft

8. Berufserfahrung als SupervisorIn und Erfahrung in den NBL

Das Gros der SupervisorInnen (n=71) hat seine Tätigkeit nach der Wende aufgenommen (vgl. Tab.: 10). Das heißt, daß die meisten i.S. der ausgeübten Tätigkeit jüngere SupervisorInnen sind, die sich jedoch nicht allein aus der ostdeutschen Teilstichprobe rekrutieren. Denn jene KollegInnen, die bereits vor 1989 Supervision ausgeübt haben, halbieren sich auf Ost- und Westdeutsche gleichermaßen (jeweils n=15, vgl. Tab.: 10). D.h. der Stamm der „älteren“ SupervisorInnen rekrutieren sich nicht allein aus den alten Bundesländern.

	Tätigkeit als SupervisorIn	
	vor 1989 aufgenommen	seit 1989
gesamt	34	71
aufgewachsen im		
Osten	15	39
Westen	15	32
Teils/Teils	3	0
keine Angabe	1	0
Summe	34	71

Tabelle 10: Tätigkeitsbeginn

Die Verteilungen bezüglich des Zeitpunktes der supervisorischen Tätigkeit in den NBL bzw. vor 1989 in der ehemaligen DDR zeigt erwartungsgemäß die kontinuierliche Zunahme nach 1989, wobei die zyklisch erscheinende Verdichtungen 1990 (mit n=13), 1994 (mit n=13) und 1996/1997 (mit n=11 bzw. 12) die Ausbildungszyklen widerspiegeln mögen (vgl. Tab.: 11).

In den neuen Bundesländern seit:	Anzahl
vor 1989	11
1989	2
1990	13
1991	4
1992	8
1993	7
1994	13
1995	7
1996	11
1997	12
1998	6
1999	5

Tabelle 11: Tätigkeitsort NBL

9. Anteil der Supervisionstätigkeit

Die Befragten sollten den Anteil ihrer Supervisionstätigkeit in den NBL und an ihrer gesamten Berufstätigkeit prozentuell einschätzen. Die Ergebnisse machen deutlich (vgl. Abb.: 1 und 2), daß ca. 70% der Befragten hundert- oder achtzigprozentig in den NBL arbeiten, d.h. daß sie wirklich Experten der hiesigen Szene sind, möglicherweise aber wenig Vergleich zu den westdeutschen Bedingungen und Verhältnissen haben. Die Minderheit der Befragten sind sozusagen Wanderer zwischen den Welten. Allgemein mag dies aber nur Ausdruck einer relativ beschränkten Mobilität der SupervisorInnen sein. Supervision macht man i.W. dort, wo man wohnt.

Was den Anteil der Supervisionstätigkeit an der gesamten Berufstätigkeit betrifft (vgl. Abb.: 2), wird deutlich, daß nur eine Minderheit bis 80% oder bis 100% hauptsächlich Supervision betreiben. Das entspricht den bereits oben skizzierten Verteilung bezüglich des geringen Anteils an hauptberuflichen SupervisorInnen. Man kann aber auch darüber staunen, daß in der jungen Supervisionsszene im Osten immerhin bei ca. 20% der Sv Supervision derart zentral ist.

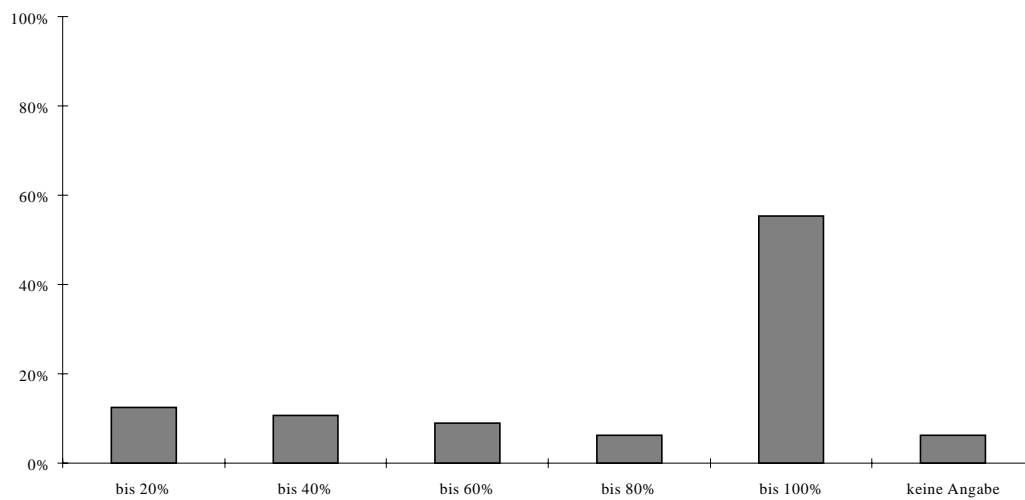


Abbildung 1: Supervisionstätigkeit in den Neuen Bundesländern (in %)

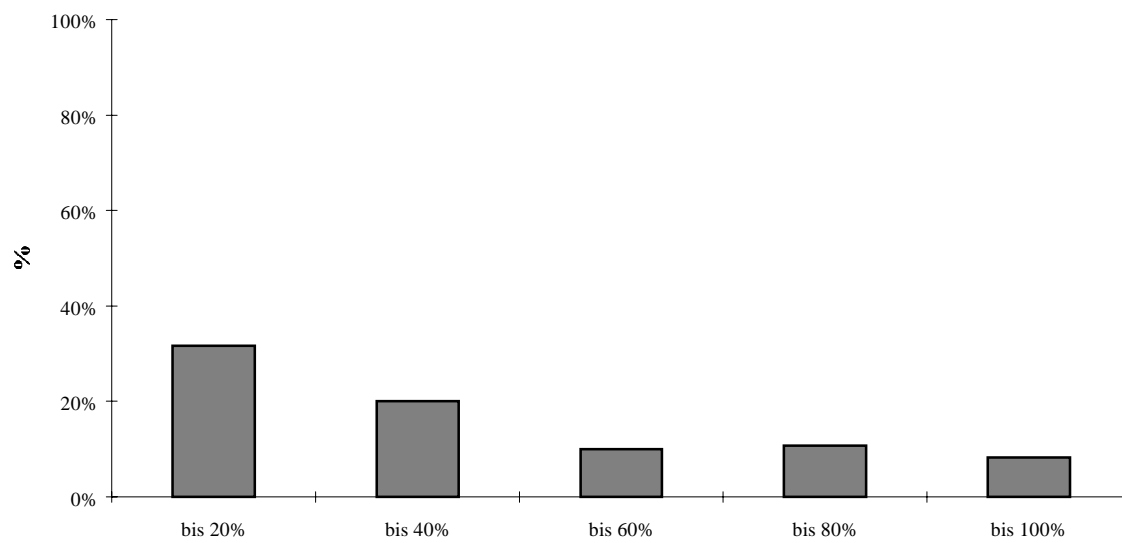


Abbildung 2: Anteil der eigenen Supervisionstätigkeit an der gesamten Berufstätigkeit (in %)

4. Feldbezug

Mit der Kategorie *Feldbezug* sollte erfasst werden, wie Supervision den NBL aus der Sicht der SupervisorInnen strukturell in den potentiellen Feldern von Supervision verankert ist. Die Frage nach der Implementierung von Supervision ist am ehesten über diese Kategorie zu erfassen.

1. Institutionelle Verankerung

Im Kontext *öffentlicher Träger* (vgl. Abb.: 3 links) gaben die Befragten an, am ehesten in kommunalen Einrichtungen zu arbeiten (40%), gefolgt von Einrichtungen des Landes (22%); Betriebsgesellschaften und Bundeseinrichtungen werden hingegen supervisorisch kaum aufgesucht (dieser Trend zeigt sich bei den zustimmenden und ablehnenden Stimmen). Gleichwohl scheint dieses Merkmal aber auch die Geister zu scheiden, wenn man die relativ hohen Nie-Nennungen bei allen Einrichtungstypen betrachtet; das spricht für ein Entweder-Oder des supervisorischen Arbeitens⁵.

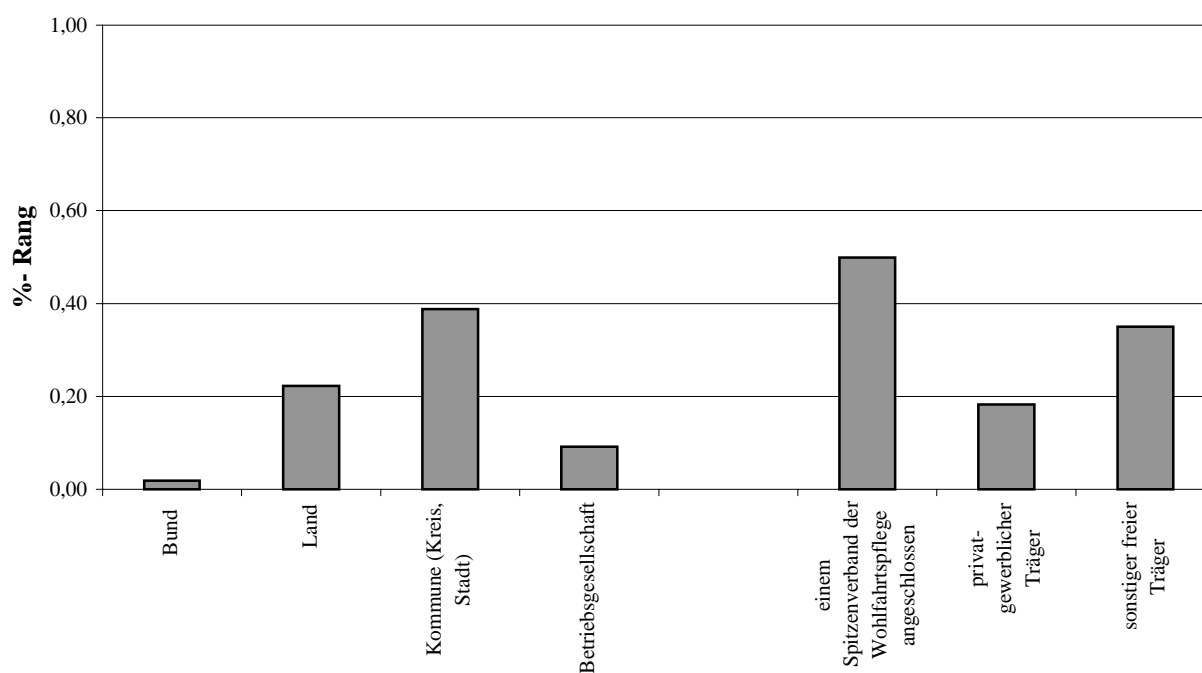


Abbildung 3: Institutionelle Verankerung (öffentliche und freie Träger)

⁵ Die folgenden grafischen Darstellungen der Daten beruhen auf gewichteten Prozenträngen der Merkmale (bzw. Merkmalsausprägungen). Die jeweiligen Häufigkeiten über die fünfstufig skalierten Antworten (immer-häufig-manchmal-selten-nie) sind hier gewichtet in einen prozentualen Gesamtwert eingegangen, der die Tendenz ausdrückt, in welchem Grad zwischen 100% und 0% (bzw. Werte zwischen 1,0 und 0) die Befragten dem jeweiligen Item zustimmen. Dies ist im Unterschied zu den üblichen statistischen Maßen (Mittelwerte, Median, die wir auch berechnet haben) eine Vereinfachung, die einerseits Information über die Antwortverteilungen reduziert andererseits die Darstellung der zweidimensionalen Variablen optisch vereinfacht.

Mit Bezug auf die *freien Träger* werden Einrichtungen, die einem Spitzenverband der Wohlfahrtspflege angeschlossen sind, eindeutig favorisiert (53%); sonstige Träger (z.B. in eigener Trägerschaft) nehmen mit deutlichem Abstand (mit 38%) den zweiten Platz ein (vgl. Abb.: 3 rechts)

2. Arbeitsfelder

Beim Vergleich der supervisorischen Felder zeigt sich die *Kinder- und Jugendarbeit* eindeutig als favorisiertes Feld (54%). Diese Dominanzstellung entspricht auch den Verhältnissen in den alten Bundesländern (vgl. Beer 1998, S.109). Gefolgt wird dies von Einrichtungen der *Erwachsenenbildung* (32%), wo Supervision im Kontext von Aus-, Fort- und Weiterbildung angeboten wird. In Einrichtungen der *Sucht-, Alten- und Behindertenhilfe* schlagen hier die positiv tendierenden Antworten mit knapp über 20% zu Buche (vgl. Abb.: 4). Eine genauere Analyse der Antwortverteilungen zeigt, daß hier aber auch bei der *Psychiatrie* ein Teil eher zustimmender einem deutlichen Teil ablehnender Antworten gegenüber stehen. Das verweist ebenfalls auf eine Entweder-Oder- Struktur des Zuganges zu diesen Feldern; man supervidiert in solchen Einrichtungen oder man tut es dezidiert nicht. Eindeutig wenig supervisorisch sind hingegen der Bereich *Schule, soziokulturelle Einrichtungen, Sozialhilfe, Wirtschaft und Verwaltung* bedient.

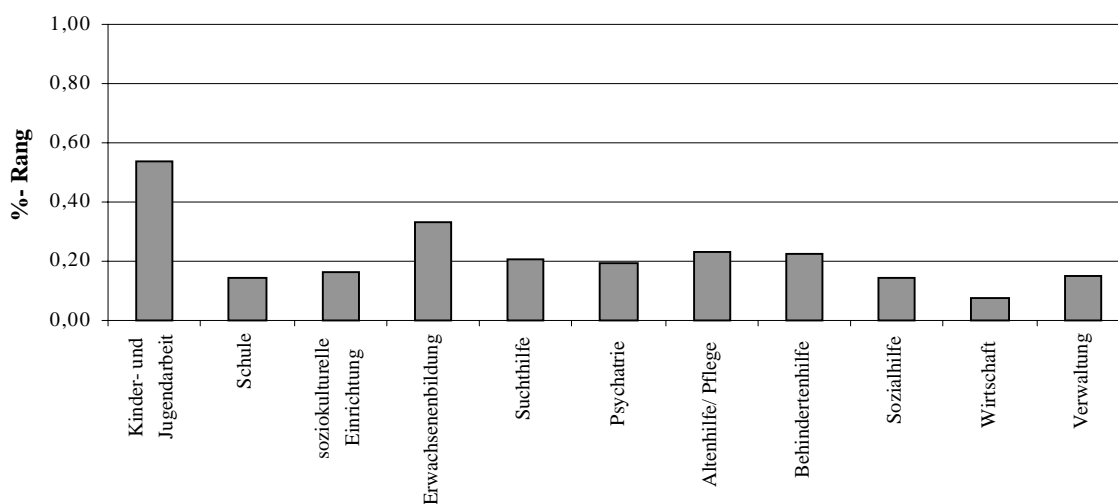


Abbildung 4: Felder und Institutionen

3. Supervisionsebenen und -settings

Supervision ist vor allem Supervision der MitarbeiterInnen (71%); aufsteigend in der Organisation wird dies von der Teamleitung (oder mittleren Leitungen) gefolgt, dann von der Leitung der Einrichtung und schließlich von der Leitungsebene des Trägers. Das heißt, je tiefer in der Organisation, um so eher ist Supervision anzutreffen und umgekehrt, je höher

man in der Organisation aufsteigt, um so seltener (vgl. Abb.: 5). Bezüglich des organisationsbezogenen Implementierungsgrades von Supervision scheint dies auch in den NBL der Geschichte und dem Ursprungsort von Supervision zu entsprechen, eine Beratungsform primär für die Ausführungsebenen von Organisationen / Institutionen zu sein. Gleichwohl wird das Bestreben, sich in der Organisation aufwärts zu bewegen, sichtbar.

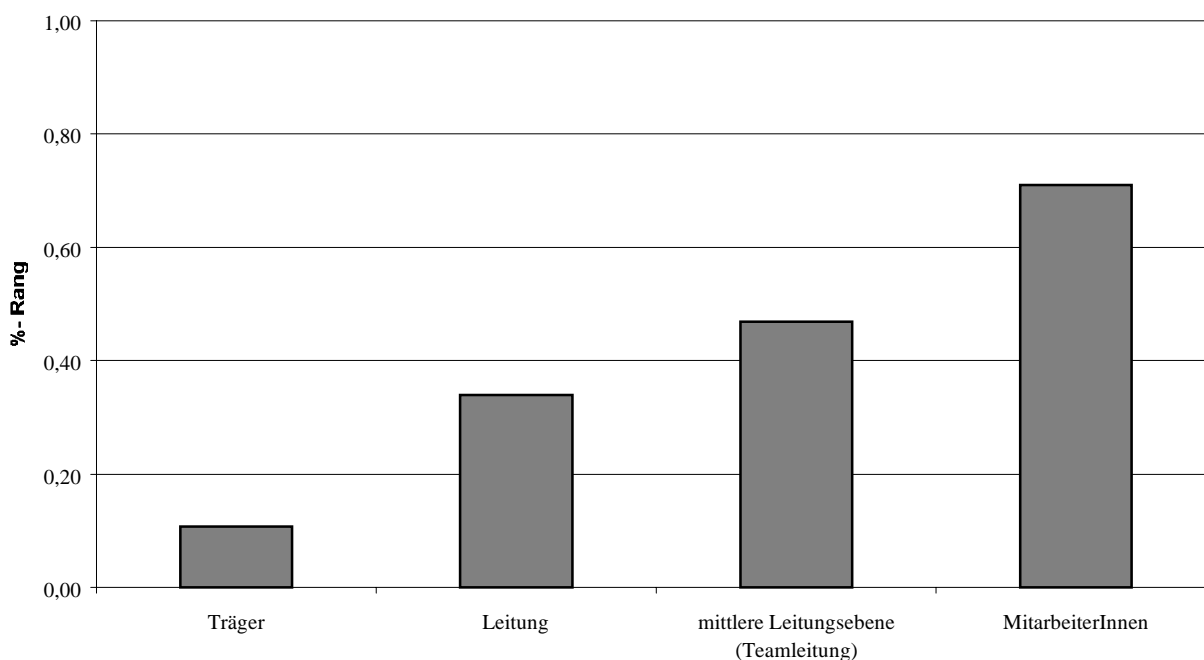


Abbildung 5: Organisationsebenen, auf denen Supervision durchgeführt wird

Die bevorzugten Supervisionssettings sind fast unterschiedlos die *Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision* (von 50% bis 59%, vgl. Abb.: 6). Die relativ hohe Verbreitung des Gruppensettings (im Bundesdurchschnitt spricht einiges für die Wahrnehmung, daß dessen Verbreitung in den letzten Jahren massiv abgenommen hat), mag der Rolle geschuldet sein, die Supervision in ostdeutschen Fort- und Weiterbildungskontexten nach der Wende gespielt hat. Die geringe Rolle des Einzelsettings, die Kühl und Pastäniger-Behnken in ihren Befunden aus der Sicht der Snd gefunden haben, bestätigt sich in unseren Daten aus der Sicht der Sv nicht (vgl. Kühl und Pastäniger-Behnken 1999a, S. 87).

Deutlich weniger sind hingegen (im Einklang mit den Befunden von Kühl und Pastäniger-Behnken) die *Leitungs- und Organisationssupervision* vertreten. Die relativ untergeordnete Rolle der Lehrsupervision ist gewiss auf die junge und noch nicht eigenständige Ausbildungslandschaft für Supervision in den NBL zurückzuführen.

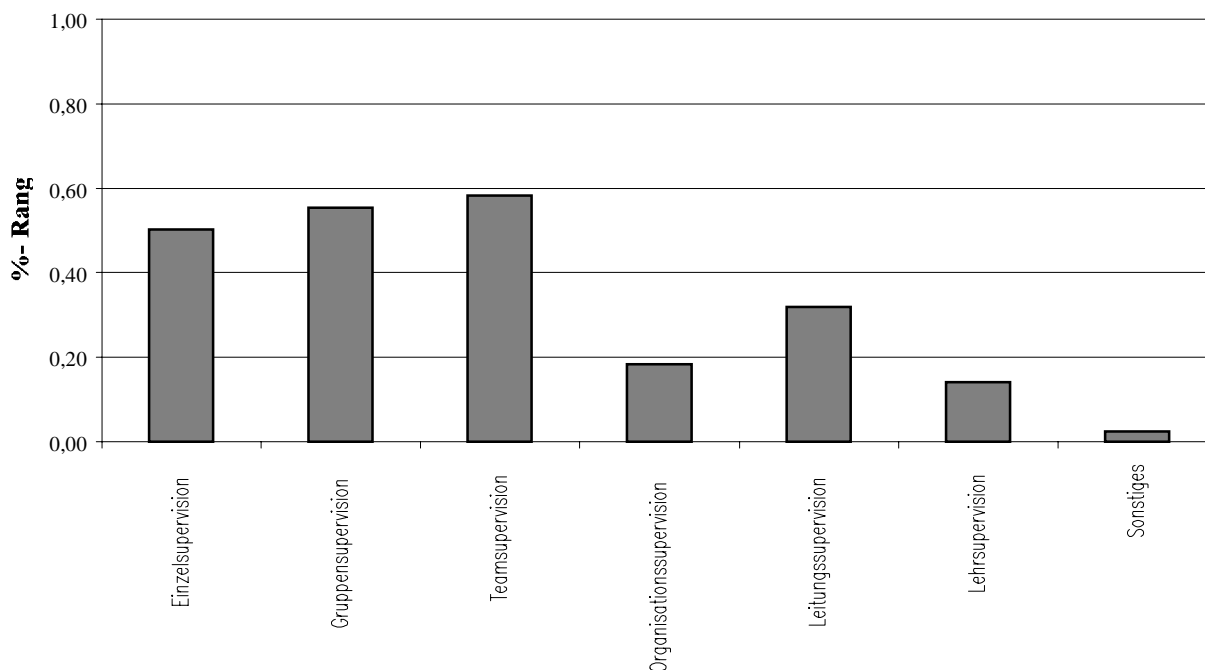


Abbildung 6: Supervisionssettings

4. Regionen

Die Supervisionsdichte über die Regionen (als Bundesländer, vgl. Abb.: 7 links) entspricht fast der Verteilung der Regionen des Wohnortes der SupervisorInnen (s.o. Tab.: 3). Es gibt bloß einen auffälligen Unterschied: Brandenburg (28%) und Berlin (13%) tauschen den ersten und dritten Platz, während alle anderen Regionen sozusagen konstant bleiben. Der Rückfall Berlins ist gewiss mit der notwendigen Mobilität der Berliner vor allem nach Brandenburg zu erklären. Ansonsten scheint die einfache Regel zu gelten: Dort, wo SupervisorInnen wohnen, da findet auch Supervision statt. Diesen Umstand etwas hintergründiger interpretiert, könnte man unterstellen, Supervision ist eher angebots- denn nachfrageabhängig!

Möglicherweise wird dies auch durch die Verteilung bezüglich der Kommunen (vgl. Abb.: 7 rechts) bestätigt. Die Verbreitung von Supervision nimmt aus den Großstädten (52%) über die Kleinstädte (31%) hin zum ländlichen Raum (17%) sukzessive ab. Dies ist gewiss ebenfalls zum Gutteil wohnortbedingt.

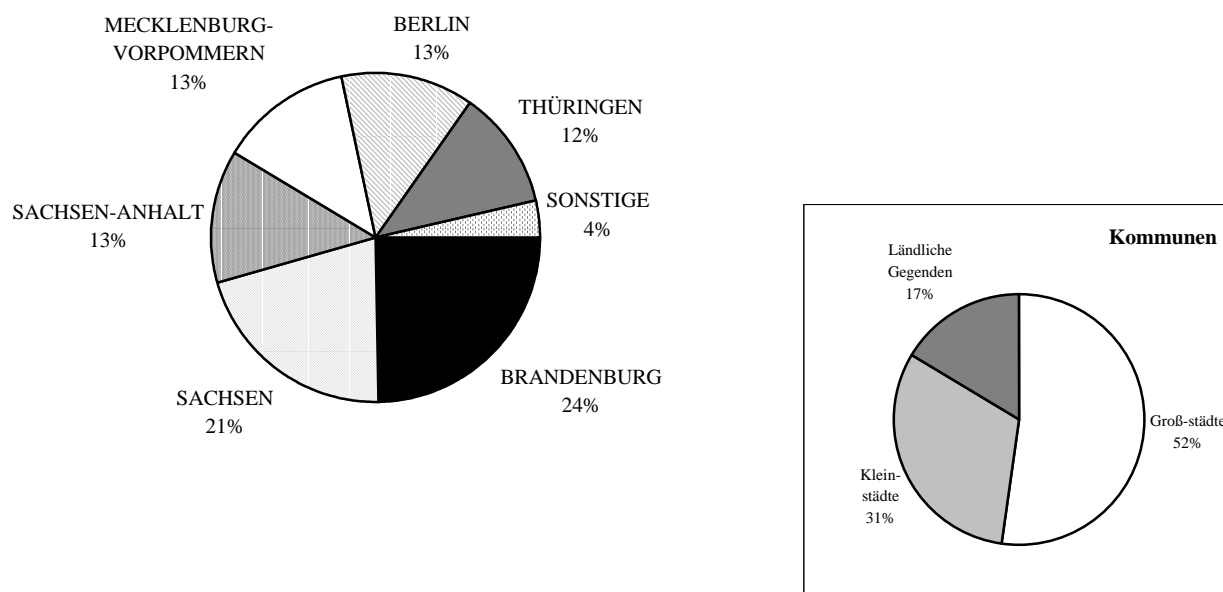


Abbildung 7: Regionen und Kommunen (Prozente entsprechen den Häufigkeiten)

5. Anlass, Rahmen und Nutzung

Dieser Fragenkomplex sollte vor allem der Beziehung zwischen den Anbietern und Abnehmern von Supervision in struktureller und formaler Hinsicht (Grad, Häufigkeit, Intensität der Nutzung von Supervision, Art des Kontaktes etc.) nachgehen.

1. Anfrage, Anlass, Kontakt und Aqoise

Die *Anfragen* nach Supervision gehen mit einer leichten Tendenz eher von den SupervisandInnen (61%) als von den Vorgesetzten oder Arbeitgebern (54 %) aus; dennoch sind die Anteile hier fast gleich verteilt (vgl. Abb.: 8). Diese Gleichverteilung zwischen den Anfragen durch die Snd und die Arbeitsgeber entspricht in etwa auch den Befunden von Kühl und Pastäniger-Behnken (ebd., S. 86). Das berücksichtigt freilich nicht die möglichen organisationsinternen Anfrage-, Wunsch - oder Anordnungsdynamiken zwischen Mitarbeiter- und Leitungsebene, d.h. daß die Ansprache der SupervisorIn nicht identisch ist, ob dies auf Wunsch und/oder Anordnung geschieht.

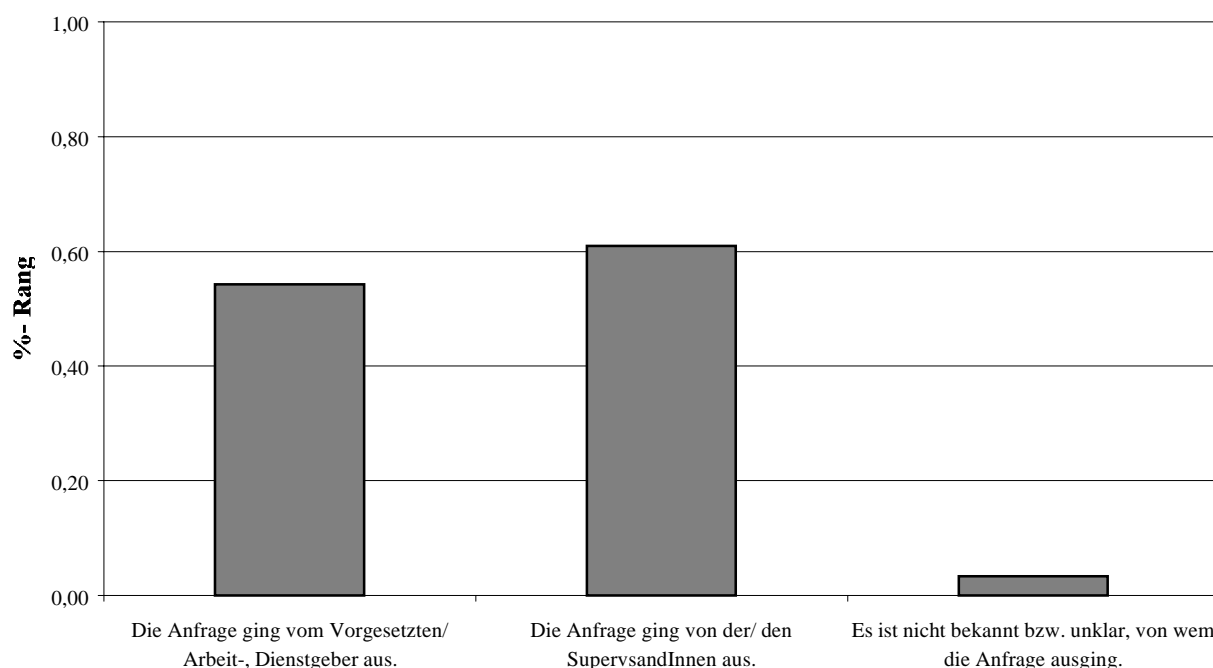


Abbildung 8: Anfragen nach Supervision

Der *Anlass* der Supervisionsanfrage war dominant das Bedürfnis nach *Reflexion des beruflichen Alltags* (68%), gefolgt vom Bedarf nach *aktueller Krisenintervention* (47 %), im Kontext von *Fort- und Weiterbildung* (40%), als Bestandteil von *Ausbildungen* (33 %) und als Begleitwunsch von *Veränderungsprozessen* (36%) (vgl. Abb.: 9). Das bedeutet eine gute Akzeptanz von Supervision und dass sie bereits als Routine im Kontext alltäglichen beruflichen Handelns genutzt wird.

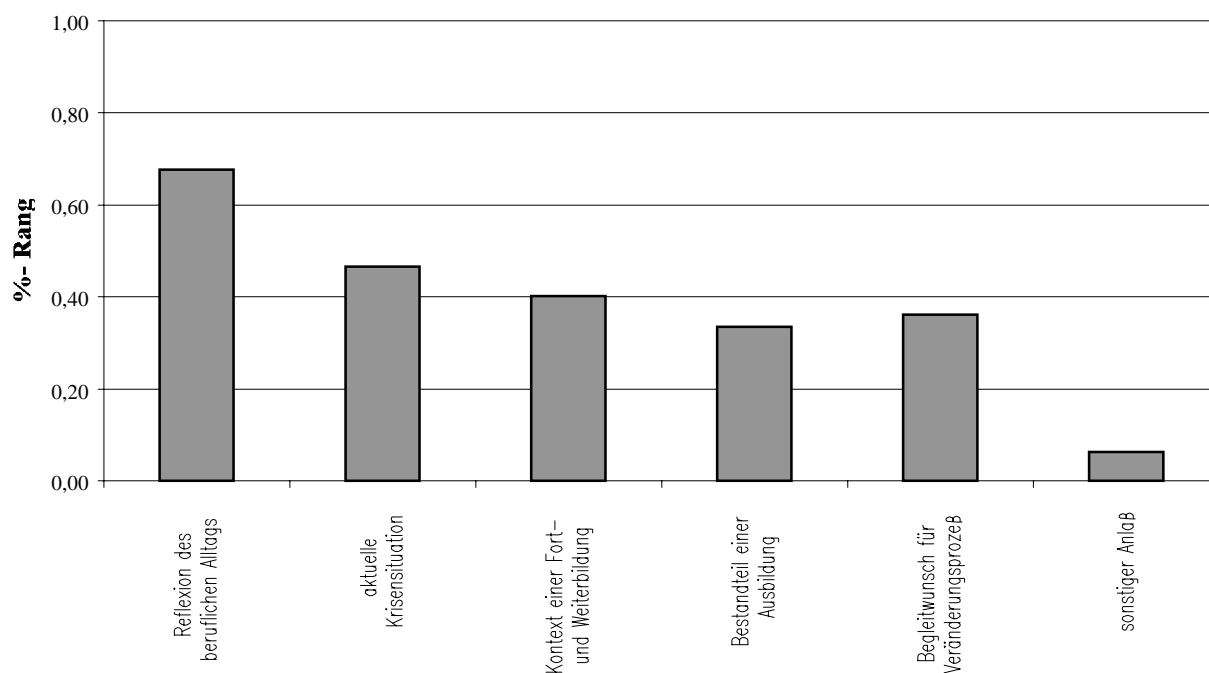


Abbildung 9: Anlässe der Supervision

Die Art der *Kontaktnahme* zwischen SupervisorInnen und SupervisandInnen (oder Auftraggebern) basiert vor allem auf Kundenempfehlung (48%), persönlicher Ansprache (45%) und Kollegenempfehlung (45%); die eigene Akquise nimmt mit 26% das Schlusslicht ein (vgl. Abb.: 10). Das könnte heißen, daß aktive Akquise angesichts der Supervisionssituation in den NBL (noch) nicht wichtig ist, folglich die Aufträge vor allem auf Initiative der Kundenseite oder als Selbstläufer zustande kommen.

Es könnte aber auch heißen, daß die *Formen der Akquise* eine vergleichsweise geringe Effektivität haben. Das beträfe vor allem (mit über 55%) das Falblatt, die Broschüre, den Flyer etc. als breitstreuende Akquiseformen (vgl. Abb.: 11). Hier wäre gewiss ein Vergleich mit gesamtdeutschen Daten gerade im Kontext der Diskussion um das eigene Marketing der SupervisorInnen interessant.

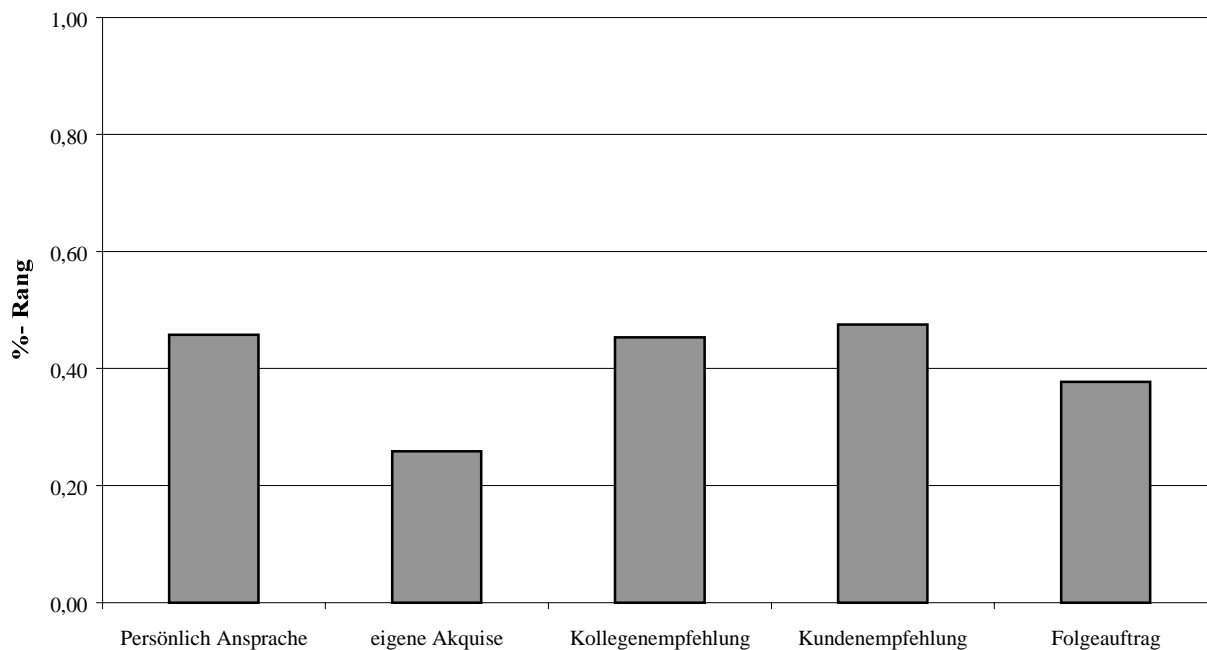


Abbildung 10: Art der Kontaktaufnahme

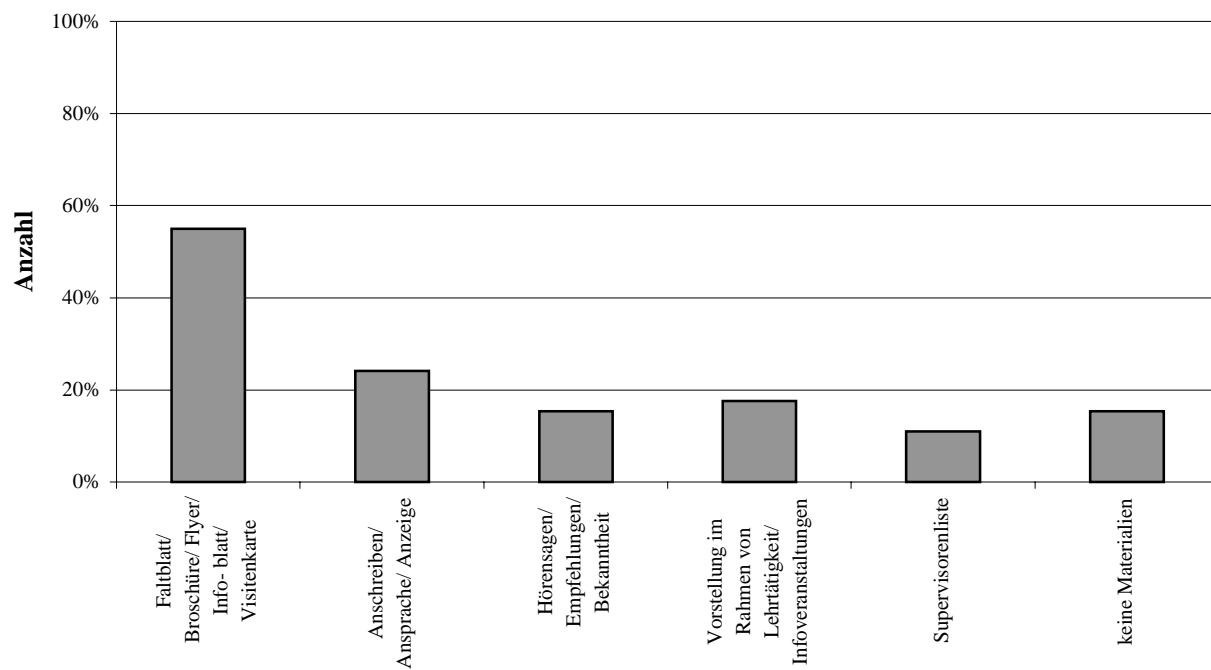


Abbildung 11: Akquiseformen

2. Supervisionserfahrung, -anzahl, -frequenz und -dichte

Zunächst sollte hier die bisherige Vorerfahrung der Snd mit Supervision erfasst werden. Die Daten zeigen, dass 38% der SupervisorInnen einschätzen, daß bis zu 25% ihres Klientel bereits Vorerfahrung mit Supervision hatte (vgl. Abb.: 12). Nimmt man noch die 30% hinzu, die einschätzen ihre Klientel sei zu 50% mit dieser Beratungsform bekannt, und bedenkt man, daß nur 13% meinen 100% der SupervisandInnen hätten bereits Vorerfahrung, dann spricht das für eine relativ geringe „Durchsupervidierung“ in den NBL. Deutlich über die Hälfte der Sv (68%) begegnet in ihren Supervisionen TeilnehmerInnen, in denen grob gesprochen weniger als die Hälfte mit Supervision vertraut sind. Das ist aber auch ein positiver Befund: Das bedeutet nämlich zugleich, daß die Supervisionsbereiche insgesamt durchlässige Grenzen haben, die immer noch TeilnehmerInnen mit geringen Vorerfahrung der Supervision zuführen.

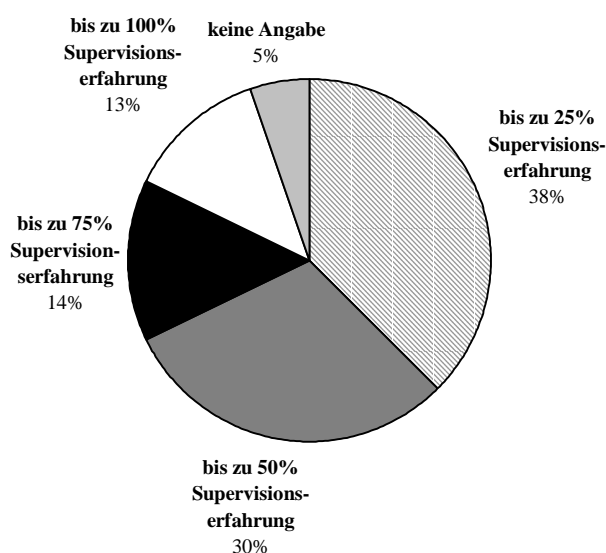


Abbildung 12: Anteil der supervisorischen Vorerfahrung bei den SupervisandInnen

Betrachtet man die *Anzahl* der im Bezugszeitraum (2 Jahre) durchgeführten Supervisionen, so lässt sich etwas über die Beschäftigung und Auslastung der SupervisorInnen in den NBL ableiten. Immerhin sagen 31% der Befragten, daß sie mehr als 15 und 13% daß sie ungefähr 15 Supervisionsprozesse in 2 Jahren durchgeführt haben (vgl. Abb.: 13). Dies scheint nicht wenig zu sein, wenn man bedenkt, daß dies durch nur wenige hauptberuflich tätige SupervisorInnen realisiert wird und daß der Anteil der Supervisionstätigkeit an der sonstigen Berufstätigkeit beim Gros der Stichprobe unter 40% liegt (s.o. Abb.: 2). Aber auch hier wären bundesdurchschnittliche Zahlen notwendig, um zu einer adäquaten Einordnung der Befunde zu kommen.

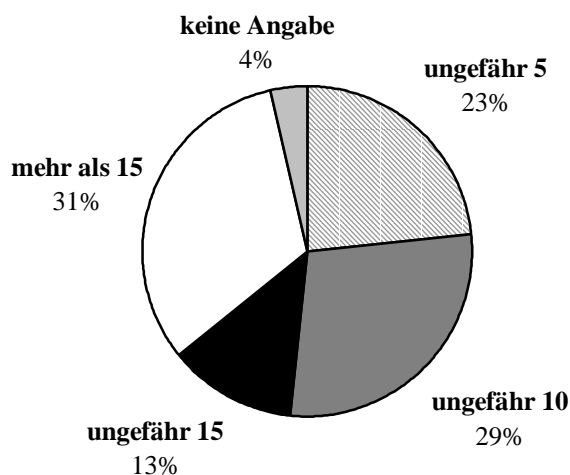


Abbildung 13: Anzahl der durchgeführten Supervisionsprozesse

Aufwand und Beschäftigung der Sv muss genau genommen noch zur *Anzahl der Sitzungen* pro Supervisionsprozess (Frequenz) ins Verhältnis gesetzt werden (vgl. Abb.: 14). Diese gibt auch Auskunft darüber, was sich in den NBL, auch eingedenk der vermutlich bundesweit durch Mittelkürzungen zurückgehenden Anzahl von Supervisionsterminen, als Normalität durchgesetzt hat. Eine Frequenz von bis zu 10 und darüber hinaus bis 15 Sitzungen scheint die Regel zu sein. Eine Sitzungshäufigkeit von mehr als 15 Sitzungen nimmt wieder ab. Hier haben Kühl & Pastäniger-Behnken wieder einen starken Anstieg verzeichnet, (vgl. ebd., S. 87); die Befunde von Beer für die westdeutschen Verhältnisse entsprechen wieder eher den unsrigen (vgl. Beer 1998, S. 110).

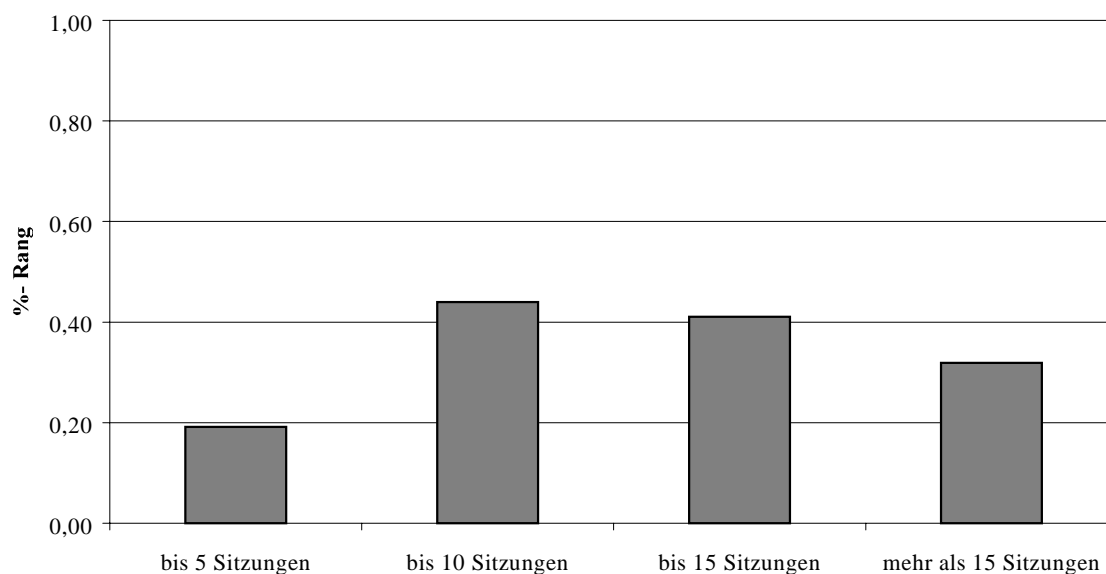


Abbildung 14: Anzahl der Sitzungen pro Prozess

Der *Turnus der Sitzungen* gibt Auskunft darüber, in welcher zeitlichen Dichte einzelne Sitzungen durchgeführt wurden bzw. welches Setting sich hier in zeitlicher Hinsicht durchgesetzt hat (vgl. Abb.: 15). Unsere Ergebnisse stimmen mit denen von Kühl & Pastäniger-Behnken (ebd., S. 88) wiederum nur bedingt überein. Übereinstimmend ist die Favorisierung eines monatlichen (62%) und die geringe Nutzung des wöchentlichen Sitzungsabstandes (6%); Abweichungen ergeben sich bezüglich des 14-tägigen Turnus (43%). Hier hatten die Autoren eine sehr geringe Häufigkeit gefunden, woraus sie im Vergleich zu den alten Bundesländern auf einen insgesamt zeitlich größeren Abstand zwischen den Sitzungen in den NBL schlossen (vgl. die Befunde von Beer für die alten Bundesländern, Beer 1996 n. Kühl & Pastäniger-Behnken 1998). Das müssen wir anhand unserer Befunde relativieren. Aber auch im Vergleich zu den Befunden von Beer gibt es Abweichungen, als dort wiederum der dreiwöchige Turnus sehr stark repräsentiert war, der bei uns jedoch nur marginal unter „sonstiges“ zu finden ist (vgl. Beer 1998, S. 110). Insgesamt ergibt sich also eine sehr heterogene Vergleichssituation, in der unsere Befunde zwischen denen von Kühl et al. (Thüringen exemplarisch für die NBL) und Beer (exemplarisch für die alten Bundesländer/ Niedersachsen) liegen. Das ist ein generelles Problem, was weiter unten nochmals zu besprechen sein wird.

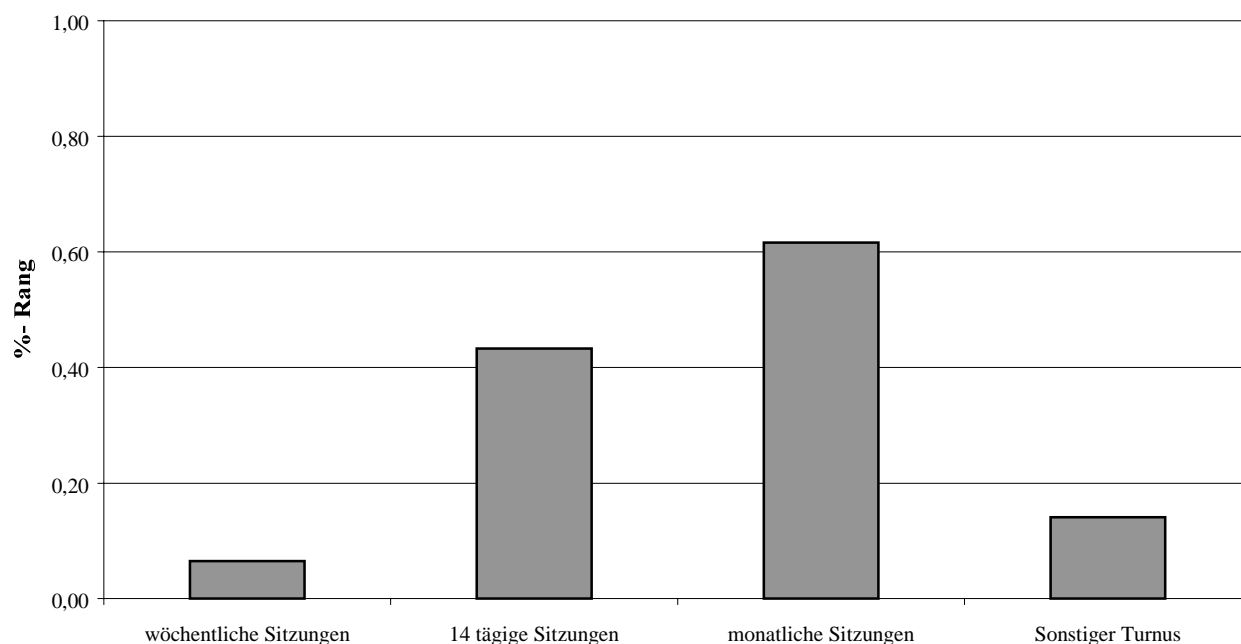


Abbildung 15: Turnus der Sitzungen

Schließlich verweist die *Dauer einer Sitzung darauf*, was sich hier offenbar als optimale Bearbeitungs- und Reflexionszeit durchgesetzt hat. Für die Gruppen- /Teamsupervision sind überdurchschnittlich in absteigender Rangfolge das 90-minütige, das 120-minütige und das 180-minütige Setting Usus. Eine 60-minütige Sitzung und eine ganztägige Veranstaltung werden von den Befragten als eher unübliches Setting bezeichnet, andere Formen sind so marginal, daß sie von nur wenigen Befragten überhaupt ins Feld geführt werden (vgl. Abb.: 16).

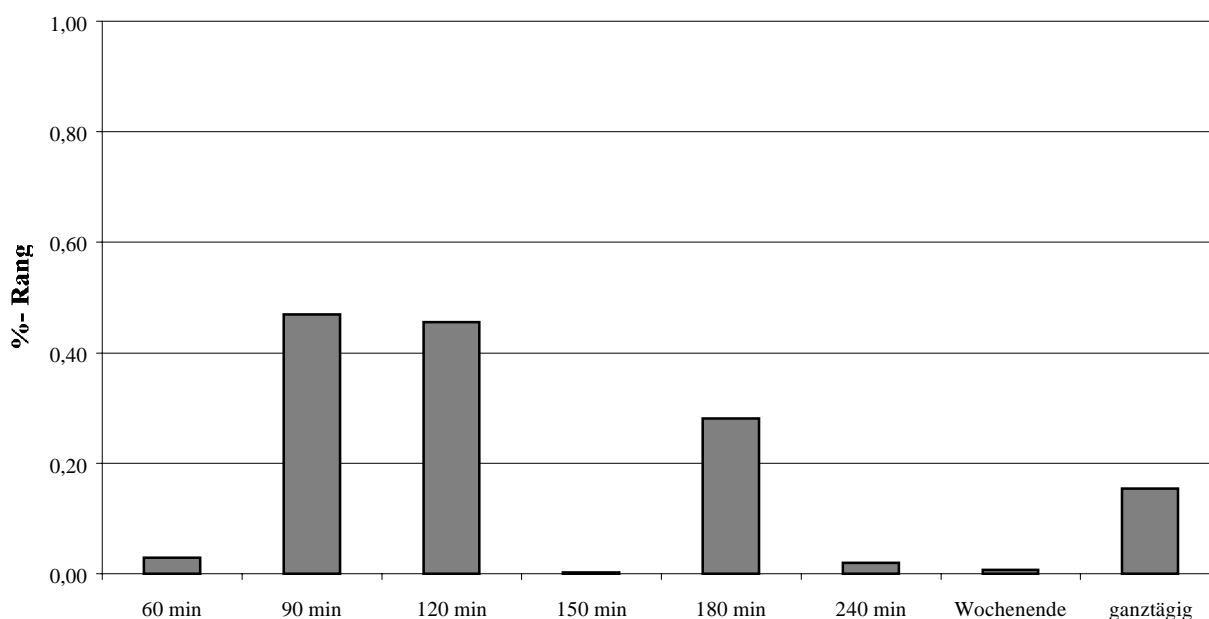


Abbildung 16: Dauer einer Gruppen-/ Teamsupervision

Einzelsupervision deckt sich die Favorisierung mit der 90-minütigen Sitzungsdauer, dann wird jedoch absteigend auch das 60-minütige Setting realisiert, wobei sich laut Antwortverteilung die Geister hier schon zu scheiden scheinen (Bevorzugungen halten sich die Waage mit Ablehnungen). Das 45- und 50-minütige Setting ist marginal bzw. eher unüblich (vgl. Abb.: 17).

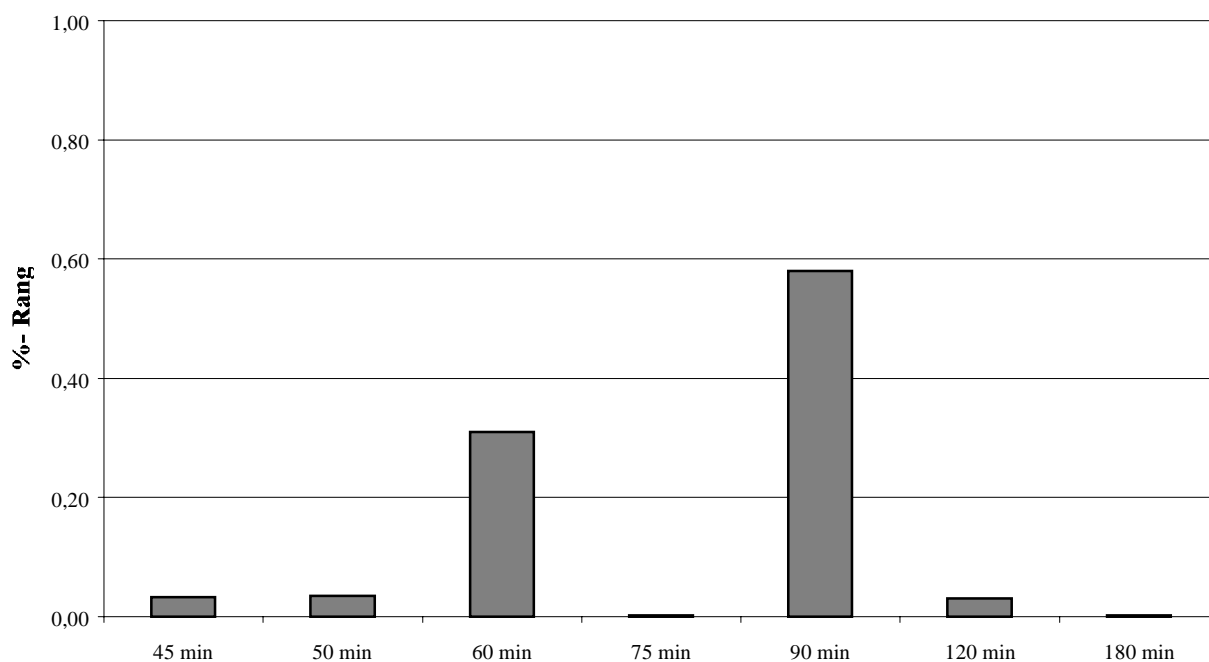


Abbildung 17: Dauer einer Einzelsupervision

Diese Ergebnisse sind wiederum grob mit jenen von Kühl & Pastäniger-Behnken (ebd., S. 88) identisch, wenngleich dort Settings, die über 120 Minuten liegen als eindeutig häufiger angegeben werden. Vielleicht liegt hier (auch) eine Wahrnehmungsdifferenz zwischen SupervisorInnen und SupervisandInnen vor.

3. Honorar und Bezahlung

Honorare sind der geldwerte Ausdruck für eine Leistung, der vom Anbieter und Nutzer dieser Leistung akzeptiert werden muss. Welche Marktüblichkeiten haben sich in den NBL diesbezüglich durchgesetzt? Das durchschnittliche Einstiegshonorar für Gruppen-/Teamsupervision liegt bei ca. 100,- DM pro 60 Minuten⁶ (Modalwert /Median = 100,- DM, arithm. Mittel rund 96,- DM, vgl. Abb.: 18 und Tab.: 12); für die Einzelsupervision bei ca. 80,-DM (Modalwert /Median = 80,- DM, arithm. Mittel rund 76,- DM, vgl. Abb.: 18 und Tab.: 12).

⁶ Der Bezug auf 60 Minuten wurde von den Befragten am meisten selbst hergestellt, obgleich das 60-minütige Setting eher unüblich ist, dient es dennoch bevorzugt als Verrechnungseinheit. Wir haben demnach alle abweichenden Angaben auf 60 Minuten umgerechnet.

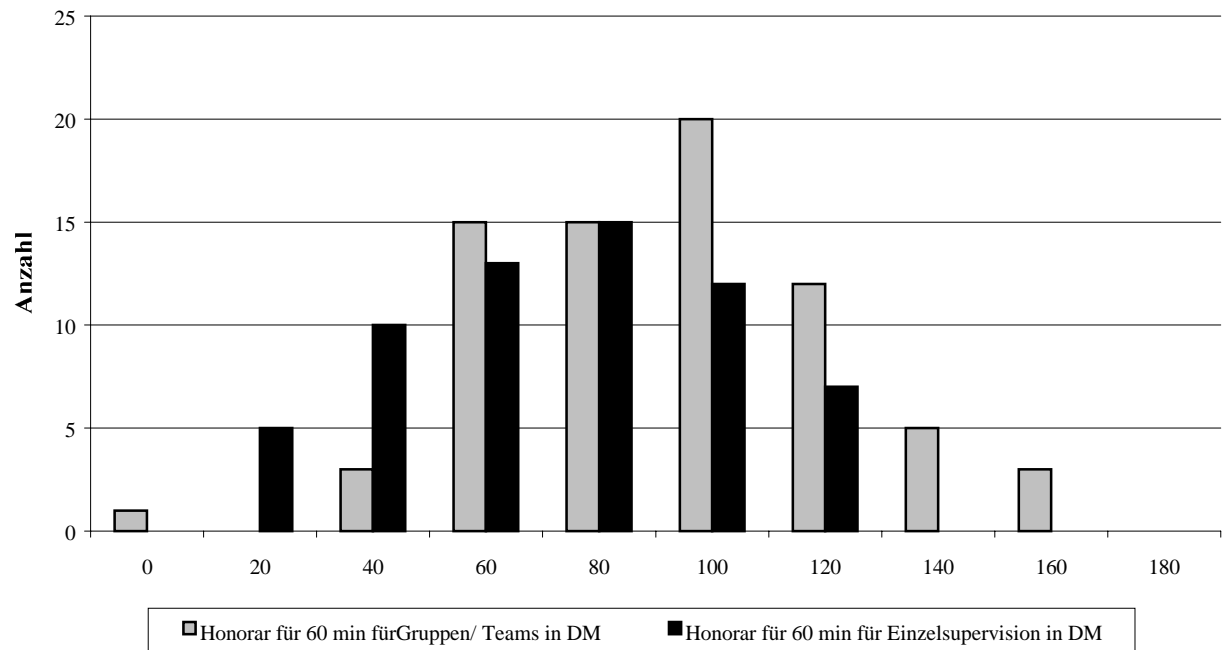


Abbildung 18: Einstiegshonorar bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzelsupervision

Gruppen-/ Teamsupervision	
Arithmetisches Mittel	96,08
Modalwert	100
Median	100
Einzelsupervision	
Arithmetisches Mittel	76,87
Modalwert	80,00
Median	80,00

Tabelle 12: Durchschnittliche Einstiegshonorare bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzelsupervision

Die Honorare endeten bei der Gruppen- /Teamsupervision bei durchschnittlich 130,- DM (Modalwert /Median = 120,- DM, arithm. Mittel rund 129,- DM, vgl. Abb.: 19 und Tab.: 13) und bei der Einzelsupervision bei durchschnittlich 100,- DM (Modalwert /Median = 100,- DM, arithm. Mittel rund 104 DM, vgl. Abb.: 19 und Tab.: 13). Die durchschnittliche Honorardifferenz zwischen den Settings liegt somit bei ca. 20,- DM.

Die Verteilungen der Daten zeigen, daß sie annähernd normalverteilt sind, wobei man auch einige Ausreiserwerte deutlich ausmachen kann - so streut das maximale Honorar bei der Einzelsupervision von 40,- DM bis 340,- DM. Der durchschnittliche Von-bis-Wert bei den Befragten liegt bei ca. 40,- DM. D.h., in dieser Spannweite ist man bereit bzw. in der Lage, sich an unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten der Kunden oder Feldgepflogenheiten anzupassen.

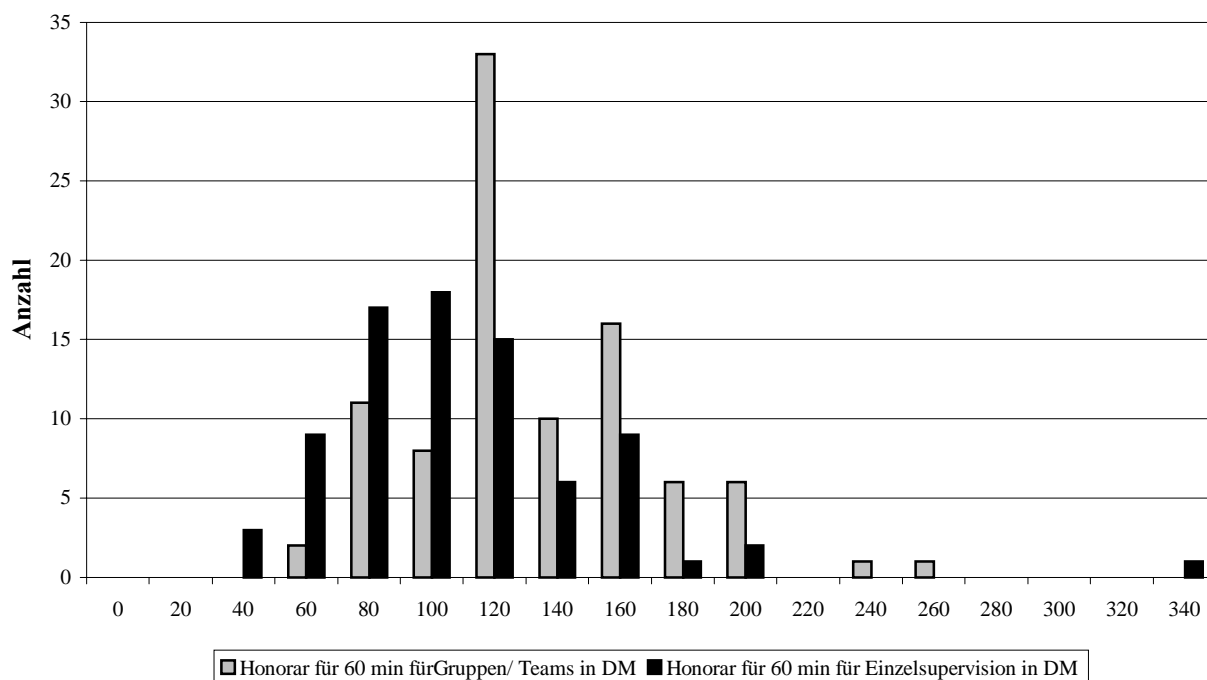


Abbildung 19: Höchst Honorar bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzelsupervision

Gruppen-/ Teamsupervision	
Arithmetisches Mittel	129,04
Modalwert	120
Median	120
Einzelsupervision	
arithmetisches Mittel	104,86
Modalwert	100,00
Median	100,00

Tabelle 13: Durchschnittliche Höchstonorare bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzelsupervision

Leider gibt es keine bundesdurchschnittlichen Vergleichsdaten zu diesen, um abschätzen zu können, inwieweit die Bedingungen in finanzieller Hinsicht sich den westlichen bereits angepasst haben oder, was wahrscheinlicher ist, inwieweit sie von diesen noch abweichen. Als ungefährender Bezugsmaßstab kann aber der von der DGSv formulierte Richttarif von durchschnittlich 150,- DM pro Zeitstunde dienen (vgl. Möller 1999, 2000). Bei einer solchen Veranschlagung läge der ostdeutsche Durchschnittstarif für die Gruppen- /Teamsupervision (von 100,- bis 120,- DM, als im Schnitt 110,- DM) bei 80% des Westtarifs und für die Einzelsupervision (von 80,- DM bis 100,- DM also im Durchschnitt 90,- DM) bei 60% des Westtarifs. Das läge deutlich unter den 86,5% des Westgehaltes, die momentan noch im öffentlichen Dienst in den NBL gezahlt werden. Allerdings muss bedacht werden, daß die sogenannten Richttarife auch nicht die realen Verhältnisse in den alten Bundesländern widerspiegeln.

Schließlich stand die Frage, wer bezahlt die Dienstleitung Supervision. Die Kosten für Supervision wurden in 90% der Fälle zu 60% bis zu 100% vom Träger bzw. Auftraggeber, also dem Dritten im Kontrakt getragen und weniger von den SupervisandInnen selbst. Eine Teils-Teilsfinanzierung ist so gut wie unüblich (vgl. Abb.: 20).

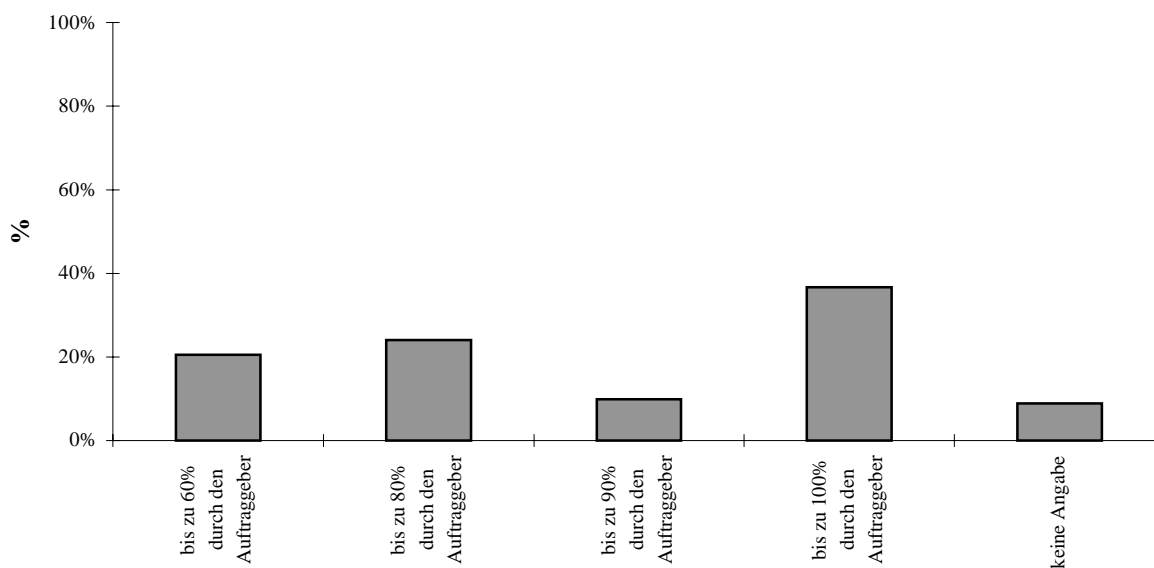


Abbildung 20: Träger der Kosten

4. Zeit und Raum

Supervision ist in den Feldern, in denen sie angeboten und genutzt wird, und bezüglich der Organisationsebenen, auf den sie hauptsächlich stattfindet (s.o.), vor allem Arbeitszeit. 90% der Befragten geben an, daß 60% bis 100% der Supervisionszeit Arbeitszeit ist, wobei die Tendenz zur Hundertprozentigkeit geht (vgl. Abb.: 21). Das heißt, Supervision ist in den NBL, vermutlich ähnlich wie in den alten Bundesländern, vor allem im Sozialbereich etwas, was man selbstverständlich als Arbeitszeit und nicht als zusätzlichen Zeitaufwand in Anspruch nimmt.

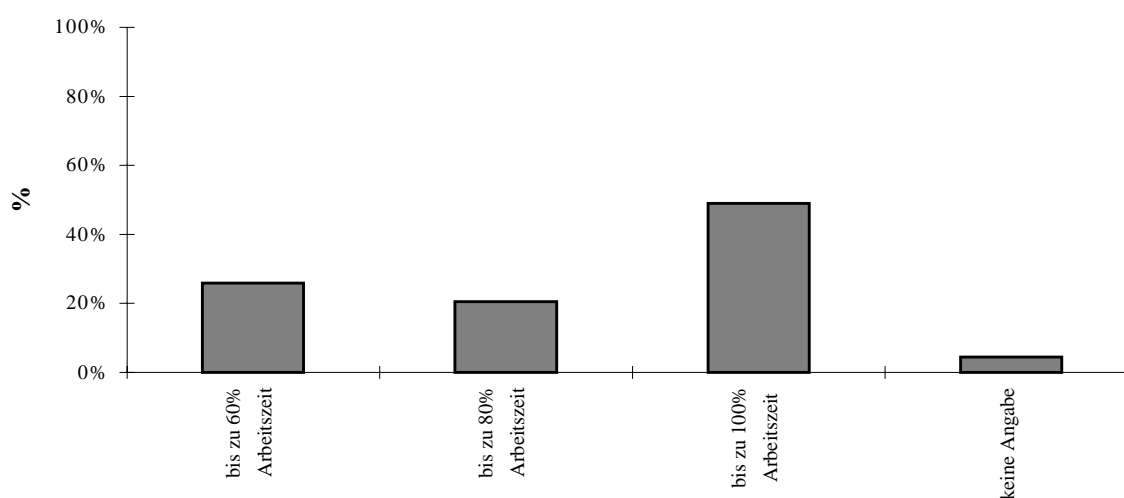


Abbildung 21: Anteil der Arbeitszeit

Wo findet Supervision indessen hauptsächlich statt? Die *Räume des Auftraggebers* und die *Praxis des SupervisorIn* sind der übliche räumliche Kontext (vgl. Abb.: 22). Die Privaträume des SV oder ein dritter (angemieteter) Raum werden gleich häufig aufgesucht; die Privatwohnung des Snd ist eher ein unüblicher, immerhin aber doch ein möglicher Ort für Supervision. Das verweist insgesamt auf einen professionellen räumlichen Kontext (Arbeitsräume) von Supervision, wenngleich eigene Praxisräume möglicherweise aus Kostengründen (sowohl auf Seiten der Anbieter und Abnehmer von Supervision) deutlich erst die zweite Stelle einnehmen.

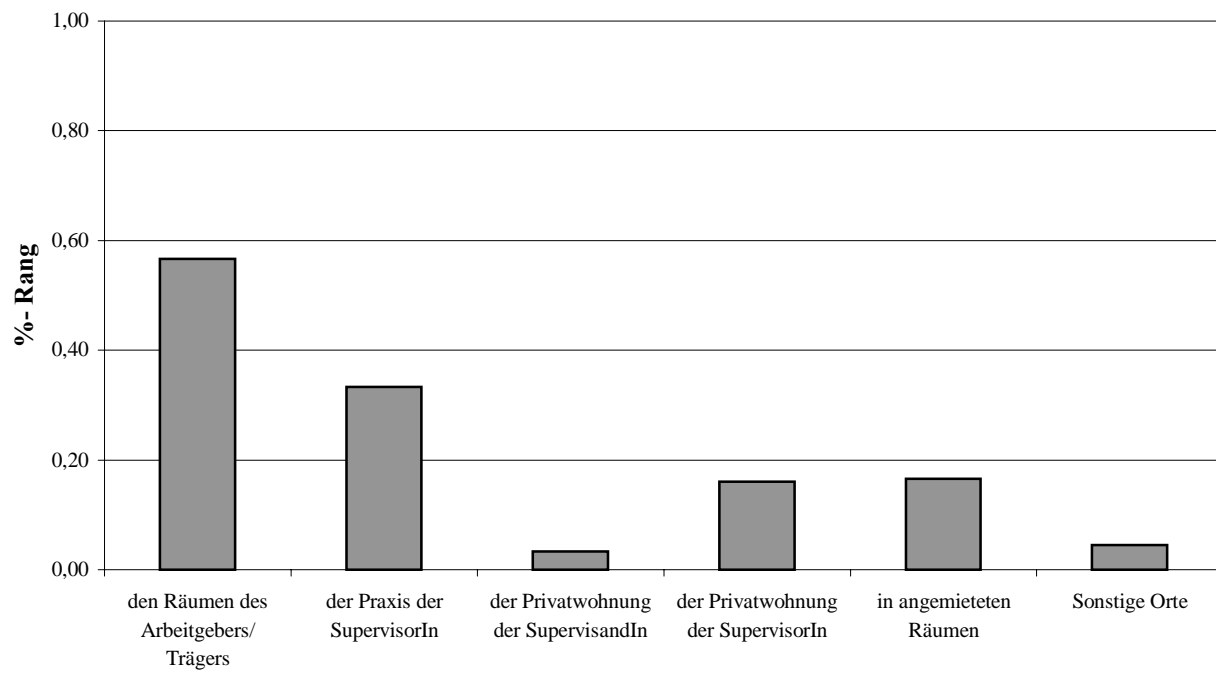


Abbildung 22: Supervisionsorte

6. Supervisionsthemen

Schließlich war ein ganzer Fragenkomplex den behandelten Gegenständen, die in den Supervisionen zum Thema wurden, gewidmet. Im Folgenden sollen die Daten neben der Darstellung der Themenpräsenz auch nach Zusammenhängen dieser Themen mit der Variablen „Herkunft“ der Sv und der Variablen „Supervisionsorientierung“ befragt werden. Da es uns hier ebenfalls nur um die heuristische Suche und nicht um die hypothesentestende Prüfung möglicher Abhängigkeiten geht, haben wir auf eine statistische Prüfung verzichtet. Zumal für ein solches Vorhaben das methodische Instrumentarium (der vorliegende FB) von vornherein auf eine solche Fragestellung ausgerichtet sein müsste.

1. Thematisierung der Supervisionsebenen

Zunächst wurde mit Bezug auf die Strukturebenen gefragt, inwieweit die *eigene Person, die Klienten, das Team, die Organisation, andere Professionelle und/oder der gesellschaftliche/politische Kontext* thematisiert worden sind. Die Ergebnisse zeigen (vgl. Abb.: 23), daß die Befragten zwischen der Person-, Klienten-, Team- und Organisationsebene kaum Unterschiede aber insgesamt einen hohen Thematisierungsgrad (zwischen 65% und 70% der zustimmenden Antworten) angaben. Wenngleich „die Klienten“ von der Tendenz her leicht in Führung liegen und knapp vom „Team“ und der „eigen Person“ gefolgt werden, bestätigt dies die gleichlaufenden Ergebnisse einschlägiger Evaluationsstudien (vgl. Schneider & Müller 1995, 1998, Beer 1996, 1998, Kühl & Pastäniger-Behnken 1999b) nur z.T., die eine eher geringe positive Wirkung der Supervision auf den institutionellen Kontext bzw. auf die „Organisation“ in den Einschätzungen der Snd registriert hatten. Die Präsenz eines Themas läßt möglicherweise keine Vorhersage auf die mögliche Wirkung der Supervision zu, aber umgekehrt: Die relativ geringe Wirkung der Supervision in den institutionellen bzw. organisationellen Kontext (vgl. Beer 1998, s. 111) bedeutet nicht zwangsläufig, daß die Sv der „Organisation“ an und für sich zu wenig Aufmerksamkeit schenken. Vielleicht ist die Erwartung überhaupt überhöht, Supervision könne gleichermaßen positive Effekte auf den einzelnen Supervisionsebenen zeitigen. Dies missachtet den Umstand einer abnehmenden Wirkung von Einflussgrößen über verschiedene Systemgrenzen hinweg. Niemand käme vermutlich auf die Idee, daß die hohe Präsenz politischer Themen in der Supervision auch den politischen Kontext, in den Supervisionen stattfindet, unmittelbar verändert. Insofern könnten die „niedrigen“ Befunde bezüglich der Organisation - z.B. bei Beer - durchaus als „hoch“ gewertet werden.

Eine andere mögliche Deutung dieser Befunddifferenzen wäre aber die, daß sich die Wahrnehmungen der Sv gegenüber der Snd in der thematischen Präsenz der Organisation in der Supervision möglicherweise beträchtlich unterscheiden. Ob unsere Sv allerdings bezüglich der Wirkung der Supervision auf die jeweiligen Ebenen auch so geurteilt hätten, wissen wir freilich nicht. Unsere Befunde zeigen aber zumindest, daß die Organisationsebene wenigstens aus Sicht der Sv kein vernachlässigtes Thema der Supervision (mehr) zu sein scheint.

Weniger waren in der vorliegenden Untersuchung die Ebene „andere Professionelle“ oder „der gesellschaftliche/politische Kontext“ ein Thema. Dennoch ist die Thematisierung des gesellschaftlichen Kontextes mit knapp 45% bemerkenswert und spricht für eine politische Transzendierung der bloß unmittelbaren Arbeitsbedingungen in der Supervision.

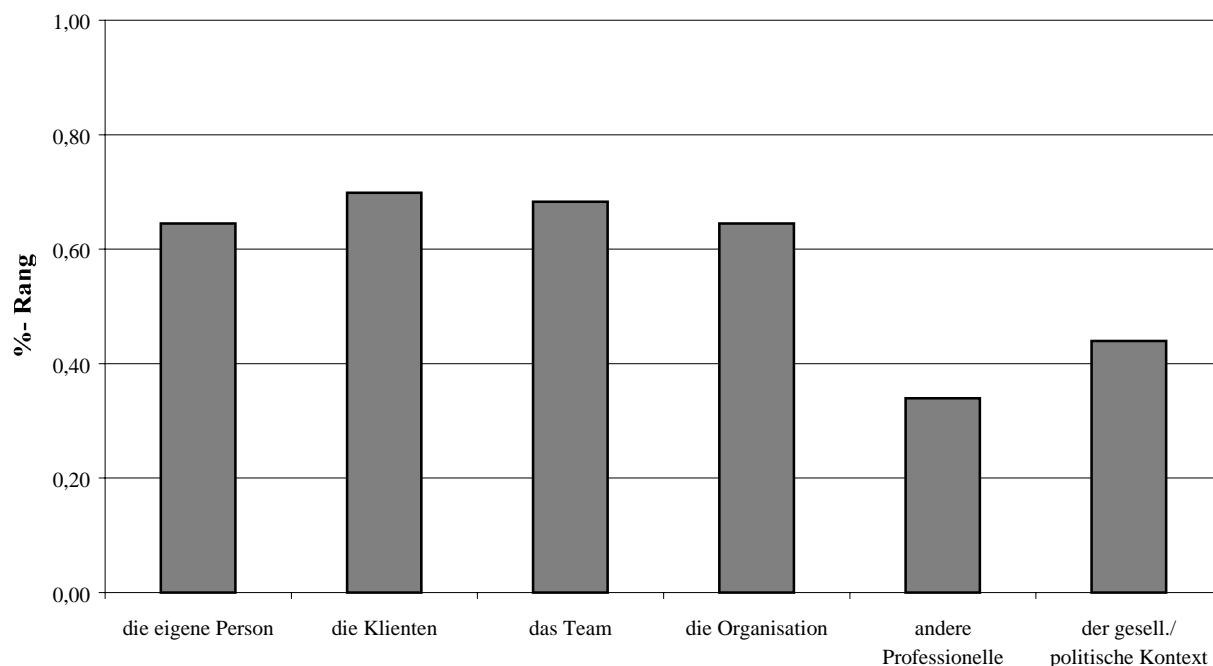


Abbildung 23: Ebenen von Supervisionsthemen

Eine weitergehende Frage, die sich an unsere Daten stellen lässt, ist die, ob es einen Zusammenhang zwischen den supervisorisch thematisierten Ebenen und den konzeptionellen Orientierungen der SupervisorInnen gibt? Dies geht freilich über den unmittelbaren Rahmen unserer Untersuchung hinaus, weil sie ein generelles Problem anschnidet: die Relation zwischen diagnostischen und interventiven Konzepten der Sv und dem supervisorischen Gegenstand. Gleichwohl ist das auch in Bezug auf die NBL relevant und brisant. Schließlich reklamieren auch hier die unterschiedlichen (Ausbildungs-) Konzeptionen von Supervision den potentiellen Kunden und Ausbildungskandidaten gegenüber unterschiedliche Zugänge zum supervisorischen Gegenstand zu entfalten bzw. anzubieten.

Eine Differenzierung dahingehend, inwieweit unterschiedliche Supervisionsorientierungen die Person, das Klientel, das Team etc. in Supervisionen überhaupt zum Thema machen, lässt sich in unseren Daten der Tendenz nach erkennen (vgl. Abb.: 24). Lassen wir die gruppensystemische (n=7), psychodramatische (n=4) und sonstige (n=7) wegen der zu geringen Nennungen einmal außen vor (vgl. Tab.: 8) und vergleichen nur die analytische (n=23), systemische (n=44) und integrative (n=16) Orientierung, wird folgendes deutlich: Unterschiedliche Supervisionsorientierungen scheinen thematisch unterschiedlich stark auf die verschiedenen Supervisionsebenen zu reagieren; dies tun sie aber relativ konstant über die Ebenen hinweg. D.h., die Orientierungen unterscheiden sich nicht primär darin, dass etwa die analytische die Personenebene, die systemische die des organisationellen oder gesellschaftlichen Kontextes stärker thematisieren würde, sondern darin, wie stark sie überhaupt thematisch darauf reagieren. Das dürfte ein wenig die Selbst- oder Fremdkonstruktionen der Supervisionskonzeptionen, per se eine bestimmte Ebene des supervisorischen Gegenstandes

stärker im Blick zu haben als andere, etwas relativieren. Dies werden wir bei den Einzelthemen nochmals unter die Lupe zu nehmen haben (s.u.).

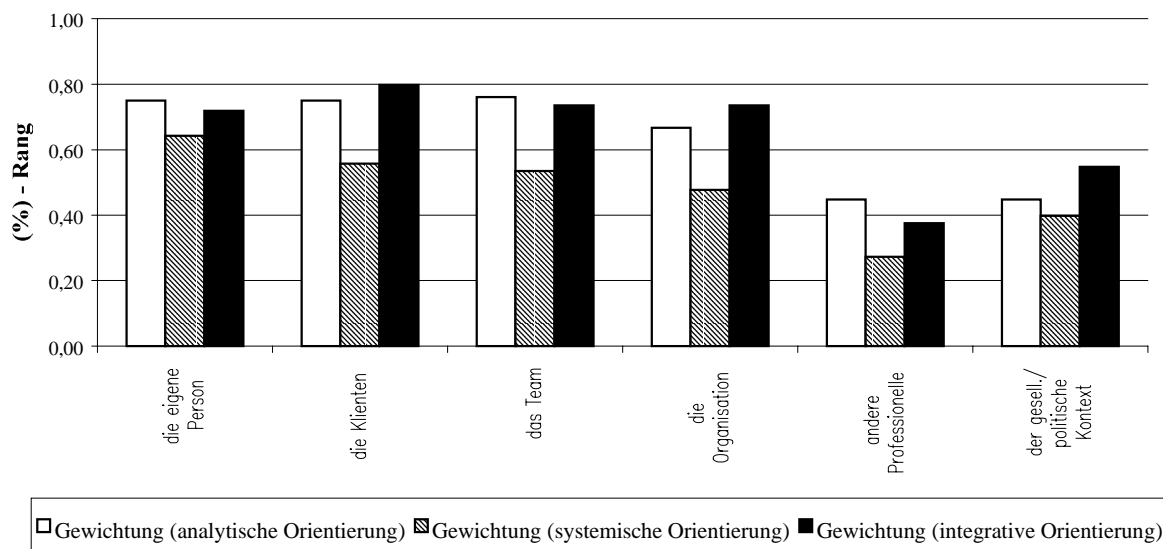


Abbildung 24: Supervisionsorientierung und wahrgenommene Themen (allgemein)

Doch fragen wir weiter nach den *Inhalten*, die auf den einzelnen Ebenen thematisiert wurden, dann ergibt sich folgendes Bild:

2. Themen auf der Personenebene

Hinsichtlich der *eigenen Person* (vgl. Abb.: 25) sind „Entscheidungsunsicherheit“ und „Überforderung“ mit knapp über 60% der bevorzugten Nennungen die Favoriten. Zählt man „Ziel(un)klarheit“ (mit 59%) hinzu, so werden damit vor allem Probleme der Regulation professionellen Handelns thematisiert, die auf schwierige und widersprüchliche Handlungsbedingungen verweisen.

Kompetenzdefizite wie „fachliche Unsicherheit“ (52%) und „soziale Kompetenzunsicherheit“ (z.B. „Gesprächsführung“ mit 59%) nehmen ebenfalls einen nicht unbedeutenden Anteil der Themen ein. Das mag ein Spezifikum der Professionellen in den NBL sein, die zum Gutteil noch ohne hinreichende Basisqualifikation im psychosozialen Bereich bereits qualifizierte Tätigkeiten ausüben mussten, so daß in den Supervisionen die eigene begrenzte Berufskompetenz zum Gegenstand der Reflexion wurde oder Supervision hier sogar Weiterbildungscharakter angenommen hatten.

Ein weiteres Spezifikum der NBL ist vermutlich die relativ hohe Präsenz der „Fragen der Berufsbiografie“ (55%), die bei vielen SupervisorInnen mit der Wende Brüche, Um- und Entwertungen erfahren hat. Daß die „Karriereplanung“ demgegenüber wiederum einen relativ geringen Platz einnahm (30%), spricht dafür, daß bezüglich der eignen Berufsbiografie eher retrospektiv als prospektiv gearbeitet wurde. Die geringe Nutzung der Kategorien „sonstige“ deutet darauf hin, daß die im FB vorgegeben Kategorien offenbar Wesentliches erfasst haben. Die hier von den Befragten selbst angegebenen Kategorien ließen sich i.W. unter die von uns vorgegebenen subsumieren.

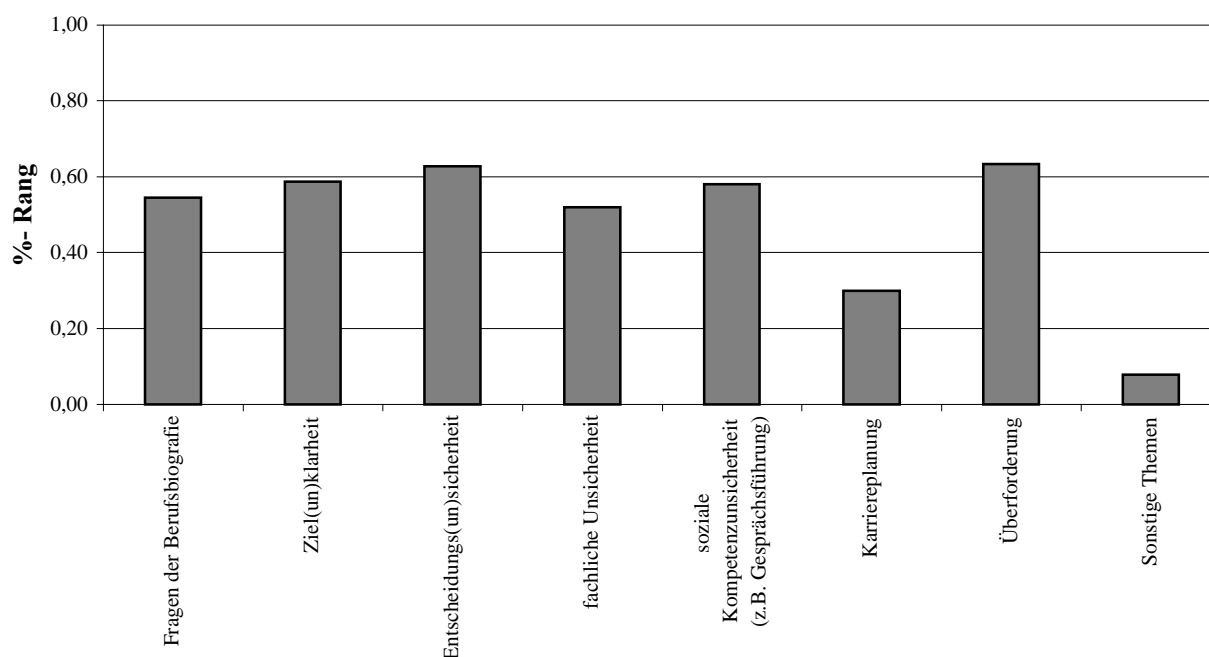


Abbildung 25: Themen auf der Personenebene

Gibt es eine Differenzierung der Daten hinsichtlich der unterschiedlichen Herkunft der Sv? Es könnte schließlich sein, daß die Sensibilisierung der Ost- und WestsupervisorInnen für bestimmte Thematisierungen unterschiedlich sind bzw. daß sie bestimmte Themen stärker resp. weniger aufgreifen und bearbeiten. Das trifft offensichtlich nur für die Themen „Überforderung“ und „Karriereplanung“ zu (vgl. Abb.: 26). Die ostdeutschen Sv, so eine mögliche Interpretation, sind überforderungssensibler, die westdeutschen Sv reagieren im Vergleich zu den ostdeutschen eher auf das Karrierethema. Dies bedeutet möglicherweise, dass die Sv auch das eigene Thema oder die eigene kulturelle Prägung in die Supervision hineintragen bzw. dadurch eine spezifische Sensibilität für latente Themen der Snd herausgebildet haben. Für die anderen Themen scheint dies nicht der Fall zu sein, wengleich Übereinstimmung nur bei der „sozialen Kompetenzunsicherheit“ vorliegt.

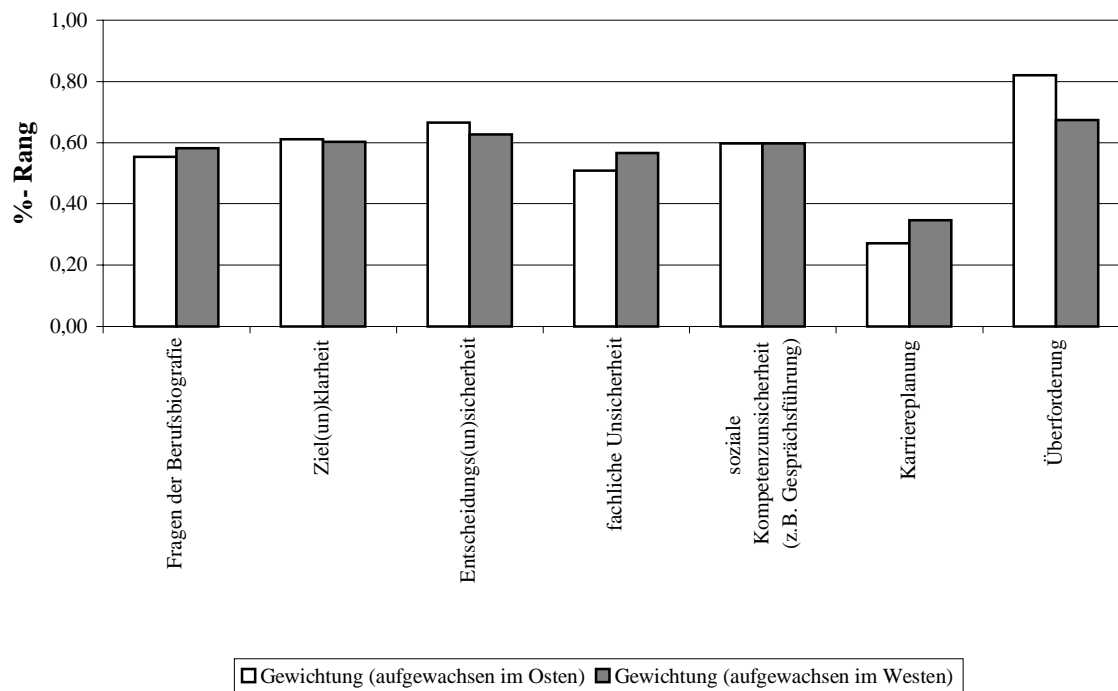


Abbildung 26: Herkunft der Sv und Themen auf der Personenebene

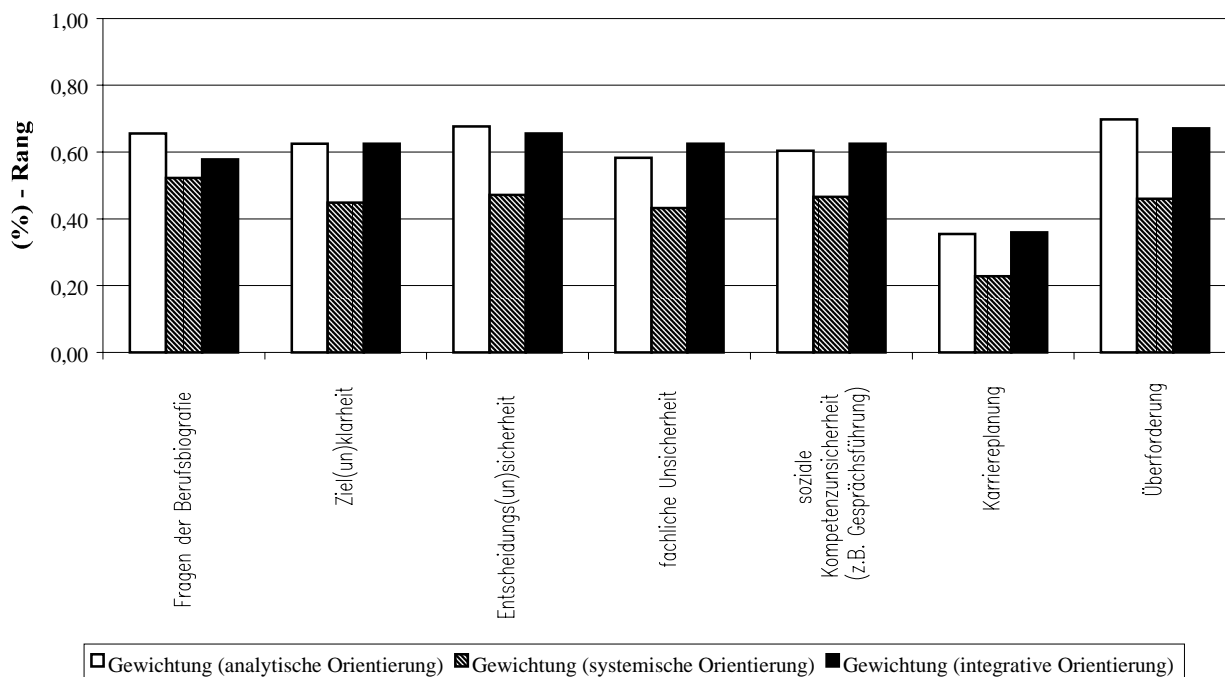


Abbildung 27: Supervisorsorientierung und Themen auf der Personenebene

Bezüglich der Frage, inwieweit eine bestimmte Supervisionsorientierung bestimmte Themen auf der Personenebene akzentuiert (vgl. Abb.: 27), zeigen die Befunde dieselben Verhältnisse, die wir oben bereits beschrieben haben. Die Orientierungen scheinen keine spezifischen Sensibilitäten für bestimmte Themen herausgebildet zu haben. Es wird abermals deutlich, dass allein eine systemische Orientierung durchgängig weniger als die analytische und integrative überhaupt thematisch reagiert, unabhängig vom thematischen Fokus selbst (ob es um „Fragen der Berufsbiografie“, um „Ziel(un)klarheit“ etc. geht).

3. Themen auf der Klientenebene

Hinsichtlich der *Klientenebene* (vgl. Abb.: 28) verweist die hohe Präsenz der wohl klassischen Supervisionsthemen wie „Grenzen“ (70%), „Nähe/Distanz“ (66%) und „Ohnmacht/Hilflosigkeit“ (61%) auf eine starke Problematisierung der Beziehungsregulation zwischen Helfer und Klient. Die problematische „Mitwirkung“ des Klientels (51%) spricht für deren fehlende oder eingeschränkte „Qualifikation“ für den Hilfeprozess. Aber auch die „Veränderung des Klientels“ (45%) - vermutlich i.S. neuer und anderer Klientengruppen als zu DDR-Zeiten - und deren veränderte Ansprüche und Haltungen den Helfern und Hilfeinstitutionen gegenüber stellt die Helfer vor problematische und nicht leicht zu bewältigende Anforderungen.

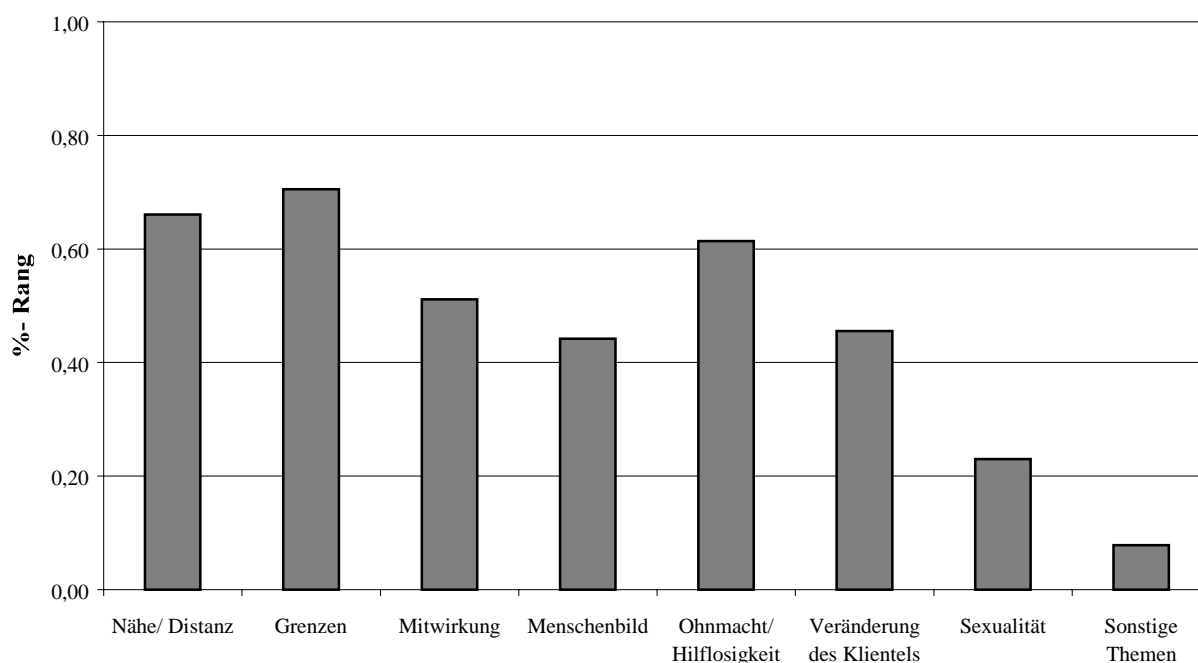


Abbildung 28: Themen auf der Klientenebene

Werden mit den letzten beiden Themen Schwierigkeiten in der Helfer-Klient-Beziehung angesprochen, die gewissermaßen vom Klienten ausgehen, markiert „Menschenbild“ ein Thema, welches auf eine problematische Haltung oder Sicht der Helfer dem Klientel gegenüber hindeutet; es schlägt immerhin mit einer durchschnittlichen Häufigkeit (45%) zu

Buche. „Sexualität“ (23%) ist zumindest als explizites Thema der Helfer-Klient-Beziehung hingegen kaum Gegenstand in den Supervisionen gewesen.

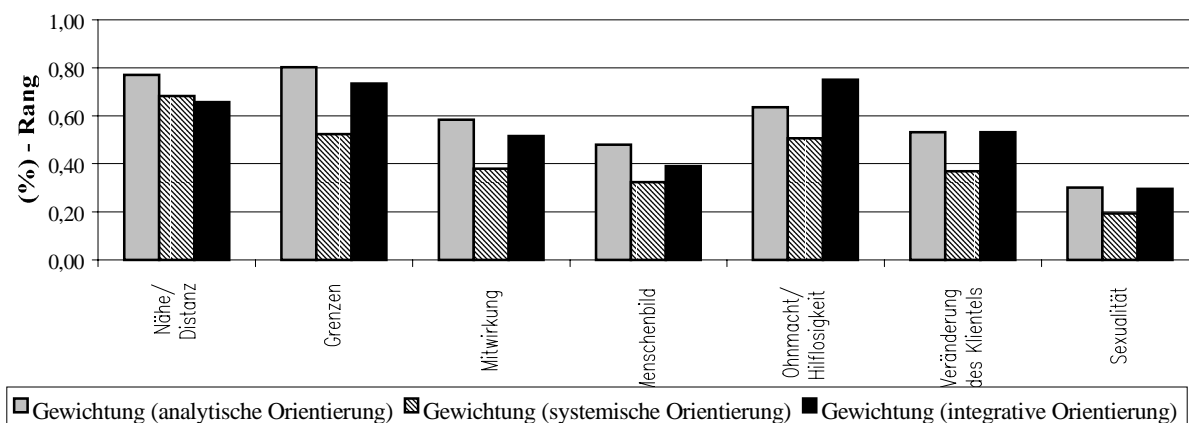


Abbildung 29: Supervisionsorientierung und Themen auf der Klientenebene

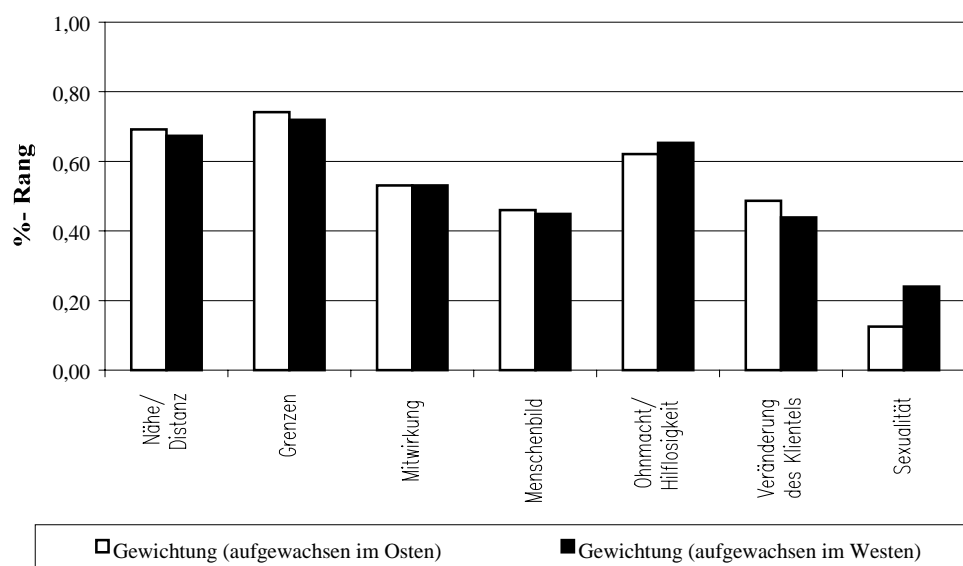


Abbildung 30: Herkunft der Sv und Themen auf der Klientenebene

Betrachten wir noch die Abbildungen 29 und 30, so fällt auf, dass sich die Supervisionsorientierungen bezüglich der Kliententhemen ähnlich verhalten (vgl. Abb.: 27), wie oben bereits beschrieben. Auch die unterschiedlichen Herkünfte der Sv fallen hier kaum, außer bei der insgesamt marginalen "Sexualität" ins Gewicht (vgl. Abb.: 30).

4. Themen auf der Teamebene

Hinsichtlich der *Teamebene* (vgl. Abb.: 31) scheinen Merkmale, die eher auf die *strukturelle und aufgabenbezogene* oder auf die *sozial-emotionale* Seite der Teambeziehungen verweisen, in etwa gleichgewichtig thematisiert zu werden. So stehen sich „Aufgabenteilung“ (66%) und „Abgrenzung“ (58%) auf der einen und „gegenseitige Anerkennung“ (65%) und „Konkurrenz/Rivalität“ (58%) auf der anderen Seite gegenüber bzw. komplementieren sich auch. Ein dritter Bereich, der mehr die *Fachlichkeit* im Team umfasst, „Kompetenzdivergenzen“ (56%) und „divergierende professionelle Standards“ (50%), spielen eine etwas geringere aber immer noch durchschnittliche bis überdurchschnittliche Rolle. „Sexualität“ in den Teambeziehungen scheint ebenfalls ein eher marginales Supervisionsthema zu sein.

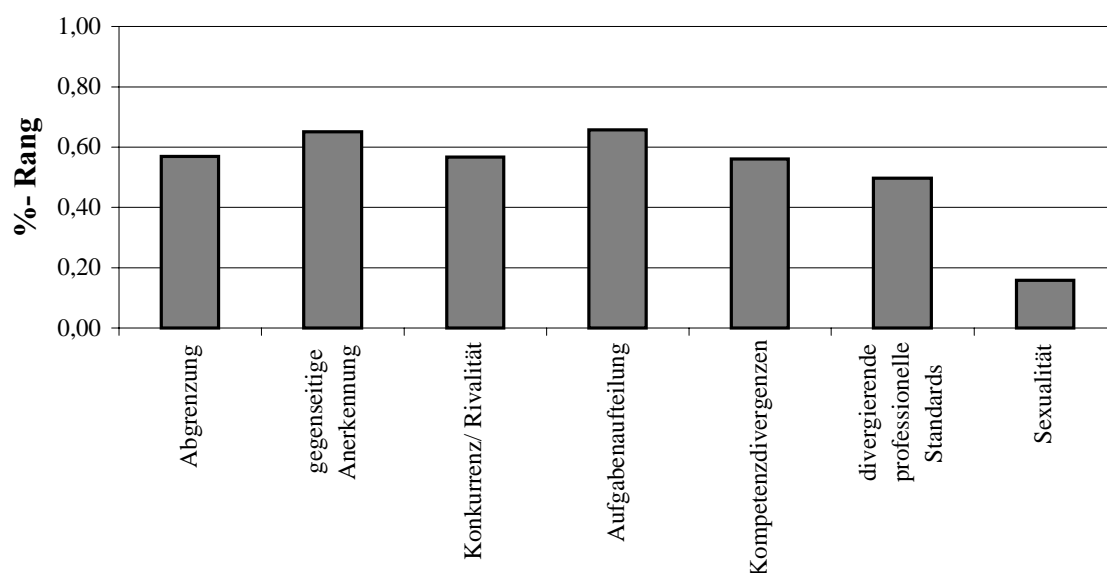


Abbildung 31: Themen auf der Teamebene

Die Ost-Westdifferenzen in der Wahrnehmung und Bearbeitung von Teamproblemen sind vernachlässigbar, sie liegen zwischen 2-3%. Die unterschiedlichen Sichten durch die Supervisorsorientierungen werden jedoch wieder im oben beschriebenen Sinne deutlich (vgl. Abb.: 32)

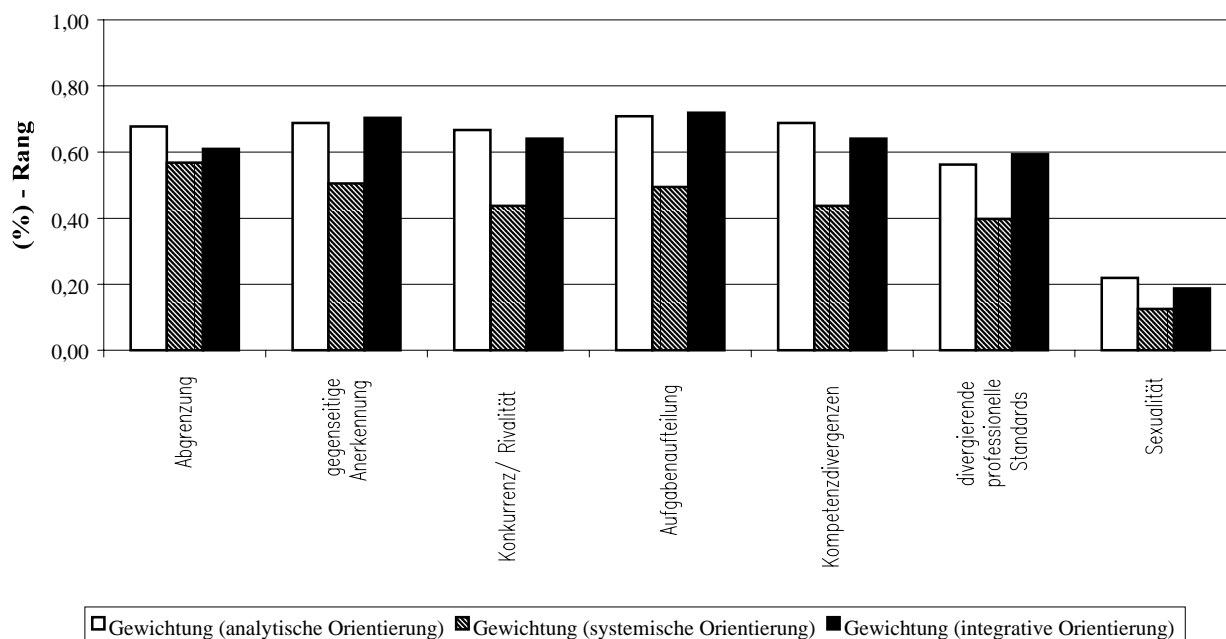


Abbildung 32: Supervisionsorientierung und Themen auf der Teamebene

5. Themen auf der Organisationsebene

Hinsichtlich der *Organisationsebene* (vgl. Abb.: 33) sind „Strukturprobleme“ (69%) und „Leitungskompetenz“ (70%) die am stärksten thematisierten Probleme. Das zeigt, welche Bedeutung diese globalen Kontextparameter der Organisation für berufliches Handeln auch in den NBL erlangen und/oder welche Bedeutung diese auch für die Attribution von Schwierigkeiten haben.

„Erfolgsdruck“ (59%), „Aufgabenerwartung“ (60%), „Bewertung“ (54%) und „Entscheidungstransparenz“ (61%) folgen mit deutlichem Abstand, fokussieren den allgemeinen Kontext von Struktur und Leitung direkter auf die Aufgabenstruktur (Entscheidung, Aufgabenerwartung) und die eigene Person (Bewertung, Erfolg). Die eher basale Kontextvariable „Abgesicherheit“ (Finanzen, Stellen und Kosten) fällt nur durchschnittlich ins Gewicht (43%). Vermutlich ist die finanzielle Absicherung weniger direkt ein supervisorisches Thema, wenngleich sie als notorisches Problem immer gegenwärtig ist.

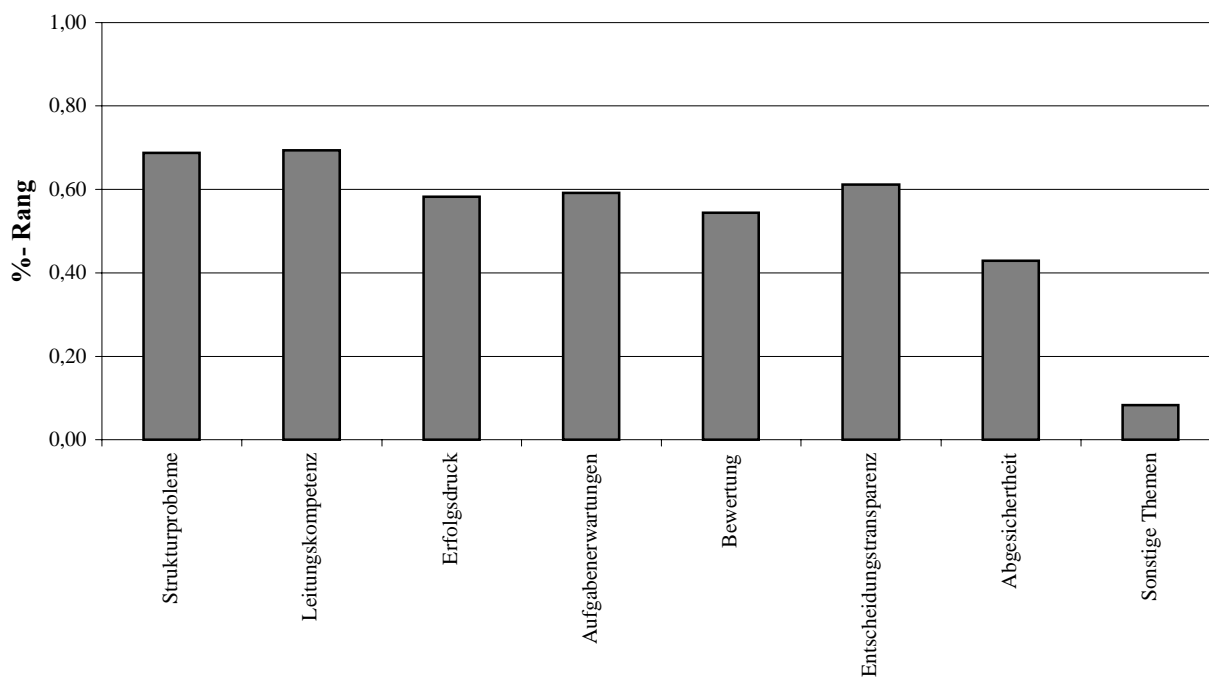


Abbildung 33: Themen auf der Organisationsebene

Waren die Ost-Westdifferenzen bezüglich der Themen auf der Teamebene vernachlässigbar, scheint dies bezüglich des Organisationskontextes schon wieder anders zu sein (vgl. Abb. 34). Die Differenzen liegen hier zwischen 5% bis 20% und zwar eindeutig in eine Richtung: Die westdeutschen Sv geben eine starke organisationsbezogene Themenpräsenz an. Das könnte heißen, daß sie eher auf diese Themenebene als ihre ostdeutschen KollegInnen reagieren oder, daß sie die vorgebrachten Themen der Snd eher als solche interpretieren oder schließlich, daß die ostdeutschen Snd in der Arbeit mit westdeutschen Sv eher solche Themen des organisationellen Kontextes zur Sprache bringen (?).

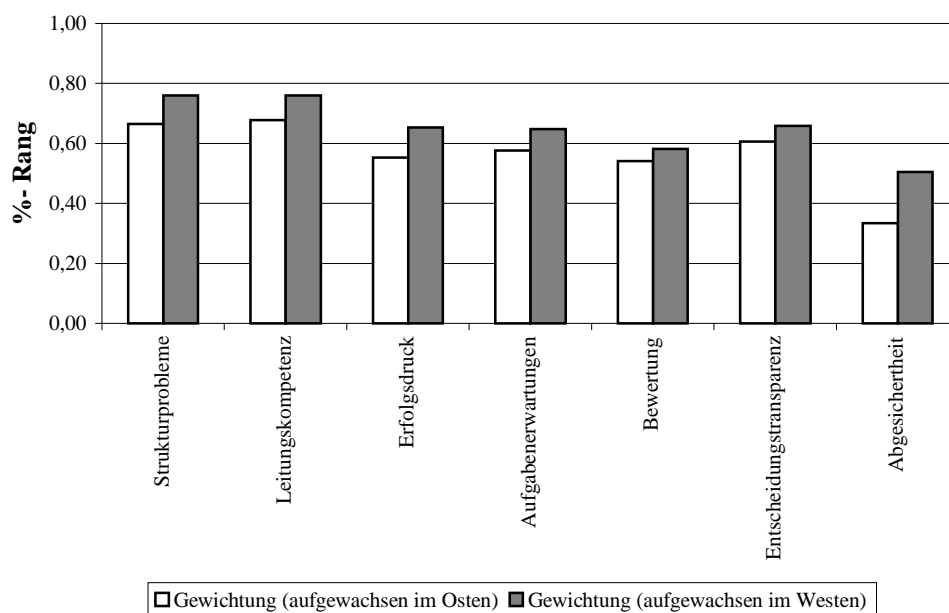


Abbildung 34: Herkunft der Sv und Themen auf der Organisationsebene

Wie steht es hier bezüglich der Konzeptsdifferenzierungen (vgl. Abb.: 35)? Die oben skizzierten Tendenzen zeigen sich auch hier.

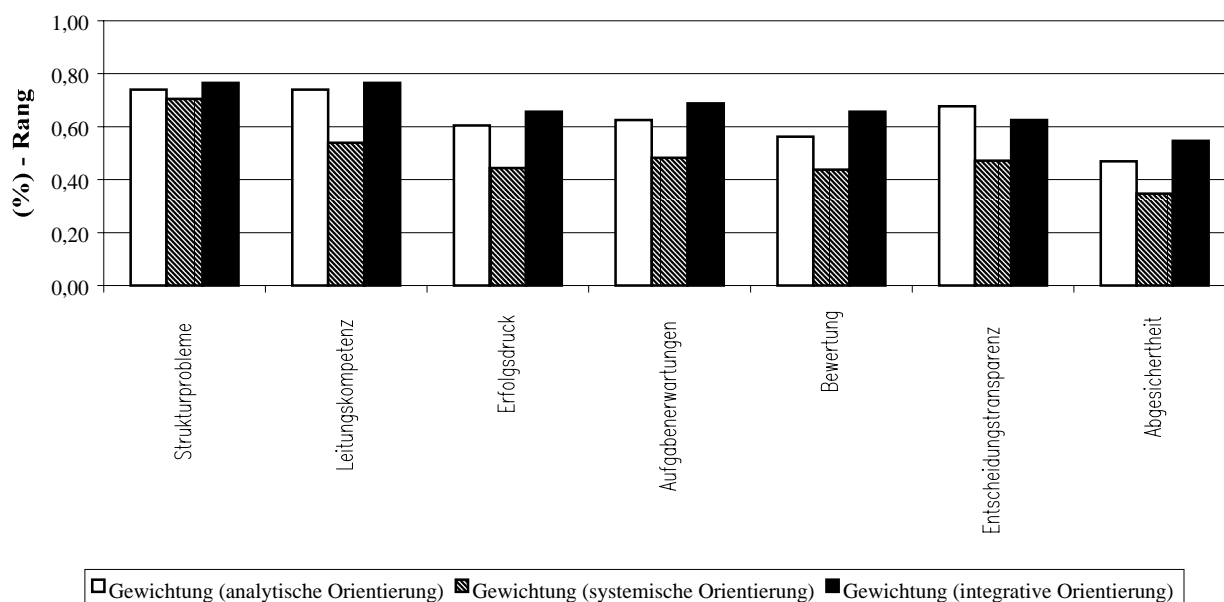


Abbildung 35: Supervisionsorientierung- und Themen auf der Organisationsebene

6. Themen bezüglich anderer Professioneller

Hinsichtlich anderer *Professioneller*, die insgesamt thematisch weniger ins Gewicht fielen (s.o.), unterschieden sich auch die Themen kaum voneinander bzw. komplettieren das Bild bezüglich der anderen Dimensionen nur (z.B. Teamthemen): „Konkurrenz“ (46%), „unklare Abgrenzung (50 %), „Abwertung /Überwertung (47%), „Kompetenzstreitigkeiten“ (45%) und „unterschiedlicher Status“ (42%) (vgl. Abb.: 36).

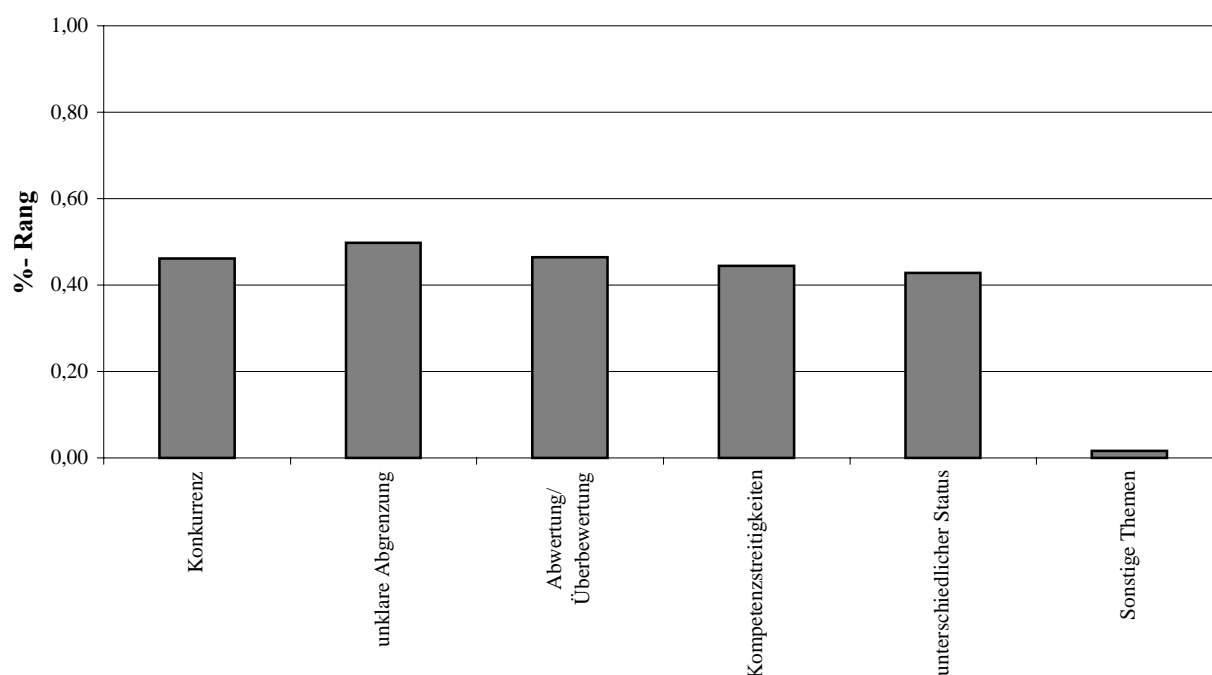


Abbildung 36: Themen der Ebene anderer Professioneller

7. Themen bezüglich des gesellschaftlichen und politischen Kontextes

Hinsichtlich des *gesellschaftlichen/politischen Kontextes* ist der „Verlust gesellschaftlicher Identifikation“ der eindeutige thematische Spitzenreiter (55%, vgl. Abb.: 37), auch wenn insgesamt der gesellschaftliche und politische Kontext nur durchschnittlich thematisiert wird (s.o.). Das mag einerseits angesichts der massiven gesellschaftlichen Veränderungen in der ehemaligen DDR einleuchten, andererseits fast 10 Jahre nach der Wende aber auch erstaunen. Bekräftigt wird die thematische Dominanz der gesellschaftlichen und politischen Veränderung auch durch die Virulenz der „Ost-Westproblematik“ (49%), welche weiterhin einen relevanten Wahrnehmungs- und Interpretationsrahmen für berufsbezogene Problemlagen zu geben scheint. Die „Ökonomisierung“ stellt sich dem aber mit derselben Intensität bereits als aktuelle Problemlage aus dem neuen gesellschaftlichen Kontext zur Seite (50%).

Dass die Themen „Demokratieverständnis“ und „Männer/Frauen“ - mit 40% und 44% zwar nur durchschnittlich - zum Thema wurden, sollte dennoch Beachtung finden. Sie gehen vermutlich weniger auf Selbstdiagnosen der SupervisandInnen sondern auf Fremddiagnosen der SupervisorInnen zurück. Ein fehlendes oder problematisches Demokratieverständnis oder auch eine selbst eingeräumte Schwierigkeit mit der Demokratie verweist auf eine direkte oder

indirekte Auseinandersetzung mit der westlichen Kultur und daß diese nicht so einfach hingenommen, verstanden oder abgelehnt wird. Ähnliches ließe sich bezüglich des Geschlechterverhältnisses (Männer/Frauen) vermuten.

Den erstaunlichsten Befund stellen jedoch die - gemessen an einer allgemein zu unterstellenden höheren Erwartung - relativ geringen Werte der Themen „Drogen“ (34%), „Gewalt“ (42%) und „sexueller Mißbrauch“ (31%) dar. Diese waren im Osten nach der Wende neue Themen und sie bestimmten und bestimmen zyklisch die aktuelle politische wie fachliche Diskussion. Dafür sind sie aber in den Supervisionen vergleichsweise wenig präsent. Das mag generell am Setting Supervision liegen, das nicht primär den Ort für solche Reflexionen (wie etwa im Kontext von Fort- und Weiterbildung) liefert. Es mag aber auch durch die relative Selbstbezüglichkeit der supervisorischen Thematisierungen bedingt sein, die stärker die Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlich vermittelten beruflichen Situation (in den NBL) spiegeln als jene des Klientels. Drogen, Gewalt und sexueller Mißbrauch sind zwar heiße Themen psycho-sozialer Arbeit, aber es sind Probleme in den Lebensfeldern des Klientels, die erst vermittelt das berufliche Handeln der Professionellen tangieren.

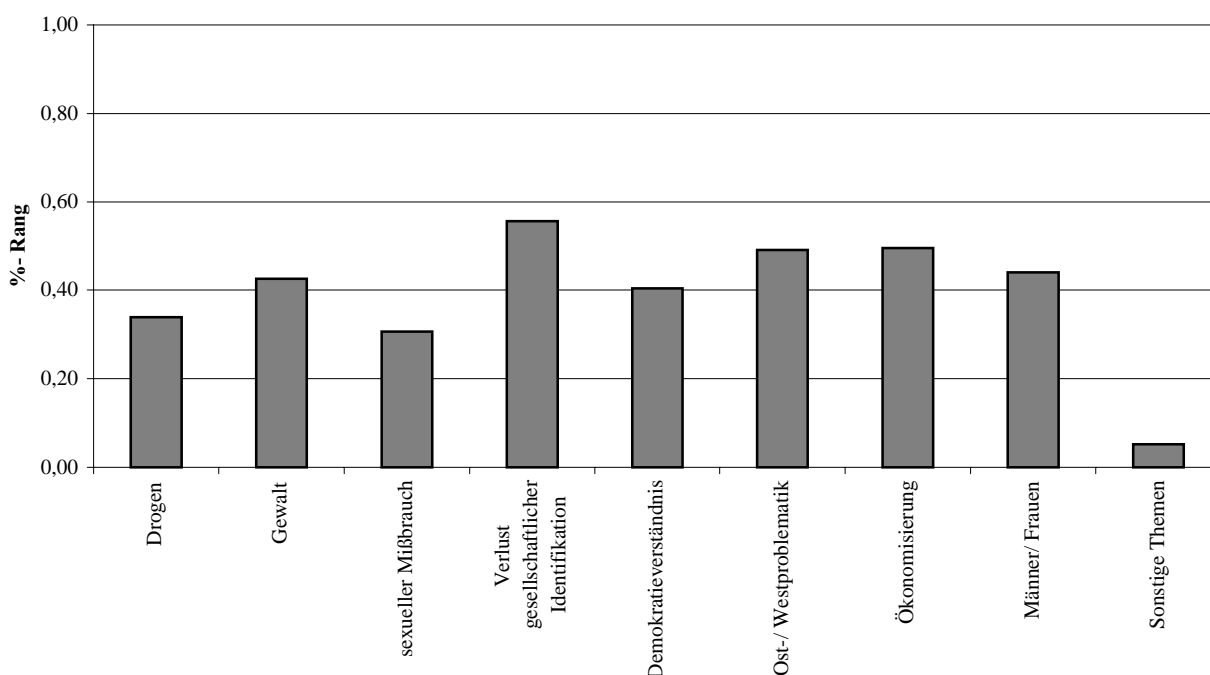


Abbildung 37: Themen der Ebene gesellschaftlicher und politischer Kontext

Auch hier wäre die Frage zu stellen, inwieweit Ost- und WestsupervisorInnen möglicherweise unterschiedlich auf bestimmte Themen reagieren. Die Daten machen deutlich, daß in diesem Zusammenhang auf Seiten der Sv in der Tat unterschiedliche Sensibilisierungen vorliegen (vgl. Abb.: 38). Die zuletzt genannten Themen („Drogen“, „Gewalt“ und „sexueller Mißbrauch“) wurden so von den westdeutschen SupervisorInnen in ihrer Präsenz deutlich stärker wahrgenommen bzw. in von westdeutschen KollegInnen durchgeführten Supervisionen einfach stärker zwischen den Beteiligten der Supervision - also *interaktiv* - thematisiert (5% bis 10% Differenz). Die Frage bleibt somit, warum ostdeutsche Sv bezüglich dieser brisanten Thematik offenbar weniger sensibel sind oder warum zwischen ostdeutsch Sozialisierten diese Themen weniger zum Gegenstand werden? Auch bei der „Ost-

„Westproblematik“ geben die westdeutschen Sv eine höhere Themenpräsenz an, was ebenfalls für eine unterschiedliche Sensibilisierung kulturellen Differenzen gegenüber spricht. Das ist jedoch einleuchtend, da durch das Zusammentreffen von westdeutschen Sv und ostdeutschen Snd möglicherweise ein Gutteil dieser kulturellen Unterschiede erst erlebt und ausagiert werden und somit unmittelbar präsent sind.

Jene Themen indessen, die als neuer gesellschaftlicher und politischer Kontext die Arbeits- und berufliche Situation betreffen, wie „Verlust gesellschaftlicher Identifikation“, „Demokratieverständnis“, „Ökonomisierung“ und „Männer/Frauen“, werden tendenziell stärker von den ostdeutschen SupervisorInnen in ihrer Brisanz wahrgenommen. Hier mag die prinzipiell gemeinsame Lage und Betroffenheit von ostdeutschen Sv und Snd für die höhere Sensibilisierung und/oder Thematisierung die Ursache sein.

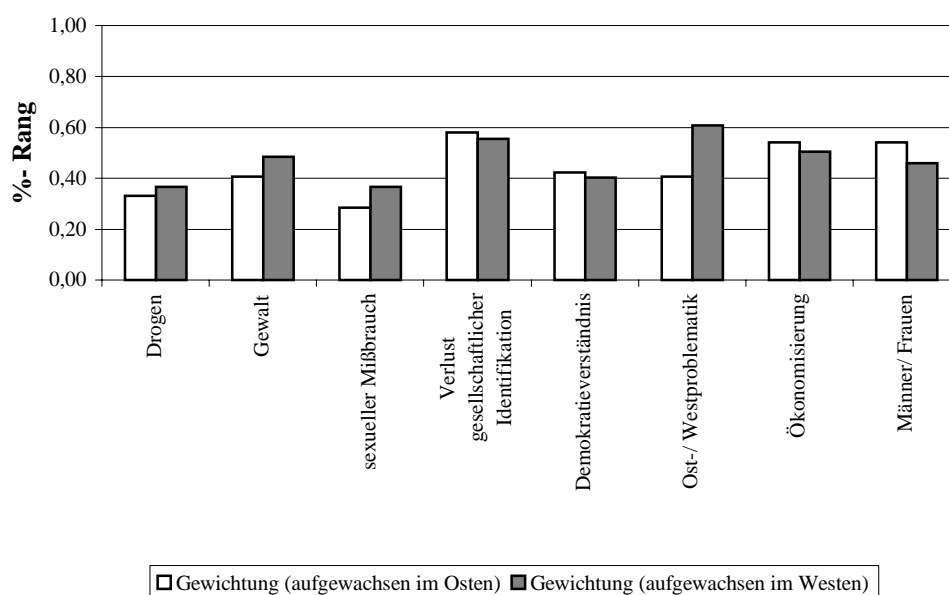


Abbildung 38: Die Herkunft der Sv und Themen auf der Ebene des gesellschaftlichen und politischen Kontextes

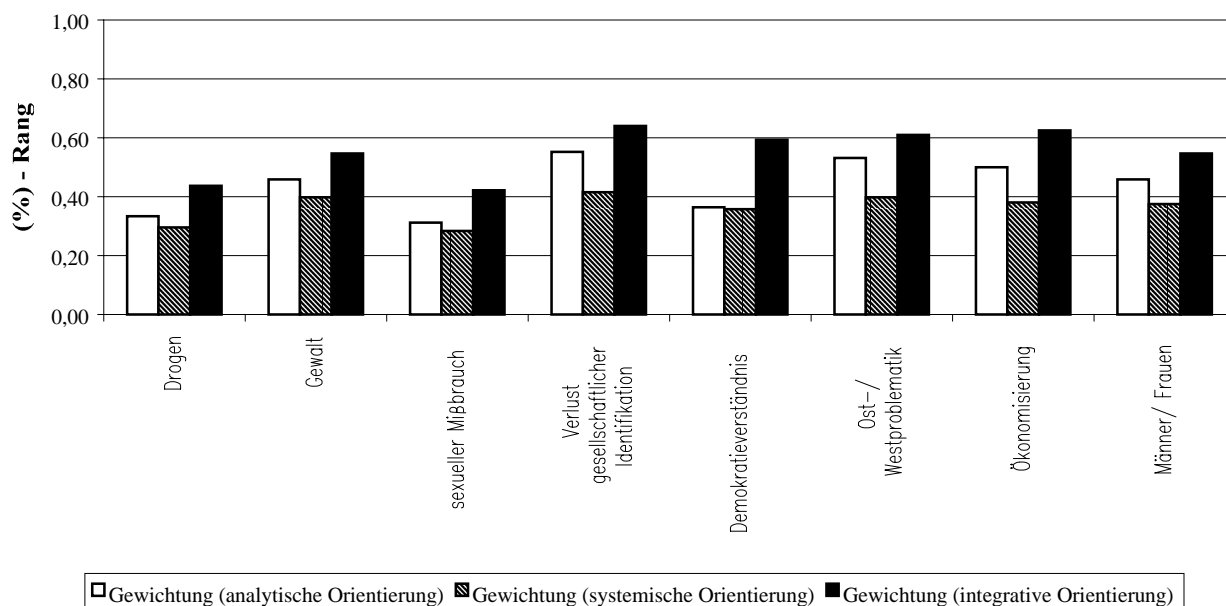


Abbildung 39: Supervisionsorientierung und Themen auf der Ebene des gesellschaftlichen und politischen Kontextes

Bezüglich des möglichen Zusammenhanges zwischen Supervisionsorientierung und Themen werden abermals die oben skizzierten Tendenzen deutlich, allerdings mit einer sichtbar stärkeren thematischen Aufladung einer integrativen Orientierung durch die gesellschaftlichen und politischen Themen insgesamt (vgl. Abb.: 39).

7. Supervisionsprobleme

Was macht Supervision in den NBL schwierig, welche Barrieren oder Probleme zeigen sich? Im FB wurden „hinderliche Rahmenbedingungen“ und „ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der SupervisandInnen“ getrennt erfragt:

1. Hinderliche Rahmenbedingungen

Die im FB vorgegebenen Kategorien bezüglich möglicher ungünstiger Rahmenbedingung - „unklare Kontrakte“, „unmotivierter Auftraggeber“, „überhöhte Ansprüche des Auftraggebers“, „ungünstige räumliche/zeitliche Bedingungen“, „ungenügende finanzielle Absicherung“ und „verordnete Supervision“ - wurden insgesamt nur unterdurchschnittlich (unter 40%, d.h. eher als „manchmal“ oder „selten“) als negativ wirksam angegeben (vgl. Abb.: 40). D.h., die Rahmenbedingungen von Supervision werden von den Sv weniger als Quelle von Schwierigkeiten attribuiert. Vergleichsweise fallen dabei noch am stärksten „unklare Kontrakte“, „ungenügende finanzielle Absicherung“ und „verordnete Supervision“ ins Gewicht.

Einen tendenziellen Zusammenhang zwischen Herkunft der Sv und der Nennung negativer Rahmenbedingungen dürfen wir mit Vorsicht annehmen. So scheinen die westdeutschen Sv stärker auf „unklare Kontrakte“ anzusprechen (38% West, 34% Ost), die ostdeutschen Sv hingegen eher auf „ungünstige räumliche/zeitliche Bedingungen“ (34% Ost, 31% West) und die „ungenügende finanzielle Absicherung“ (37% Ost, 34% West).

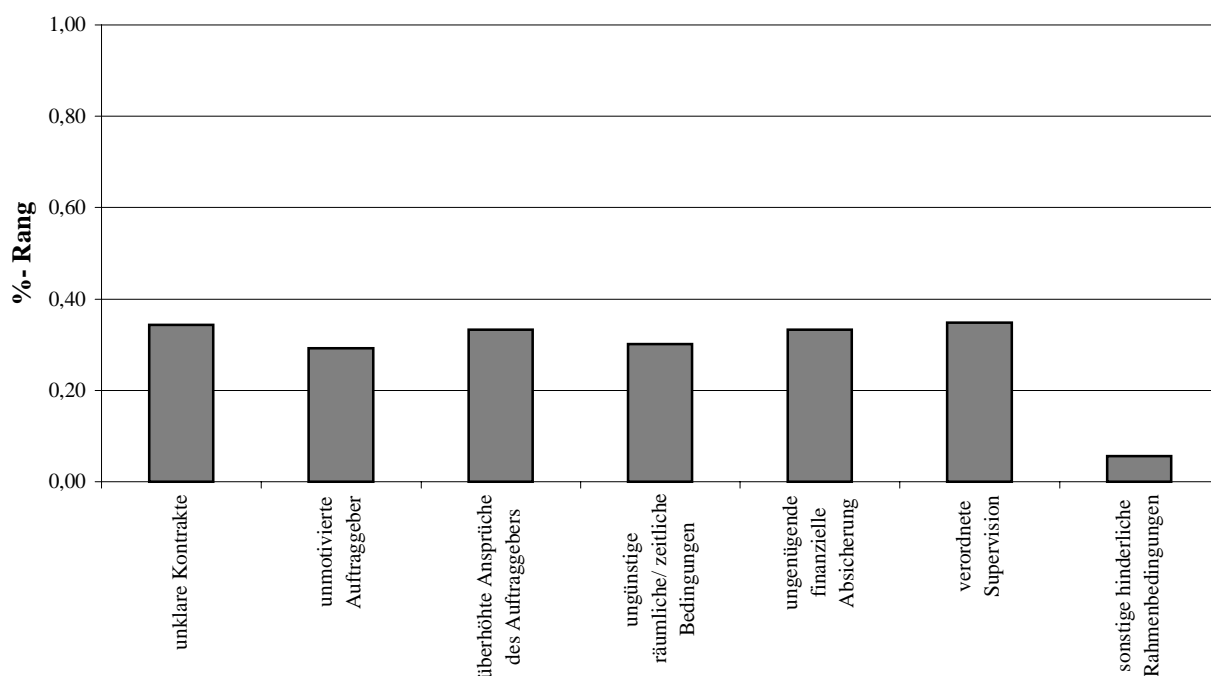


Abbildung 40: Hinderliche Rahmenbedingungen

2. Ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der SupervisandInnen

Im Vergleich zu den äußeren Rahmenbedingungen scheinen die subjektiven Voraussetzungen der Snd insgesamt als mögliche Quelle von Problemen und Schwierigkeiten stärker ins Gewicht zu fallen (vgl. Abb.: 41). „Angst und Abwehr“ (55%) und „begrenzte Reflexionsfähigkeit“ (48%) der Snd werden von den Sv dabei deutlich stärker als einschränkend genannt als „fehlende Fachlichkeit“ (38%) oder „schlechte Supervisionserfahrungen“ (40,5%). „Unmotivierte SupervisandInnen“ spielen (35%) vergleichsweise die geringste Rolle.

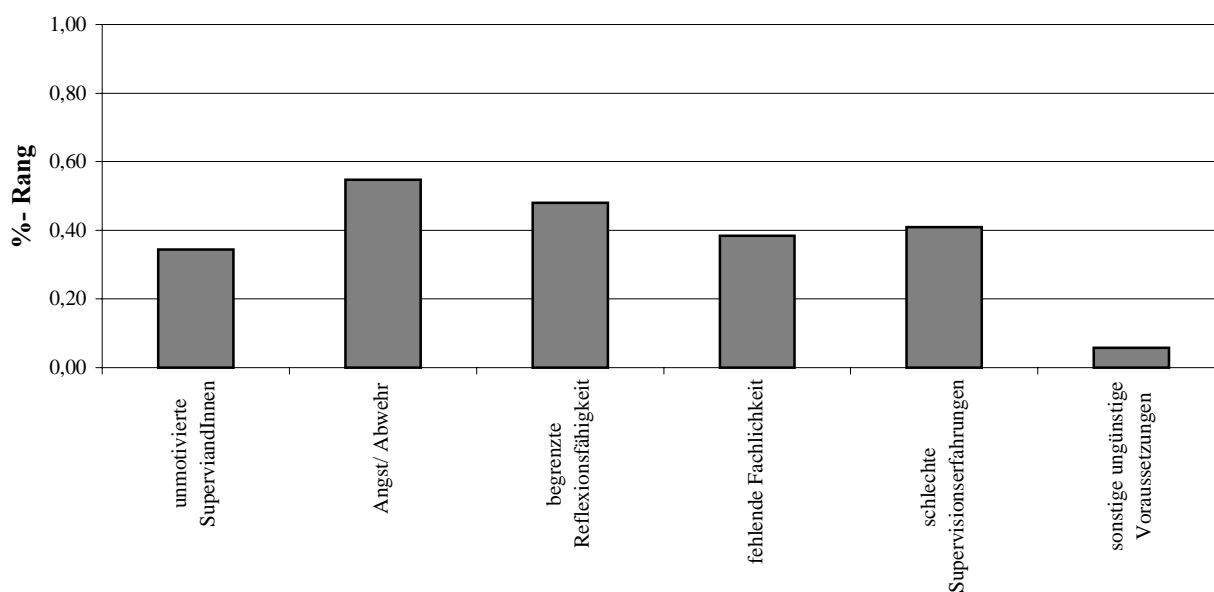


Abbildung 41: Ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der SupervisandInnen

Auch hier sind die Beziehungen dieser Variablen zur Herkunft der Sv erwähnenswert: So sehen WestsupervisorInnen „Angst und Abwehr“ (60% West, 52% Ost) und „fehlende Fachlichkeit“ (43% West, 37% Ost) deutlich stärker als ihre OstkollegInnen als behindernde Voraussetzung. Bezüglich der „begrenzten Reflexionsfähigkeit“ ist es genau umgekehrt (52% Ost, 47% West) (vgl. Abb.: 42).

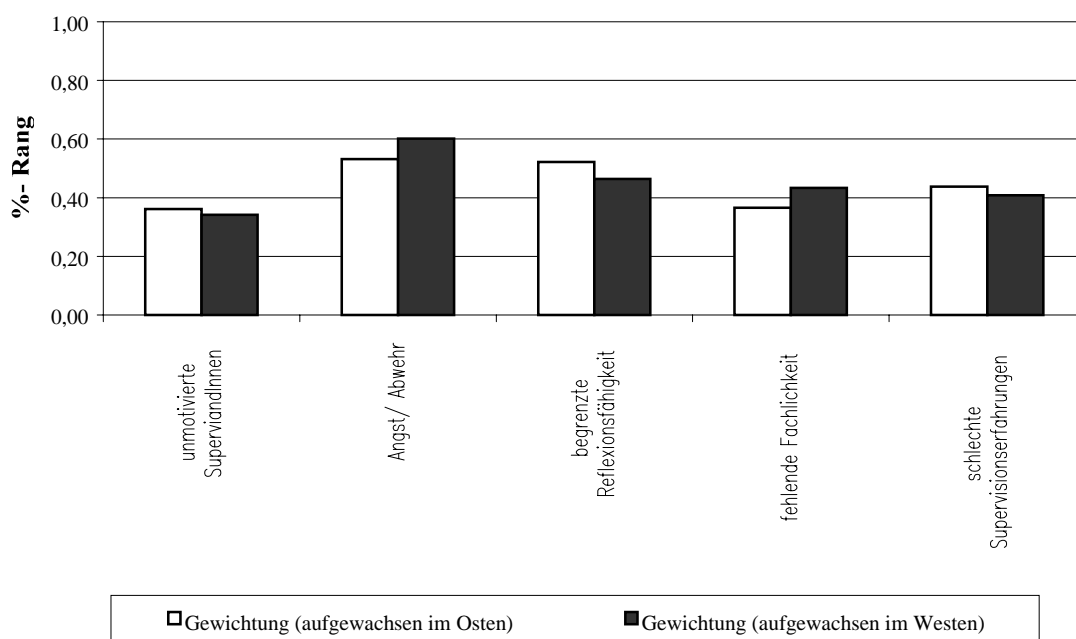


Abbildung 42: Herkunft der Sv und ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der Snd

Somit gehen die Urteile der Sv bezüglich der Rahmenbedingungen als auch der subjektiven Voraussetzungen zwar tendenziell in die gleiche Richtung aber offenbar mit unterschiedlichen Sensibilisierungen für eine Behinderung und Störung der supervisorischen Arbeit.

3. Folgen und deren Veränderbarkeit

Bezüglich der Folgen bzw. Veränderbarkeit der ungünstigen Bedingungen und Voraussetzungen geben die Befragten an, daß sie in den meisten Fällen „bearbeitet/beseitigt werden“ konnten (60%); in weitaus geringerem Maße hätten sie „die Effektivität/ den Nutzen stark einschränkt“ (38%), noch weniger eine „mögliche Verlängerung des Auftrages verhindert“ (20%) und eigentlich in fast gar keinem Fall „zum Abbruch der Supervision geführt“ (14%) (vgl. Abb.: 43). Das bedeutet, daß die Sv die hinderlichen oder erschwerenden Bedingungen insgesamt als überwind- und beseitigbar einschätzen, d.h. über ein hohes professionelles Kontrollbewusstsein verfügen.

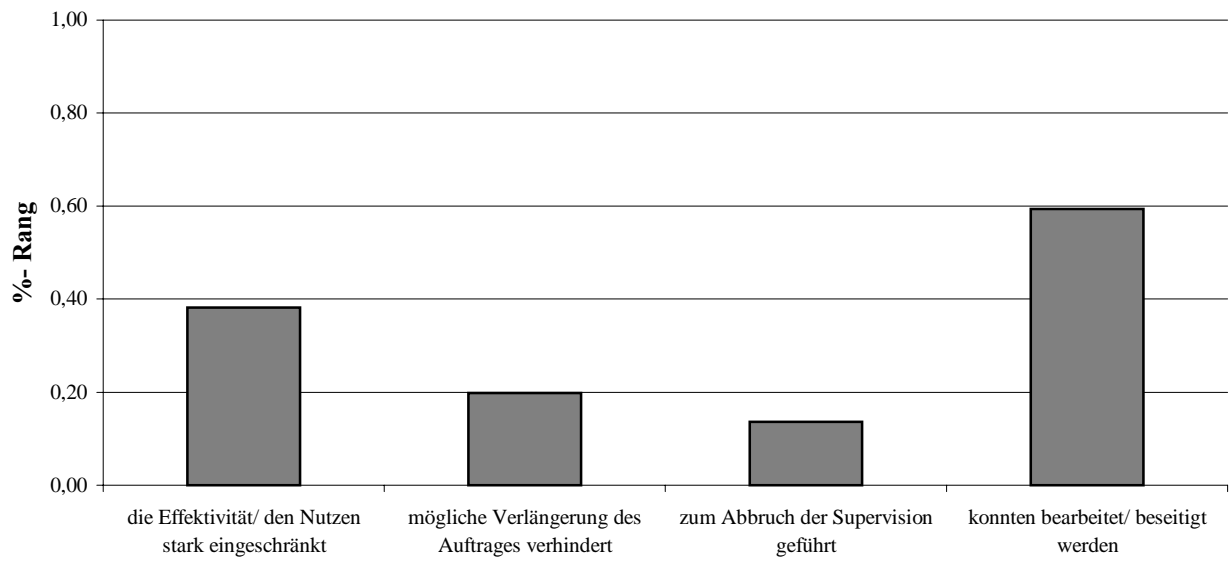


Abbildung 43: Veränderbarkeit der ungünstigen Bedingungen und Voraussetzungen

8. Auf einen Blick- Aha-Erlebnisse

Im eben besprochenen Fragenkomplex wurden die Befragten abschließend aufgefordert, ihr größtes Aha-Erlebnis zu nennen. Erwartet wurde von uns, daß hier prägnante Beobachtungen mitgeteilt würden, die die Spezifik oder die allgemeine Situation der Supervisionslandschaft in den NBL aus der Sicht der Sv nochmals auf den Punkt bringen. Obgleich diese Aufforderung im Komplex „Supervisionsprobleme“ eingebunden war, hatten die Befragten somit freie Wahl auf welchen Bereich hin sie ihre Aussagen fokussieren wollten.

Eine erste inhaltsanalytische Auswertung der freien Äußerungen ergab, daß die Befragten weniger „Erlebnisse“ i.S. einer kleinen Geschichte mitteilten als Aussagen zu einem bemerkenswerten und auffälligen Sachverhalt machten. Diese waren in sich sehr differenziert und gingen über das bloße Benennen von Problemen hinaus, so daß wir die Ergebnisse hier auch außerhalb des Fragenkomplexes „Supervisionsprobleme“ gesondert darstellen.

Von den 112 Befragten nutzten 65 die Möglichkeit einer Antwort. Diese wurden inhaltsanalytisch interpretiert und quantitativ in Beziehung gesetzt.

1. Kategorisierung und Codierung der Aussagen

Aus den Aussagen wurden in einem ersten Schritt inhaltsanalytisch vier Kategorien extrahiert, unter denen dann in einem zweiten Schritt die Aussagen wieder subsumierbar waren, so daß jede Aussagen wiederum kategorial codiert wurde. Einige Aussagen konnten ob ihrer semantischen Komplexität auch mehrfach codiert werden, so daß insgesamt 72 Codierungen vorgenommen wurden. (Die Teilaussagen, die noch einer anderen Kategorie zugeordnet wurden, sind in Klammern gesetzt und am Ende mit der zweiten Kategoriennummer versehen. Die Zahlen, die vor den Aussagen stehen, sind die Nummerierung der Befragten).

Kategorie I: Selbstbezug (der SupervisorInnen)

Hier lassen sich Aussagen subsumieren, in denen die Sv vor allem etwas zur eigenen objektiven oder subjektiven Situation als Sv sagen- bezüglich der eigenen Erfahrungserweiterung, Erwartungen und Motivation, der supervisorischen Kompetenz und Professionalität, der Handlungsbedingungen etc..

- 1 Supervision im kommunalen Bereich als großen Erfahrungszuwachs
- 4 (Daß wir als Supervisoren langen Atem brauchen, um in manchen Feldern Reflexivität zu entwickeln, Kat. III). Daß Supervision auch für den Supervisor immer wieder spannend ist.
- 32 Zu viel Feldkompetenz ist nicht immer förderlich. Wenig Feldkompetenz fördert die "Neugier", das Interesse und die "Fragefreudigkeit".
- 35 (Total lernwillige, interessierte und hochmotivierte Führungskräfte.) Ich arbeite sehr gern dort!
- 47 Ich lerne für mich jedes mal mit. Es gibt nicht "gut oder böse", "richtig oder falsch". Erleichterung darüber, dass mein Beruf richtig sinnvoll sein kann. Beratung durch Aufwertung des Aufsuchenden, wo gibt es das sonst noch?
- 51 Die Arbeit in den eigenen Praxisräumen seit 1997.
- 61 Daß ich immer wieder staune, zu welchen Veränderungen Menschen fähig sind, wenn sie an sich arbeiten. (Nur derjenige, der sich auf den Weg macht, entdeckt auch neue Möglichkeiten! Kat. II).
- 63 Die Person ist der beste "Werbeträger" für SV (I.). "Ihre Fragen begleiten und verfolgen (positiv genannt) mich"
- 85 Wieviel ich selbst dabei profitiere (nicht finanziell).

- 94 Auch in Feldern, wo ich nicht unbedingt Feldkompetenz besitze, gut und akzeptiert arbeiten zu können.
 65 Der Abbruch eines Teams, den ich in Lehr- SV bearbeiten konnte, mit dem Ergebnis, daß so etwas u.U. gerade ein Ausdruck für Professionalität des Supervisors sein kann.
 101 (Die starke Motivation und das Engagement der SupervisandInnen, ihre aktive Mitarbeit, Kat. II). Ich hatte es mir schwerer vorgestellt in diesem Bereich. Das Vertrauen in mich war erstaunlich hoch.

Kategorie II. Situation und Zustand (der SupervisandInnen/Auftraggeber)

Unter diese Kategorie lassen sich Aussagen fassen, in denen die Sv etwas über die Snd aussagen, bezüglich ihrer Motivation, Lernfähigkeit, Widerstände, Kompetenz, Fachlichkeit und Veränderung. Die Sv machen hier Aussagen von einem Beobachterstandpunkt ohne sich zum Beobachteten in Relation zu bringen.

- 2 Durchgängig hohe Motivation, trotz Angst
 5 Leitung einer Sozialstation, die Supervision für MA "wollte", aber arbeitsorganisatorisch kein Termin möglich war.
 8 Veränderte Abwehrmechanismen z.B. trotz Zusage- konsequente Verweigerung ohne Erklärung; größerer Wunsch nach Fortbildung anstatt Supervision, wenig Wunsch nach Reflexion und Übungen. Pädagogische Begriffe wurden oft anders definiert.
 35 Total lernwillige, interessierte und hochmotivierte Leitungskräfte. Ich arbeite sehr gern dort!
 36 Die Entdeckung, daß viel Unklarheit und Unmotiviertheit mit dem mangelnden Kontakt und Auseinandersetzung zwischen Leitung/ Träger und SV- System bezüglich der Bedeutung von SV zusammenhängt.
 44 Der hohe Motivationsgrad der -vorwiegend- (Lehr-) Supervisanden (Die andersartigen Sozialisationsbedingungen von DDR- Bürgern war mir hinlänglich bekannt: der größte Teil meiner Herkunftsfamilie lebte in der DDR).
 91 Konfrontation mit eigener Wahrnehmung wird zunächst heftig abgelehnt, später aber rezipiert. Keine daraus folgende Ablehnung der SV.
 97 Das Erstaunen der Auftraggeber bei Vorlage eines schriftlichen Kontrakts mit Empfehlung der Auswertung des Prozesses und Zielvereinbarung mit den Supervisanden. "Woran würden sie merken, dass...?"
 101 Die starke Motivation und das Engagement der SupervisandInnen, ihre aktive Mitarbeit. (Ich hatte es mir schwerer vorgestellt in diesem Bereich Kat. I.) Das Vertrauen in mich war erstaunlich hoch.
 46 Ihr Umgang mit modernen Medien.
 55 ...wie bereit die SupervisandInnen im Schnitt waren, Methoden für sich zu nutzen, die stark an eigene Affekte heranzuführen (Psychodrama --> Protagonistenspiele, Kat. III).
 56 Wie offen und motiviert die SupervisandInnen auf die SV reagieren.
 16 "Was ist das, Supervision? Klingt wie 'ne Sekte."
 14 SV wird in der Regel als Makel empfunden: "ein normaler Mensch kommt alleine zurecht!"
 30 Nach ca. der 5. Sitzung offene, ehrliche, kritische Auseinandersetzung und Gespräche. Selbständige Angebote und aktives Gestalten von Anwärmphasen aus der Gruppe heraus.
 58 Dass es ca. 1 Jahr braucht, bis soviel Vertrauen auf Seiten der SD'innen gewachsen ist, dass auch für sie heikle Themen besprochen werden können.
 61 (Daß ich immer wieder staune, zu welchen Veränderungen Menschen fähig sind, wenn sie an sich arbeiten Kat. 1). Nur derjenige, der sich auf den Weg macht, entdeckt auch neue Möglichkeiten!.
 39 Aufgeschlossenheit und Mitwirkungsbereitschaft der MitarbeiterInnen nach Abbau von Ängsten und Unsicherheiten vor Supervision.
 70 Die Bereitwilligkeit und Offenheit der Supervisanden im nicht- kirchlichen Bereich nach 1989.
 75 Bei vorhandener fachlicher Ausbildung ist es für Supervisanden einfacher, sich einzulassen. Unkenntnis über Supervision.

Kategorie III. Beziehung (zwischen Sv und Snd)

Hier wurden Aussagen über die Beziehung zwischen Sv und den Snd gemacht, über die Art der Kommunikation, über das Verhältnis zwischen Vertrauen und Kontrolle, über die Wirkung und Effekte der Supervision, über die instrumentelle und methodische Wirksamkeit von Interventionen etc.

- 31 Der Einsatz des Supervisionsvideos hat in der 3. Sitzung (!) zur Kontaktfindung (endlich) dazu geführt, daß Supervision für das Team nicht das Mittel der Wahl ist!
- 38 Sehr guter fachlicher Austausch war möglich!
- 48 Die "Überprüfungsmethoden" von SD in wie weit ich vertrauenswürdig bin. "Geheimsprachen" Eingeweihter und Nicht- Eingeweihter in superv. Kontext.
- 79 Sich in seinen Unterschiedlichkeiten anzuerkennen und ressourcenorientiert zu arbeiten.
- 10 (Ost- West Thema ist häufig ein vorgeschobenes, Kat. IV); wenn von lösungsorientierten Arbeiten Abstand genommen und Vertrauen gewachsen ist, kommt die Bearbeitung pers. Dinge dran.
- 4 Daß wir als Supervisoren langen Atem brauchen, um in manchen Feldern Reflexivität zu entwickeln. (Daß Supervision auch für den Supervisor immer wieder spannend ist, Kat. I).
- 13 Als eine Supervisandin nach einem abgeschlossenen Prozess, ein Jahr später weiter arbeiten wollte. Durch die SV hatte sie es geschafft, nach 15 Jahren das Berufsfeld zu verlassen und neu anzufangen.
- 15 Nach 1-jähriger SV eines Teams/ Gruppe (mit heimlichen Vorgesetzten) initiierte ich den Crash und verabschiedete mich innerlich als Supervisorin. Bei der Auswertung erfolgte Selbstemanzipation der TN, neue Gruppe formierte sich, wir machen 6 Sitzungen weiter.
- 34 In einem Team war nur das Klagen und Jammern angesagt. Auf die Frage von mir: "Was müssen Sie jetzt und künftig tun, daß es so bleibt, wie es ist?" war wie ein Wunder. Die Atmosphäre drehte sich um 180°.
- 41 Ein Team (Projekt "Arbeit statt Sozialhilfe") bekam Supervision "verordnet" und reagierte mit großem Widerstand. Nach Abschluss der vereinbarten 10 Sitzungen wurde mit Vehemenz eine Fortsetzung jetzt gegenüber der Leitung durchgesetzt.
- 54 Durch das Erleben von Team- SV bei einer Teilnehmerin der Entschluss entstanden, selbst eine SV- Ausbildung zu beginnen und parallel bei mir einen ESV- Prozeß zu beginnen.
- 55 (...wie bereit die SupervisandInnen im Schnitt waren, Methoden für sich zu nutzen, die stark an eigene Affekte heranführen, Kat. II) Psychodrama --> Protagonistenspiele.
- 63 (Die Person ist der beste "Werbeträger" für SV, Kat. I.) "Ihre Fragen begleiten und verfolgen (positiv genannt) mich"
- 77 Räume spielen eine große Rolle, wenn Gruppen/ Teams bereit sind, ihre Arbeitsstelle zu verlassen und in der Praxis Supervision zu nehmen fast immer erfolgreich.
- 91 Konfrontation mit eigener Wahrnehmung wird zunächst heftig abgelehnt, später aber rezipiert. Keine daraus folgende Ablehnung der SV.
- 9 Wenn SupervisandInnen anfangen systematisch wahrzunehmen, wie sehr sich die Handhabungsmöglichkeiten der jeweiligen Herausforderung vervielfachen.
- 21 Einzelsupervision in der Leitungsebene, die von Supervisanden vor zwei Jahren bei meiner Akquise abgewehrt wurde. Jetzt guter Prozess in Gang gekommen (Ende 1999).
- 88 Zerstrittenes Team: "Danke, daß wir so offen streiten konnten. Wir dachten nicht, daß das möglich ist."
- 103 Je weniger ich interveniere, desto besser kommen Prozesse "in Gang".

Kategorie IV. Kulturelle Differenz (zwischen Ost und West)

Diese Kategorie umfasst Aussagen, in denen explizit etwas über kulturelle Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschen, über deren unterschiedliche Sprache und Sozialisation, über das gegenseitige Verständnis, die Erfahrungen miteinander etc. gesagt wurde.

- 8 (Veränderte Abwehrmechanismen z.B. trotz Zusage- konsequente Verweigerung ohne Erklärung; größerer Wunsch nach Fortbildung anstatt Supervision, wenig Wunsch nach Reflexion und Übungen, Kat. II.) Pädagogische Begriffe wurden oft anders definiert.
- 44 (Der hohe Motivationsgrad der -vorwiegend- (Lehr-)Supervisanden. Kat. II) Die andersartigen Sozialisationsbedingungen von DDR- Bürgern war mir hinlänglich bekannt: der größte Teil meiner Herkunftsfamilie lebte in der DDR.
- 50 Die unterschiedliche Bedeutung der Begriffe Beratung - Konsultation - Auswertung in Ost und West. Daher eher genau mit Sprache umzugehen, um Missverständnissen vorzubeugen.
- 62 Ostspezifische Berufsbiografien und Westqualifikationsansprüche sind oft unvereinbar/ haben nichts mit der Eignung der Supervisanden zu tun!
- 64 Identifizieren der "West- Wertmaßstäbe": mehr Akzeptanz für "Ost- Maßstäbe", Sich- Einlassen der SupervisandInnen
- 73 Zu verstehen, daß reflektieren bereits als totale Kontrolle empfunden wird!

- 81 ??? Mir meine Form von Sozialisation für Gruppen vorgefunden- stark moralisch argumentierend (wenig fachlich) mit Sog zur "idealisierten Gruppen- Identität" als Abwehr.
- 83 Es sind zwei unterschiedliche Kulturen. Differenzierung wird als Ausgrenzung empfunden.
- 86 Am 11.11. wurde um 11.11 Uhr die Supervision unterbrochen, Kaffee gekocht etc. und mir erzählt, daß die bei Honecker- Sachen und -erlebnisse aus der Schule und Arbeit erzählt.
- 102 Ausdruck in der Sprache (man- wir); Abgrenzung persönlich- offiziell; ganz neu: "Glorifizierung" der "guten alten" Zeit (bei Erziehern)
- 10 Ost- West Thema ist häufig ein vorgeschobenes; (wenn von lösungsorientierten Arbeiten Abstand genommen und Vertrauen gewachsen ist, kommt die Bearbeitung pers. Dinge dran, Kat. III).
- 25 Dass 10 Jahre nach der Vereinigung die Mauer in den Köpfen sowohl von "Wessis" als auch "Ossis" weiter besteht, bzw. gepflegt wird.
- 37 Als "West- Supervisor" die anderen Biographien und Lebensbedingungen der "Ost- SupervisandInnen" zu erkennen (z.B. Unterschiede DDR- BRD in Adoleszenz und frühem Erwachsenenalter).
- 80 Ossis reden meist von Super- Vision. Jemand dachte beim Vorgespräch, "Supervision" hieße, einen Film anzuschauen.
- 90 Die größte Kränkung war/ ist es, Bürger 2. Klasse zu sein. Wird aber z.T. überkompensiert durch den Ehrgeiz, besonders gut/ besser zu sein als die Wessis.
- 100 Wieviel sich Ostdeutsche gefallen lassen, bzw. wie wenig sie sich gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehren.
- 84 Die Ignoranz/ Verständnislosigkeit westdeutscher Kollegen gegenüber den historischen Kontexten bei der Ausführung von Aufträgen im Osten (es gab auch bessere Erfahrungen).
- 93 Meine Erfahrungen halten sich in Grenzen, bin noch in Ausbildung beim DV in Ffm.. Es gibt aber m. E. einen großen (Nachhole-) Bedarf und kaum Erfahrung mit SV in den NBL, so dass laufende Information/ Öffentlichkeitsarbeit notwendig ist/ scheint.

2. Differente Sichten - der Zusammenhang von Herkunft und Geschlecht der Sv und den Aha-Aussagen

In einem weiteren Schritt der Auswertung wurden die codierten Aussagen nach ihrem Bezug zur Herkunft (West/Ost) und zum Geschlecht (weibl./männl.) der Sv befragt.

Die Tab. 14 und 15 geben die Häufigkeitsverteilungen der Aussagen unter die Kategorien und bezüglich der Variablen Herkunft und Geschlecht wieder. Es wird zunächst deutlich, daß es vor allem zwischen den Aussagen und der Herkunft der Sv einen systematischen Zusammenhang zu geben scheint. Die Aussagen entsprechen in ihrer Verteilung zwar annähernd den Verhältnissen in der Stichprobe (West/Ost = 36/36 Aussagen), allerdings machen ostdeutsche Sv häufiger dezidiert *selbstbezogene* Aussagen (Kat. I - West/Ost = 2/10); bei den *situationsbezogenen* Aussagen (Kat. II) halten sich die Aussagen quantitativ gesehen fast die Waage (West/Ost = 12/10); bei den *beziehungsbezogenen* Aussagen (Kat. III) halbieren sich die Verhältnisse fast (West/Ost = 6/14) und schließlich bei den *differenzbezogenen* Aussagen (Kat. IV) haben wir annähernd die Umkehrung der Verteilung von Kategorie I (West/Ost = 16/2).

Kat. I bis IV	Selbstbezug d. Sv	Situation d. Snd	Beziehung Sv/Snd	Differenz West/Ost	Summe
West/ weibl.	2	7	4	9	22
West/ männl.	0	5	2	7	14
Ost/ weibl.	9	10	9	0	28
Ost/ männl.	1	0	5	2	8
Summe	12	22	20	18	72

Tabelle 14: Häufigkeitsverteilung der codierten Aussagen bzgl. Herkunft und Geschlecht der Sv.

	Selbstbezug Sv	Situation Snd	Beziehung Sv/Snd	Differenz West/Ost	Summe
West	2	12	6	16	36
Ost	10	10	14	2	36
Weiblich	11	17	13	9	50
Männlich	1	5	7	9	22

Tabelle 15: Summierte Häufigkeiten der codierten Aussagen bezüglich der Herkunft und des Geschlechtes der Sv.

Aber auch eine Interpretation entlang der Geschlechterdifferenz lassen die Aussagenverteilungen zu. Immerhin finden sich in den selben quantitativen Relationen eine Verteilung zugunsten des Geschlechtsdifferenz (vgl. Tab.: 16 von weibl./männl. = 11/1). Das hieße nicht nur die ostdeutschen Sv machen vorrangig selbstbezogene Aussagen, sondern es tun dies fast ausschließlich Frauen.

Dieser Trend ist auch bezüglich der folgenden Kategorie „Situation“ zu verfolgen; auch hier sind die männlichen Aussagen unterrepräsentativ, d.h. abweichend von der Verteilung in der Stichprobe, vertreten. D.h. Aussagen, die sich mit der Situation der Sv oder der Snd beschäftigen, sozusagen einen wechselnden Beobachtungsstandpunkt einnehmen, werden vor allem von weiblichen SupervisorInnen gemacht. Die folgenden Verteilungen der Kategorien III (Beziehung) entsprechen wiederum weitgehend den Verhältnissen in der Stichprobe von 2:1 zugunsten des weiblichen Geschlechtes; bezüglich der Kategorie IV (Differenz) weicht die Aussagenverteilung wiederum von der in der Stichprobe ab und zwar in dem die männlichen Kollegen hier eindeutig zulegen. Kurz könnte dies heißen: Wenn männliche Supervisoren mitteilen, was ihnen in Supervisionen besonders auffällt, dann äußern sie sich weniger über die eigene Situation und die der Snd sondern eher über die Supervisions- (Arbeits-) Beziehung und mögliche kulturelle Differenzen zwischen Sv und Snd. Vergleicht man die weiblichen und männlichen Aussagen insgesamt, dann ist deren Verhältnis (weibl./männl. = 50/22) aber annähernd mit der Verteilung in der Stichprobe identisch. Gleichwohl sollten die davon abweichenden Verteilungen in den einzelnen Kategorien doch zu denken geben. Ohne hier die Befunde überinterpretieren zu wollen und auf übergreifende Interpretations über das Geschlechterverhältnis und die allgemeine Geschlechterdifferenz in der Wahrnehmung und Beurteilung sozialer Sachverhalte Bezug zu nehmen, drängen die Daten eine solche Reflexion in diesem Zusammenhang auf. Dies ist ein Punkt, den man mit Bezug auf Supervision im Auge behalten sollte.

Da wir das Geschlecht hier nicht als dominante Interpretationsfolie heranziehen wollen, kehren wir im folgenden aber wieder zu den Ost-Westunterschieden zwischen den Sv zurück.

Wie könnten die Befunde diesbezüglich im einzelnen weiter interpretiert werden? Zunächst zur Kategorie „Selbstbezug“.

Selbstbezug der Sv:

Die starke Präsenz ostdeutscher Aussagen hinsichtlich der eigenen Situation als SupervisorIn, mag durch die hohe Reflexion, die die neue berufliche Rolle der SupervisorIn in den NBL erfährt, bedingt sein.

Aussagen wie beispielsweise:

„Supervision im kommunalen Bereich als großen Erfahrungszuwachs“,
 „Daß Supervision auch für den Supervisor immer wieder spannend ist“,

„Wenig Feldkompetenz fördert die `Neugier...“
 „Ich lerne für mich jedesmal mit...“
 „Daß ich immer wieder staune, zu welchen Veränderungen Menschen fähig sind
 „Auch in Feldern, wo ich nicht unbedingt Feldkompetenz besitze, gut und akzeptiert arbeiten zu können.“
 „... daß so etwas u.U. gerade ein Ausdruck für Professionalität des Supervisors sein kann“.

verweisen darauf, daß ostdeutsche Sv offensichtlich mehr Reflexion auf die eigene Professionalität und Kompetenz und auf den eigenen Lerngewinn durch die Supervision verwenden.

Dennoch ist dieser Befund nicht nur mit der neuen Rolle der SupervisorIn für die Ostdeutschen zu erklären. Weiter oben hatten die Daten ja deutlich werden lassen, daß die bezüglich der Supervisionserfahrung jüngeren und älteren Sv sich zwischen Ost und West annähernd gleich verteilen. Dennoch dürfte die berufliche Situation und Rollenfindung für die Ostdeutschen eine andere sein, die möglicherweise partiell zu verstärkter Reflexion zwingt. Diese scheint aber nicht zu Lasten der Aufmerksamkeit für die Situation der Snd zu gehen, wie die Verteilungen bezüglich der Kategorie II („Situation“) zeigen (s.u.)

Die wenigen westdeutschen Aussagen zum Selbstbezug (zwei Aussagen) beziehen sich interessanterweise auch weniger auf die eigene *Kompetenz* und *Professionalität*, als auf die eigene *Motivation* und *Erwartung* bezüglich der Arbeit als Sv, die immer auch schon einen Bezug zu den Snd herstellt.:

„Total lernwillige, interessierte und hochmotivierte Führungskräfte. Ich arbeite sehr gern dort!“
 „...Ich hatte es mir schwerer vorgestellt in diesem Bereich. Das Vertrauen in mich war erstaunlich hoch“

Situation der Snd:

West- und OstsupervisorInnen mochten sich annähernd gleichoft zur Situation der Snd äußern (n=12/10). In inhaltlicher Hinsicht scheinen sich jedoch Unterschiede ausmachen zu lassen. Die westdeutschen Sv machen vor allem Aussagen, die die motivationale Offenheit (Lernwilligkeit, Widerstand) der Snd der Supervision gegenüber als *Zustand*, betreffen.

Beispielsweise:

„Durchgängig hohe Motivation, trotz Angst“
 „... z.B. trotz Zusage- konsequente Verweigerung ohne Erklärung; größerer Wunsch nach Fortbildung anstatt Supervision, wenig Wunsch nach Reflexion und Übungen.“
 „Total lernwillige, interessierte und hochmotivierte Führungskräfte...“
 „Die starke Motivation und das Engagement der SupervisandInnen, ihre aktive Mitarbeit... „
 „Die Entdeckung, daß viel Unklarheit und Unmotiviertheit mit dem mangelnden Kontakt und Auseinandersetzung zwischen Leitung/ Träger und SV- System ... zusammenhängt.“
 „...wie bereit die SupervisandInnen im Schnitt waren, Methoden für sich zu nutzen, die stark an eigene Affekte heranführen...“

Die Aussagen der ostdeutschen Sv beziehen sich ebenfalls auf die Einstellung und Offenheit der Snd der Supervision gegenüber. Allerdings werden diese in viel stärkerem Maße in ihrer *Veränderung* und nicht nur als ein Zustand wahrgenommen.

Beispielsweise:

„Nach ca. der 5. Sitzung offene, ehrliche, kritische Auseinandersetzung und Gespräche... Selbständige Angebote und aktives Gestalten von Anwärmphasen aus der Gruppe heraus“

„Dass es ca. 1 Jahr braucht, bis soviel Vertrauen auf Seiten der SD'innen gewachsen ist, dass auch für sie heikle Themen besprochen werden können.“

„Daß ich immer wieder staune, zu welchen Veränderungen Menschen fähig sind, wenn sie an sich arbeiten.“

„Aufgeschlossenheit und Mitwirkungsbereitschaft der MitarbeiterInnen nach Abbau von Ängsten und Unsicherheiten vor Supervision.“

„Die Bereitwilligkeit und Offenheit der Supervisanden im nicht- kirchlichen Bereich nach 1989.“

„Konfrontation mit eigener Wahrnehmung wird zunächst heftig abgelehnt, später aber rezipiert. ...“

Ein mögliche Erklärung, warum Aussagen der OstsupervisorInnen eher veränderungs- als zustandsbezogen sind, könnte in ihrer eigenen (Veränderungs-) Situation und der größeren subjektiven und kulturellen Nähe zu ihrem Klientel begründet sein. Die eigenen Veränderungen machen sensibler für Veränderungen anderer; was man genauer und aus der Nähe kennt, dessen Veränderungen nimmt man auch eher wahr, könnte die implizite Psychologie dieser Differenz sein.

Supervisionsbeziehung:

Beziehungsaussagen wurden vornehmlich von ostdeutschen Sv getroffen (West/Ost = 6/14). Dies mag bereits auf einen Unterschied verweisen; schaut man sich indessen auch die Qualität der Aussagen an, so wird diese Vermutung noch bekräftigt.

Die westdeutschen Sv machen in ihren Beziehungsaussagen vor allem auf die *Qualität* der Arbeitsbeziehung aufmerksam bzw. auf die Schwierigkeiten, die dieser möglicherweise im Wege stehen, oder auf die Voraussetzungen, derer eine gute Arbeitsbeziehung bedarf. D.h., die Aussagen sind vor allem auf die Voraussetzungen für einen gelingenden Supervisionsprozess orientiert.

Beispielsweise:

„Der Einsatz des Supervisionsvideos hat in der 3. Sitzung (!) zur Kontaktfindung (endlich) dazu geführt, daß Supervision für das Team nicht das Mittel der Wahl ist!“

„Sehr guter fachlicher Austausch war möglich!“

„Die `Überprüfungsmethoden` von SD, in wie weit ich vertrauenswürdig bin. `Geheimsprachen` Eingeweihter und Nicht- Eingeweihter in superv. Kontext.“

„Sich in seinen Unterschiedlichkeiten anzuerkennen und ressourcenorientiert zu arbeiten.“

„... wenn von lösungsorientierten Arbeiten Abstand genommen und Vertrauen gewachsen ist, kommt die Bearbeitung pers. Dinge dran.“

„...wie bereit die SupervisandInnen im Schnitt waren, Methoden für sich zu nutzen, die stark an eigene Affekte heranzuführen (Psychodrama --> Protagonistenspiele).“

Die ostdeutschen Aussagen rekurrieren ebenfalls auf gelingende resp. schwierige Arbeitsbeziehungen. Sie verweisen aber stärker auf die *Veränderung dieser Beziehung* und auf das *Wie* dieser Veränderung. Das schließt vor allem die eigene SupervisorInnenrolle und die daran geknüpften Interventionen mit ein. D.h. sie attribuieren die Veränderungen bei den Snd auch eher als Effekte der Supervision bzw. der *eigenen supervisorischen Interventionen*.

Beispielsweise:

„Daß wir als Supervisoren langen Atem brauchen, um in manchen Feldern Reflexivität zu entwickeln...“

„Als eine Supervisandin nach einem abgeschlossenen Prozess, ein Jahr später weiter arbeiten wollte. Durch die SV hatte sie es geschafft, nach 15 Jahren das Berufsfeld zu verlassen und neu anzufangen.“

„Nach 1-jähriger SV eines Teams/ Gruppe (mit heimlichen Vorgesetzten) initiierte ich den Crash und verabschiedete mich innerlich als Supervisorin. Bei der Auswertung erfolgte Selbstemanzipation der TN, neue Gruppe formierte sich, wir machen 6 Sitzungen weiter.“

„In einem Team war nur das Klagen und Jammern angesagt. Auf die Frage von mir: ‚Was müssen Sie jetzt und künftig tun, daß es so bleibt, wie es ist?‘ war wie ein Wunder. Die Atmosphäre drehte sich um 180°.“

„Ein Team (Projekt ‚Arbeit statt Sozialhilfe‘) bekam Supervision ‚verordnet‘ und reagierte mit großem Widerstand. Nach Abschluss der vereinbarten 10 Sitzungen wurde mit Vehemenz eine Fortsetzung jetzt gegenüber der Leitung durchgesetzt.“

„Durch das Erleben von Team- SV bei einer Teilnehmerin der Entschluss entstanden, selbst eine SV- Ausbildung zu beginnen und parallel bei mir einen ESV- Prozeß zu beginnen.“

„Ihre Fragen begleiten und verfolgen (positiv genannt) mich‘ (Satz eines SupervisorInnen)“

„Je weniger ich interveniere, desto besser kommen Prozesse ‚in Gang‘.“

Der Unterschied in der Wahrnehmungsakzentuierung zwischen Ost- und WestsupervisorInnen könnte, wie oben bereits gesagt, aus den unterschiedlichen Positionierungen der Sv rühren. Die Westdeutschen mögen durch ihre stärkere Distanz zum Gegenstand eine höhere Sensibilisierung für die Voraussetzungen einer supervisorischen Arbeitsbeziehung haben. Die Ostdeutschen hingegen schließen ihren ausgeprägteren Selbstbezug, d.h. ihre Sensibilisierungen für die eigene Situation als SupervisorIn (Kat. I) und ihre stärkere Sensibilisierung für die Veränderungen bei den Snd (Kat. II) hier sozusagen zusammen. M.a.W: Sie denken sich offenbar eher auch als Vermittler bzw. als Größe in Veränderungen mit, die durch Supervision initiiert wurde, freilich zunächst unabhängig davon, ob dies realiter auch so ist.

Die unterschiedliche Nähe und Distanz zum supervisorischen Gegenstand, die bestimmte Wahrnehmungen jeweils ermöglicht und andere auch verwehrt, kommt erst recht bei der nächsten Kategorie zum Tragen.

Kulturelle Differenz:

In quantitativer Hinsicht ist der Unterschied zwischen West- und OstsupervisorInnen bezüglich der differenzbezogenen Aussagen durchschlagend (West/Ost = 16/2). Offenbar ist es fast ausschließlich den WestkollegInnen vorbehalten, Supervisionsphänomene und -probleme als kulturelle Differenzen zwischen Ost und West wahrzunehmen.

Beispielsweise:

„... Pädagogische Begriffe wurden oft anders definiert.“

„... Die andersartigen Sozialisationsbedingungen von DDR- Bürgern war mir hinlänglich bekannt: der größte Teil meiner Herkunftsfamilie lebte in der DDR.“

„Die unterschiedliche Bedeutung der Begriffe Beratung- Konsultation- Auswertung in Ost und West. Daher sehr genau mit Sprache umzugehen, um Missverständnissen vorzubeugen.“

„Ostspezifische Berufsbiografien und Westqualifikationsansprüche sind oft unvereinbar/ haben nichts mit der Eignung der SupervisorInnen zu tun!“

„Identifizieren der ‚West- Wertmaßstäbe‘: mehr Akzeptanz für ‚Ost- Maßstäbe‘, Sich- Einlassen der SupervisorInnen.“

„Es sind zwei unterschiedliche Kulturen. Differenzierung wird als Ausgrenzung empfunden.“

„Am 11.11. wurde um 11.11 Uhr die Supervision unterbrochen, Kaffee gekocht etc. und mir erzählt, daß die bei Honecker- Sachen und -erlebnisse aus der Schule und Arbeit erzählt.“

„Dass 10 Jahre nach der Vereinigung die Mauer in den Köpfen sowohl von ‚Wessis‘ als auch ‚Ossis‘ weiter besteht, bzw. gepflegt wird.“

„... eine Form von Sozialisation für Gruppen vorgefunden- stark moralisch argumentierend (wenig fachlich) mit Sog zur ‚idealisierten Gruppen- Identität‘ als Abwehr.“

„Wieviel sich Ostdeutsche gefallen lassen, bzw. wie wenig sie sich gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen wehren.“

Diese Aussagen sprechen für eine scharfe Wahrnehmung bezüglich der Eigenart und Situation der ostdeutschen Snd; sie appellieren an die Vorsicht im Umgang, an die Akzeptanz und das Verstehen der kulturellen Unterschiede oder reklamieren einfach auch das Nicht-Verstehen. Auffällig ist dabei freilich die beobachtende Position, die ethnologische Distanz des Fremden in der anderen Kultur, der sich nicht über sich sondern über die Beobachtungsobjekte wundert. Die anderen sind anders, nicht man selbst!

Gleichwohl handelt es sich dabei nicht einfach um „Wahrnehmungen“ eines äußeren Beobachters, sondern um Beobachtungen aus der supervisorischen Interaktion heraus; hier trafen schließlich diese zwei Kulturen realiter auch zusammen, so daß die Differenz erst dadurch mehr oder weniger explizit zum Thema wurde.

Vielleicht sind auch deswegen bei den ostdeutschen Sv die Aussagen bezüglich kultureller Differenzen so gering ausgefallen. Dort, wo keine kulturellen Unterschiede interaktiv produziert oder gelebt werden, müssen sie auch nicht so wahrgenommen werden. Insofern sind ostdeutsche Sv zwar für kulturelle Differenzen sensibilisiert, allerdings wenig in den Supervisionen, sondern eher dann, wenn sie davon global oder stellvertretend (mit-) betroffen sind.

„Die Ignoranz/ Verständnislosigkeit westdeutscher Kollegen gegenüber den historischen Kontexten bei der Ausführung von Aufträgen im Osten (Gab auch bessere Erfahrungen).“

So wendet sich die einzige kritische Aussage über Ost-West-Differenzen auch affektiv nicht gegen die ostdeutschen Snd sondern gegen die „westdeutschen Kollegen“. Das spricht möglicherweise insgesamt zum einen für eine hohe und zugleich verdeckte Identifikation der ostdeutschen Sv mit den ostdeutschen Snd (deshalb so wenig Aussagen) und zum anderen für eine hohe offene affektive Identifikation gegen die westdeutschen Zumutungen. Das mag quantitativ gesehen (wir haben ja nur eine solche Aussage!) kein dominantes Wahrnehmungsmuster (mehr) unter den ostdeutschen KollegInnen sein, aber es verweist auf einen strukturellen Zusammenhang.

Die zweite Aussage ist indessen neutral, ein Blick von außen auf die ostdeutsche Supervisionsszenerie; sie ist die Aussage eines noch „Unerfahrenen“ oder „Einsteigers“ und demnach auch neutral und weniger affektiv besetzt.

„Meine Erfahrungen halten sich in Grenzen, bin noch in Ausbildung ... Es gibt aber m. E. einen großen (Nachhole-) Bedarf und kaum Erfahrung mit SV in den NBL ...“

9. Resümee

Fassen wir die wichtigsten Ergebnisse unsere Untersuchung nochmals pointiert zusammen, die eingedenk der eingangs beschriebenen und zu beachtenden Einschränkungen bezüglich der Population „SupervisorIn in den NBL“ nunmehr formuliert werden können.

1. Der/die „durchschnittliche SupervisorIn“ in den NBL

Die „durchschnittliche SupervisorIn“ als statistisches Konstrukt ist den NBL vor allem durch folgende Merkmale charakterisierbar, die sich z.T. mit den west- (gesamt-) deutschen decken aber auch einige charakteristische Abweichungen verzeichnen.

- Er/sie ist vor allem weiblich (weibl. /männl. = 2:1). Das unterscheidet sich vor allem in diesem Punkt deutlich von den entsprechenden Befragungen in den alten Bundesländern (dort war das Verhältnis fast 1:1).
- Er/sie ist mit nur unbedeutend höherer Wahrscheinlichkeit ein(e) Ostdeutsche(r)
- Er/sie ist durchschnittlich Mitte vierzig; von Haus aus (in seinem/ihrem) Grundberuf ist er/sie vor allem Dipl.Soz.Päd./arbeiterIn, Dipl.PsychologIn oder PädagogIn. Es ist mit 56-prozentiger Wahrscheinlichkeit möglich unter den SupervisorInnen in den NBL auf eine „BerlinerIn“ oder eine „SächsIn“ (dem Wohnort nach) zu treffen.
- Die Supervisionstätigkeit hat er/sie in den 90-er Jahren aufgenommen und betreibt Supervision vor allem nebenberuflich bzw. als den eher geringeren Teil seiner/ihrer Berufstätigkeit.
- In der konzeptionellen Supervisionsorientierung konkurrieren analytische, systemische und integrative Konzepte, wobei der systemische Ansatz eindeutig dominiert und dies erst recht unter den ostdeutschen Sv. D.h., eine ostdeutsche SupervisorIn zu treffen, heißt sehr wahrscheinlich einer systemisch orientierten zu begegnen.

2. Implementierung im Feld

- Supervision in den NBL ist ein Beratungsangebot, welches vor allem von kommunalen Einrichtungen (in öffentlicher Trägerschaft) und von Einrichtungen der Wohlfahrtspflege (freie Trägerschaft) genutzt wird. Das Tätigkeitsfeld der Abnehmer von Supervision ist am stärksten in der Kinder- und Jugendarbeit angesiedelt bzw. noch allgemeiner: im Bereich der psycho-sozialen Arbeit. Die Erwachsenenbildung nimmt zwar auch einen recht hohen Anteil (immerhin die zweite Position) ein, ist vermutlich aber gerade dem hohen Weiter- und Fortbildungsbedarf gerade im Bereich der sozialen Arbeit nach der Wende geschuldet. Bereiche, die nicht zu den traditionellen Feldern von Supervision gehören, wie Schule, Verwaltung und Wirtschaft, haben es offenbar auch in den NBL schwer, Supervision zu akzeptieren bzw. zu nutzen.

- Je tiefer man in einer Organisation/ Institution geht, um so eher trifft man auf Supervision (auf Mitarbeiterebene). Supervision ist dominant eine Beratungsform für die Ausführungs- und Handlungsebene einer Organisation, die unmittelbaren Kontakt zum Klienten- und Kundensystem hat. Gleichwohl wird Supervision von Leitungspersonen und -teams wahrgenommen, allerdings in abnehmender Intensität je höher man in der Organisation kommt. Damit ist die Supervision in den NBL, trotz der kurzen Geschichte der Sozialen Arbeit in den NBL, stark im traditionellen Ausgangsfeld (MitarbeiterInnen von sozialen Einrichtungen) von Supervision verankert.
- Die klassischen Supervisionssettings (Einzel, Gruppe und Team) werden dabei unter Anführung der Teamsupervision fast gleich stark in Anspruch genommen. Wenngleich Organisations- und Leitungssupervision relativ selten sind (im Einklang mit den aufsteigenden Organisationsebenen), spricht die hohe Präsenz der Teamsupervision dennoch für eine starke organisationsbezogene Arbeit, allerdings aus der Perspektive der Mitarbeiterteams. Unterstützt wird diese Aussage durch den Befund, daß die „Organisation“ neben der „eigenen Person“, „dem Klientel“ und „dem Team“ ein relevantes Thema in Supervisionen in den NBL ist. D.h., die „Organisation“ ist ein häufiges Thema, aber sie ist selten Anlass und Anstoß, daß Leitungskräfte Supervision in Anspruch nehmen und somit auch ein seltenes Supervisionssettings.
- Das Angebot von Supervision in den einzelnen Bundesländern der NBL hängt sehr stark mit der Wohnregion der Sv zusammen (außer Sonderfall Berlin). Dort, wo SupervisorInnen wohnen, wird sie auch vornehmlich angeboten. Supervision ist zudem ein Großstadtphänomen.

Diese Feldparameter sprechen für eine gute und „normale“ Implementierung der Supervision in den NBL. Normalität bezieht sich dabei auf die traditionelle Verankerung der Supervision und auf die z.T. empirisch belegten Entwicklungen in den alten Bundesländern.

3. Strukturelle Beziehung zwischen SupervisorInnen, SupervisandInnen und Auftraggebern

Welchen Gepflogenheiten die Nutzung und der Gebrauch des Angebotes Supervision gehorcht, ist am ehesten strukturellen Parametern der Supervisionsbeziehung zwischen SV, Snd und Auftraggeber zu entnehmen. Hier spricht einiges dafür, daß sich die Verhältnisse wie in den alten Bundesländern entwickelt haben, was ein weiterer Indiz für eine „normale“ Implementierung wäre. Um die Befunde der Untersuchung diesbezüglich auf den Punkt zu bringen, seien sie als Antworten auf fiktive Fragen gelesen:

Wer fragt Supervision an ?

Anfragen nach Supervision gehen zu gleichen Teilen von den SupervisandInnen als auch von Vorgesetzten/Arbeitgeber aus, was dafür spricht, daß die Akzeptanz von Supervision auch beiden Seiten „geteilt“ wird.

Was ist der Grund?

Der Grund Supervision zu nutzen, ist vor allem seinen beruflichen Alltag zu reflektierten. Das spricht dafür, daß Supervision bereits als Standard in den Routinen beruflichen Handelns angenommen wird. Besondere Situation im Berufsalltag (Krisen, Veränderungen) oder Supervision als Teil anderer Qualifizierungsmaßnahmen zu nutzen, sind nachrangig. Das gilt zumindest dort, wo sie genutzt wird.

Wer trägt die Kosten?

Supervision wird organisationsintern vor allem als ein Angebot gesehen und genutzt, deren Lasten in finanzieller und zeitlicher Hinsicht die Arbeitgeber tragen.

Wer oder was führt Sv und Snd zusammen?

Die Kontaktnahme zwischen Sv und Snd wird vor allem über direkte Kommunikation vermittelt. Kunden und Kollegen sorgen für Aufträge oder die Sv werden direkt vom Kunden angesprochen. Das sind vergleichsweise komfortable Verhältnisse, die die eigene Akquise nachrangig sein lassen. Bei dieser sind die klassischen Formen des Faltblattes, Flyers etc. am verbreitetsten (und zugleich am ineffektivsten).

Wie vertraut sind die Snd mit Supervision?

Sv treffen in ihren Supervisionen Snd, die mehrheitlich wenig mit Sv vertraut sind. Das spricht für eine geringe „Durchsupervidierung“ in den NBL aber auch für eine große Offenheit, Supervision immer neuen Nutzern zuzuführen.

Mit welcher Intensität wird Supervision geleistet und genutzt?

In den letzten zwei Jahren waren die befragten Sv sehr unterschiedlich ausgelastet oder beschäftigt, 52% der Sv haben bis zu 10 Prozessen durchgeführt und 48% z.T. über 15 hinaus. Diese Prozesse wurden üblicherweise in 10 bis 15 Sitzungen umgesetzt, die am häufigsten in einem monatlichen Abstand durchgeführt wurden und im Schnitt 90 oder 120 Minuten dauerten. Interpretiert man dies als globalen „Intensitätsparameter“ von Supervision, dann dürften sich hierin inzwischen „normale Verhältnisse“ ausdrücken, wenngleich sich in einzelne Parameter deutliche Abweichungen zu den alten Bundesländern aber auch zu der SupervisandInnenperspektive in den NBL ergeben.

Was kostet Supervision?

Im Vergleich zu den alten Bundesländern oder genauer zum Richttarif der DGsv von 150,- DM pro Stunde ist das Honorar in den NBL unterdurchschnittlich. Die durchschnittlichen 90,- DM (pro 60 min) für eine Einzelsupervision entsprechen 60% des Westtarifs, die 110,- DM für die Gruppen-/Teamsupervision entsprechen 80% des Westtarifs.

4. Themen

Was wird in den Supervisionen, besprochen, bearbeitet und reflektiert?

Zunächst fällt auf, daß die klassischen Themen oder Gegenstände von Supervision: Person, Klientel, Team und Organisation i.W. gleich stark thematisiert werden. Das widerspricht vor allem mit Bezug auf das Thema „Organisation“ einschlägigen Evaluationsstudien, die einen geringen Zusammenhang zwischen Supervision und den eingeschätzten Effekten auf den institutionellen Kontext festgestellt hatten.

Das heißt erstens, daß das Thema „Organisation“ in den Supervisionen in den NBL angekommen ist und entsprechend supervisorisch gewürdigt wird. Zweitens könnte dies auch heißen, daß vor einlinigen Vorhersagen resp. Rückschlüssen bezüglich des Zusammenhangs von Themenpräsenz und Supervisionseffekten zu warnen ist. Und schließlich könnte dies auch drittens auf Wahrnehmungsdifferenzen zwischen Sv und Snd verweisen.

Die „anderen Professionellen“ sind vergleichsweise ein marginales oder unter die anderen Themen subsumierbares Thema, der „gesellschaftliche/ politische Kontext“ ist zwar kein

bevorzugtes aber immer hin präsenten Thema in den Supervisionen, was auf eine gewisse politische Aufladung der Supervisionen spricht.

Was wird auf den jeweiligen thematischen Ebenen zum Gegenstand von Supervision?

Wird die *Person* zum Thema, dann steht vor allem die Bewältigung *schwieriger Anforderungsstrukturen* und die *Regulation beruflichen Handelns* im Vordergrund („Entscheidungsunsicherheit“, „Überforderung“, „Ziel(un)sicherheit“). Defizite in der Fach- und sozialen Kompetenz nehmen, möglicherweise typisch für die NBL, einen hohen Stellenwert ein. Auch die nicht unbeträchtliche Präsenz der „Berufsbiografie“, jedoch weniger der „Karriereplanung“ spiegelt auf typische Weise die Situation beruflich Handelnder im sozialen Bereich der NBL.

Wird das *Klientel* zum Thema, dann steht die *Beziehungsregulation* zwischen Helfer und Klient/Kunde, mithin klassische Themen in der Supervision („Nähe/Distanz“, „Grenzen“, „Ohnmacht“ etc.), im Vordergrund. Präsent sind auch Themen, die Schwierigkeiten auf Seiten des Klientel lokalisieren („Mitwirkung“, „Veränderung des Klientels“). Das Thema „Menschenbild“ ist möglicherweise keine geteilte Problemdiagnose zwischen Sv und Snd, sondern eine Diagnose, die die Sv stellen, um darunter Schwierigkeiten in der professionellen Einstellung dem Klientel gegenüber zu kennzeichnen. Es ist immerhin mit einer durchschnittlichen Präsenz vertreten.

Wird die *Organisation* zum Thema, dann wird es von „Leitungs- und Strukturproblemen“ dominiert. Möglicherweise ist das ebenfalls ein Spezifikum der NBL. Die tiefgreifenden und permanenten Neu- und Umstrukturierungen nach der Wende haben bei den Professionellen nachhaltig diese Probleme auf die Agenda gesetzt bzw. diese auch als permanenten Referenzrahmen für alle anderen Probleme erscheinen lassen.

Werden die anderen *Professionellen* zum Thema, so scheinen die diesbezüglichen Probleme, auch wegen ihrer relativ geringen Gesamtpräsenz, in solchen des Teams oder der Organisation subsumierbar (z.B. „unklare Abgrenzung, „Abwertung/Überbewertung“ etc.)

Und schließlich ist der *gesellschaftliche/ politische Kontext* ein Thema, dann sind nicht die politisch aufgeladenen Themen wie „Drogen“, „Gewalt“ und „sexueller Missbrauch“ die Favoriten, sondern gesellschaftliche Kontextveränderungen, die die berufliche Situation der Professionellen direkter tangieren („Verlust gesellschaftlicher Identifikation“). Möglicherweise handelt es sich hier insofern um einen Spiegeleffekt als gerade der Anstieg von Drogengebrauch und Gewalt auf Seiten des Klientels z.T. auf massive Identifikationsprobleme mit der gesellschaftlichen Rahmensituation zurückzuführen ist. Der relativ starke Eigenbezug der supervisorischen Themen („Verlust gesellschaftlicher Identifikationen“, „Ost-Westproblematik“, „Ökonomisierung“) ist vielleicht auch der Beratungsform Supervision geschuldet, die eher Themen der unmittelbaren Arbeitssituation aufgreift als Themen in den Lebensfeldern des Klientels, wie dies andere Weiterbildungs- und Fortbildungsformen tun. Ein Spezifikum der Supervision in den NBL ist ohne Frage die Präsenz der „Ost-/Westproblematik“.

5. Sichten und Perspektiven

Wir haben die subjektiven Einschätzungen und Urteile von SupervisorInnen erfasst, um Einblicke in die Supervisionslandschaft in den NBL zu bekommen. Das schließt auch

unterschiedliche Sichten und Perspektiven auf die Dinge ein. Wenngleich diese Studie auch nicht explizit darauf angelegt war und wir es oben nur exemplarisch verfolgt haben, deutet jedoch einiges darauf hin, daß einige Merkmale unserer Stichprobe bzw. der SupervisorInnen hier Differenzen und Unterschiede setzen.

1. Ost-/Westunterschiede

Das Ost-/Westthema ist nicht nur ein Thema in den Supervisionen, sondern es strukturiert als unterschiedlicher sozialisatorischer und berufsbiografischer Hintergrund mitunter die Wahrnehmungen der Sv. Am durchschlagendsten ist freilich die unterschiedliche Sensibilisierung für das Ost-/Westthema. Es spielt vor allem eine Rolle in den Köpfen und Wahrnehmungen der westdeutschen SupervisorInnen bzw. dort, wo WestsupervisorInnen und OstsupervisorInnen aufeinander treffen (das zeigt sich sowohl bei der Thematisierungen des „gesellschaftlichen /politischen Kontextes“ als auch bei den „Aha-Erlebnissen“). Das bestätigt zum einen die generelle Einsicht, daß Unterschiede dort auffallen, wo sie aufeinander treffen, daß Fremdes und Eigenes dort „entstehen“ und auch zum Problem werden, wo sie sich begegnen. Zum anderen zeigt das, wie sehr dies auch im Kontext von Supervisionen der Fall ist. Das heißt, Supervision ist nicht nur ein Ort, an dem Ost-Westproblematiken reflexiv bearbeitet werden, sondern wo diese zum Gutteil auch einfach blind durchschlagen. Dabei ist es zweitrangig, ob die Differenz zwischen den Ost- und WestsupervisorInnen auf die relative Blindheit der einen oder die Idiosynkrasie der anderen zurückgeht.

Auch andere Unterscheide in der Wahrnehmung und Sensibilisierung der Sv mögen auf die unterschiedliche sozialisatorische Herkunft zurückgehen oder auch noch auf Unterschiede in der aktuellen Situation als ost- bzw. westdeutscher Sv verweisen, obgleich fast alle ihren Lebensmittelpunkt in den NBL haben. So lassen sich Sensibilisierungsunterschiede gegenüber solchen Themen wie „Überforderung“ (stärker Ost), „Karriereplanung“ (stärker West), gegenüber allen Organisationsthemen (stärker West), gegenüber „Drogen“, Gewalt“, „sexueller Missbrauch“ (alle stärker west), und Themen, die die gesellschaftliche Veränderung anzeigen (wie „gesellschaftliche Veränderungen ...“, „Ökonomisierung“ stärker Ost) gewiss auf diese Weise lesen. Obgleich auch die Übereinstimmung in den Wahrnehmungen bezgl. dem Gros der Themen nicht unterschlagen werden sollte.

Interessante und deutliche Unterschiede liegen indessen auch in den Wahrnehmungen des Interaktionssystems zwischen Sv und Snd. So sind die diesbezüglichen Wahrnehmungen der Ostdeutschen in höherem Maße selbstbezogen, d.h. auf die eigene Situation als SupervisorIn gerichtet. Die Wahrnehmungen der SupervisandInnen richtet sich bei den westdeutschen Sv mehr auf deren Zustand und Situation, die sie zur Mitarbeit an der Supervision befähigt oder dafür bereit macht; die ostdeutschen Sv scheinen hier eher auf diesbezügliche Veränderungen zu achten. Westdeutsche denken in diesem Sinne auch eher über Voraussetzungen einer gelingenden Arbeitsbeziehung nach und machen Zustandsbeschreibungen darüber. Die ostdeutschen Sv sind auch hier veränderungsbezogener und denken und attribuieren sich und das eigene supervisorische Handeln eher als Quelle dieser Veränderungen mit. Insgesamt scheinen hier unterschiedliche Wahrnehmungs- und Handlungsmuster zum Tragen zu kommen: Ostdeutsche Sv sind durch die eigene professionelle Veränderung stärker auch für solche ihres Klientels sensibilisiert. Westdeutsche Sv mögen ob ihrer höheren „ethnologischen Distanz“ sensibler auf personenbezogene und beziehungsbezogene Voraussetzungen gelingender Supervision reagieren.

2. Konzeptdifferenzen

Supervisororientierungen (analytische, systemische, gruppensystemische etc.) unterscheiden sich bezüglich ihrer konzeptionellen Selbstbeschreibungen vermutlich stärker als in ihren realen Gegenstands- und Themensensibilisierungen. Oder umgekehrt: Sie unterscheiden sich bezüglich bestimmter „Reaktionen“ auf den supervisorischen Gegenstand weniger als sie es laut Selbstbeschreibung eigentlich tun müssten. Eine durchgängige Differenz zeigt sich allerdings zwischen der systemischen und der analytischen bzw. einer integrativen Orientierungen insofern, als systemisch arbeitende Sv (konzeptgemäß ?) überhaupt weniger auf die „eigentlichen“ Themen zu reagieren scheinen, da sie einen quasi metathematischen Position einnehmen.

Wenn dies so ist, was genauer untersucht werden müsste, hieße das, dem Unterschied zwischen konzeptionellen Selbst- und Fremdkonstruktionen und realem supervisorischen Handeln und der Funktion solcher Selbstbeschreibungen (als Mittel der Identitätsstiftung, und Marktsegmentierung) genauer nachzugehen.

6. Aussagefähigkeit, Grenzen und Weiterführendes

Die vorliegende Untersuchung war ein Versuch, die Supervisionsverhältnisse in den NBL etwas aufzuhellen und zu objektivieren. Dabei wurde zunächst allein die Perspektive der SupervisorInnen und deren Expertenschaft einbezogen. Das hatte zur Folge, daß zum einen nur dadurch bestimmte Daten zu erfassen waren, zum anderen aber auch der Aussagewert (auf die Perspektive der Sv) begrenzt bleiben musste. Weitere Grenzen forschungsmethodischer Art (bezüglich des Fragebogens, der statistischen Auswertung) kommen hinzu, die den Aussagewert der Ergebnisse einschränken, was aber dem Grundcharakter einer Erkundungsuntersuchung angemessen ist. Daneben bergen die Untersuchungsergebnisse u.E. einen hohen Anregungswert für weiterführende inhaltliche und methodische Fragen. Was sind somit die wichtigsten Essentials der Untersuchung.

1. Die Ergebnisse geben einen Überblick über wesentliche Parameter der Supervision in den NBL. Dabei wird deutlich, daß sich Supervision zehn Jahre nach der Wende in seiner „Normalform“ als eine professionelle Beratungsform etabliert hat. Das gilt mit Bezug auf formale Kriterien der Beratungsform Supervision (Nutzer, Felder, Settings, zeitliche und finanzielle Regelungen, regionale Angebote etc.) jedoch nicht bezüglich des realen Bedarfs. Dazu können die Daten keine Aussagen machen.

2. Die Ergebnisse verweisen zugleich auf die Frage, was hinsichtlich formaler Parameter als „Normalform“ von Supervision bezeichnet werden könnte. Wir haben dies z.T. auf Untersuchungen bezogen, die in den alten aber auch schon in den NBL durchgeführt wurden. Für weitergehende Untersuchungen aber auch für die Qualitätsdiskussion in der SupervisorInnengemeinde sollten möglicherweise solche formalen Parameter, mit denen wir in der Untersuchung hantiert haben: wie *Anlass, Grund, Kontakt, dichte, Frequenz, Honorare, räumliches und zeitliches Setting, Kostenträger, Supervision als Arbeits- und/oder Freizeit* etc., als Beschreibungsgrößen vereinheitlicht werden. In ihnen drückt sich wenigstens eine statistische Norm aus, was Supervision faktisch ist, aber es könnte mit ihnen auch eine Idealnorm beschreibbar sein, was Supervision sein sollte. (Das wird momentan merkwürdigerweise allein mit Bezug auf das Honorar diskutiert.)

3. Die Ergebnisse bestätigen die bereits durchgeführten Untersuchungen in einigen Parametern, sie weichen aber auch von diesen ab. Was geht hier auf *methodische*,

Gegenstands- oder Perspektivendifferenzen zurück? Letztere spielen vermutlich als Wahrnehmungsdifferenzen zwischen Sv und Snd eine nicht unbeträchtliche Rolle. Bezüglich der Präsenz des Organisationsthema haben wir das diskutiert. Themenpräsenz und Wirkungen von Supervision hängen offenbar nicht einlinig zusammen.

4. Wahrnehmungsdifferenzen zwischen Sv (Ost-West-, Konzept- und Geschlechtsdifferenzen) und zwischen Sv und Snd machen nochmals deutlich (d.h., was metatheoretisch eigentlich schon klar ist), dass supervisorische Gegenstände von den Beteiligten nicht einfach bearbeitet, sondern *interaktiv hergestellt und konstruiert* werden. Hier sind nicht nur die im klassischen Übertragungskonzept gefassten „konstruktiven“ Seiten der Supervisionsinteraktion zu veranschlagen, sondern die Gesamtheit der Sozialpsychologie supervisorischen Handelns und Interagierens.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Supervisionstätigkeit in den Neuen Bundesländern (in %)	14
Abbildung 2: Anteil der eigenen Supervisionstätigkeit an der gesamten Berufstätigkeit (in %)	14
Abbildung 3: Institutionelle Verankerung (öffentliche und freie Träger)	15
Abbildung 4: Felder und Institutionen	16
Abbildung 5: Organisationsebenen, auf denen Supervision durchgeführt wird	17
Abbildung 6: Supervisionssettings	18
Abbildung 7: Regionen und Kommunen (Prozente entsprechen den Häufigkeiten)	19
Abbildung 8: Anfragen nach Supervision	20
Abbildung 9: Anlässe der Supervision	21
Abbildung 10: Art der Kontaktaufnahme	22
Abbildung 11: Akquiseformen	22
Abbildung 12: Anteil der supervisorischen Vorerfahrung bei den SupervisandInnen	23
Abbildung 13: Anzahl der durchgeführten Supervisionsprozesse	24
Abbildung 14: Anzahl der Sitzungen pro Prozess	25
Abbildung 15: Turnus der Sitzung	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Abbildung 16: Dauer einer Gruppen-/ Teamsupervision	26
Abbildung 17: Dauer einer Einzelsupervision	27
Abbildung 18: Einstiegshonorar bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzelsupervision	28
Abbildung 19: Höchst Honorar bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzelsupervision	29
Abbildung 20: Träger der Kosten	30
Abbildung 21: Anteil der Arbeitszeit	31
Abbildung 22: Supervisionsorte	32
Abbildung 23: Ebenen von Supervisionsthemen	34
Abbildung 24: Supervisionsorientierung und wahrgenommene Themen (allgemein)	35
Abbildung 25: Themen auf der Personenebene	36
Abbildung 26: Herkunft der Sv und Themen auf der Personenebene	37
Abbildung 27: Supervisionsorientierung und Themen auf der Personenebene	37
Abbildung 28: Themen auf der Klientenebene	38
Abbildung 29: Supervisionsorientierung und Themen auf der Klientenebene	39
Abbildung 30: Herkunft der Sv und Themen auf der Klientenebene	39
Abbildung 31: Themen auf der Teamebene	40
Abbildung 32: Supervisionsorientierung und Themen auf der Teamebene	41
Abbildung 33: Themen auf der Organisationsebene	42
Abbildung 34: Herkunft der Sv und Themen auf der Organisationsebene	43
Abbildung 35: Supervisionsorientierung- und Themen auf der Organisationsebene	43
Abbildung 36: Themen der Ebene anderer Professioneller	44
Abbildung 37: Themen der Ebene gesellschaftlicher und politischer Kontext	45
Abbildung 38: Die Herkunft der Sv und Themen auf der Ebene des gesellschaftlichen und politischen Kontextes	46
Abbildung 39: Supervisionsorientierung und Themen auf der Ebene des gesellschaftlichen und politischen Kontextes	47
Abbildung 40: Hinderliche Rahmenbedingungen	48
Abbildung 41: Ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der SupervisandInnen	49
Abbildung 42: Herkunft der Sv und ungünstige Voraussetzungen auf Seiten der Snd	50
Abbildung 43: Veränderbarkeit der ungünstigen Bedingungen und Voraussetzungen	51

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Alter der SupervisorInnen	8
Tabelle 2: Geschlecht der SupervisorInnen.....	8
Tabelle 3: Verteilung des Wohnortes.....	9
Tabelle 4: Aufgewachsen im Osten oder Westen	9
Tabelle 5: Tätigkeitsstatus.....	10
Tabelle 6: Berufspolitische Verankerung.....	10
Tabelle 7: Grundberufe der SupervisorInnen	11
Tabelle 8: Supervisionsorientierung.....	12
Tabelle 9: Supervisionsorientierung - sozialisatorische Herkunft	12
Tabelle 10: Tätigkeitsbeginn	12
Tabelle 11: Tätigkeitsort NBL	13
Tabelle 12: Durchschnittliche Einstiegshonorare bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzel-supervision	29
Tabelle 13: Durchschnittliche Höchstthonorare bei Gruppen-/ Teamsupervision und Einzel-supervision	30
Tabelle 14: Häufigkeitsverteilung der codierten Aussagen bzgl. Herkunft und Geschlecht der Sv.	55
Tabelle 15: Summierte Häufigkeiten der codierten Aussagen bezüglich der Herkunft und des Geschlechtes der Sv.	56

Literaturverzeichnis

- Alberg, T., Busse, S. (1998), Sozialpsychologisches Verhaltenstraining in der DDR - von der Verhaltenskontrolle zur Supervision? in: Busse, S., Fellermann, J. (Hg.), *Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten*, 78-102.
- Anonymus, (1997), Mitgliederbefragung - erste Ergebnisse. Die durchschnittliche Supervisorin, der durchschnittliche Supervisor. In: *DGSv aktuell*, 2.97. Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision, 15-16.
- Beer, T. (1996), Evaluation von Supervision. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Fachbereich Psychologie, Universität Osnabrück.
- Beer, T. (1998), Evaluation und Supervision. Ein Beitrag zur Wirkungsforschung und Qualitätssicherung berufsbezogener Beratung. In: Berker, P. & Buer, F. (Hg.). *Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse*, 99-130.
- Berker, P., Buer, F. (Hg.) (1998), *Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse*. Münster: Votum-Verlag.
- Busse, S. (1998), Supervision im Osten - eine eigene Kultur?, in: Busse, S., Fellermann, J. (Hg.), *Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten*, 132-153.
- Busse, S., Fellermann, J. (Hg.) (1998), *Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten*. Münster: Votum-Verlag.
- Börngen, S. (1995), Supervision in der ehemaligen DDR, OSC, Jahrgang 2, Heft 4, 347-354.
- Börngen, S. (1999), Supervision in der ehemaligen DDR, in: Kühl, W. & Schindewolf, R. (Hrsg.) *Supervision und das Ende der Wende*, 39-49.
- Fellermann, J. (1997), Mitgliederbefragung - weitere Ergebnisse. In: *DGSv aktuell*, 3.97, Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision, 9-10.
- Hardt, K. (1998), Unter anderem Namen ... Wege evangelischer Beratungsausbildung in der DDR. Busse, S., Fellermann, J. (Hg.), *Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten*, 23-27.
- Kühl, W. & Schindewolf, R. (Hrsg.) (1999), *Supervision und das Ende der Wende*. Opladen: Leske + Budrich.
- Kühl, W., Pastäniger-Behnken, C. (1998), Supervision in Thüringen. Design einer Erkundungs- und Evaluationsstudie im Bereich der Sozialen Arbeit. Berker, P. & Buer, F. (Hg.). *Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse*, 130-148.
- Kühl, W., Pastäniger-Behnken, C. (1999a), Supervision in Thüringen (1) - eine erste Evaluation im Bereich der Sozialen Arbeit. In: Kühl, W. & Schindewolf, R. (Hrsg.) (1999), *Supervision und das Ende der Wende*, 81-93.
- Kühl, W., Pastäniger-Behnken, C. (1999b), Supervision in Thüringen (2) - eine erste Evaluation im Bereich der Sozialen Arbeit. In: Kühl, W. & Schindewolf, R. (Hrsg.) (1999), *Supervision und das Ende der Wende*, 161-186.
- Möller, M. (1999), Richttarife in der DGSv. In: *DGSv aktuell*, 3.99. Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision, 27-28.
- Möller, M. (2000), Zur Diskussion `Honorarempfehlung`. In: *DGSv aktuell*, 1.2000 Informationsdienst der Deutschen Gesellschaft für Supervision, 11.
- Schneider, K., Müller, A. (1995), Evaluation von Supervision. In: *Supervision*, 27, 86-98.
- Schneider, K., Müller, A. (1998), Das Supervisions-Evaluations-Inventar (SEI). Entwicklung und Anwendung. In: Berker, P. & Buer, F. (Hg.). *Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder-Designs-Ergebnisse*,.

- Schmidt-Wellenburg, A. (1997), Mitgliederbefragung der Deutschen Gesellschaft für Supervision. Auswertungsbericht. Unveröffentl. Manuskript.
- Selter, J. (1996), Im Osten nichts Neues? Zur Identität von SupervisorInnen in den Neuen Bundesländern. Forum Supervision, Nr.: 7, März, 4. Jg., 74-83.
- Schreyögg, A. , Belardi, N. (1995), Die wirtschaftliche und soziale Situation der neuen Bundesländer. OSC, Jahrgang 2, Heft 4, 305-319.

Anhang

Fragebogen