

M A S T E R T H E S E

ZUR ERLANGUNG DES AKADEMISCHEN GRADES

*Master of Advanced Studies
in Supervision im Gesundheitswesen*

Christiana Maria Edlhaimb-Hrubec

Vorgelegt im Jänner 2005

Zentrum für Psychosoziale Medizin
an der Donau-Universität Krems

EMPIRISCHES FORSCHUNGSPROJEKT

DIE „SUPERVISORISCHE BEZIEHUNG“ – THEORIEKONZEPTE UND SOZIALE REPRÄSENTATION IM LEHRSUPERVISOREN-, SUPERVISOREN- UND SUPERVISANDENSYS- TEM

IM FOKUS DER INTEGRATIVEN SUPERVISION

Christiana Maria Edlhaimb-Hrubec

Baden bei Wien

Studierende des Postgradualen Universitätsstudienganges
Donau-Universität Krems an der Donau

Betreuer Dr. Hans Waldemar Schuch,
Plettenberg

Zentrum für Psychosoziale Medizin,
Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit
unter der Trägerschaft des Fritz Perls Instituts

„Supervision im Gesundheitswesen“ 2001-2005

Wissenschaftliche Leitung Prof. Dr. mult. Hilarion Gottfried Petzold

Donau-Universität Krems

Umwelt- und Medizinische Wissenschaften

Zentrum für Psychosoziale Medizin

Leitung Dr. Anton Leitner

Schlüsselworte:

Empirisches Forschungsprojekt, Integrative Supervision, Supervisorische Beziehung, Intersubjektive Ko-Respondenz, Konvisionäres Sehen

Zusammenfassung:

Das empirische Forschungsprojekt ist als Weg zu sehen, supervisorische Beziehung in hochkomplexer Prozessdynamik und verwobener Vernetztheit zu sichten. Die Spurensuche nach Theorie und Metatheorie in der Praxis war die Motivation, den theoretischen Bezug in der supervisorischen Arbeit im Supervisionsfeld aufzufinden und sichtbar werden zu lassen, mögliche Wirkungen durch und in Supervision aufzuzeigen und die *soziale Repräsentation* im supervisorischen Feld zu erfragen.

Hypothetisch wurde dem Prozess der Supervision an der Entwicklungslinie von Relationalität in dem *intersubjektiven Ko-Respondenz-Konzept* von *Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung* gefolgt. Durch die Abfrage der Einschätzung von Bedeutung und Wichtigkeit der Identifikationskriterien dieser Begriffe im Supervisoren- und Supervisandensystem wurden Indizien für diese Entwicklungslinie gesammelt. Bindung als Relationalitätsmodus sollte in supervisorischem Beziehungsgeschehen kein Thema sein.

Kann sich im Sinne gelebter Intersubjektivität eine frei entschiedene Beziehung vereinbarungsgemäß beenden, kann sich dann nicht auch eine passagere Bindung aus ihrer Unverbrüchlichkeit entlassen? In dieser Erkenntnis ist die Beendigung von supervisorischer Beziehung sehr sorgfältig in den Blick zu nehmen, um Abschied und Ende einer Arbeitsbeziehung gemeinsam zu planen, in *konvisionärem Sehen* zu reflektieren, zu meta-reflektieren und zu einem guten Ende zu kommen.

Keywords:

Empirical research project, Integrative Supervision, Supervisory Relationship, Intersubjective Co-respondence, Convisory Seeing

Summary:

The empirical research project is to be seen as a way to filter the supervisory relationship in a highly complex process-dynamic and woven interlacing. The search for the theory and metatheory in practice was the motivation to find the theoretical reference in supervisory work in the field of supervision and to have it become visible, to point out possible effects through and in supervision and to enquire into the *social representation* in the field of supervision.

Hypothetically it followed the process of supervision along the line of development of relationality in the *Intersubjective Co-respondence-Concept of Contact – Meeting – Relationship – bond*. Through the enquiry on the assessment of the meaning and importance of the identification criteria of these terms in a supervisor-supervisee system, indications were collected for this line of development. The *bond* as a mode of relationality should not be a theme in the unfolding of a supervisory relationship.

Can a freely decided relationship, in the sense of living intersubjectivity, be terminated by agreement, can also an ephemeral bond not be dismissed out of its inviolability? With this realisation, the conclusion of a supervisory relationship is to be viewed very carefully, in order to plan the parting and ending of a working relationship together, to reflect in *Convisory Seeing*, to meta-reflect and to come to a good ending.

Menschen kommen mir entgegen, Menschen gehen auf mich zu. Ich komme Menschen entgegen. Ich gehe auf Menschen zu. Menschen werden in Kontakten berührt und Begegnungen werden möglich. Beziehungen werden gelebt. Rund um mich zerbrechen Beziehungen.

Von Experten wird „supervisorische Beziehung“ angeboten. Von hier an wird mein Interesse geleitet und ich stelle die Frage „Gibt es Beziehung überhaupt?“ Und ich frage weiter.

MEINE DANKBARKEIT gilt den vielen Menschen, die ihre Zeit gaben, um zu antworten.

MEINE DANKBARKEIT gilt den vielen Menschen, die ihre Zeit gaben, um mich fragen zu lassen.

Herrn *Dr. Hans Waldemar Schuch* sage ich meinen herzlichen, aufrichtigen DANK. Er ließ mich die Andersheit des Anderen erahnen, ließ mich fremde Spuren aufnehmen und wieder verlassen. Seine Begleitung gab mir sicheres Geleit auf dem Meer, wo Theorie, Philosophie und Praxis zu verschwimmen drohten. Er bestärkte mich, meinen begonnenen Weg kritisch und mutig zu sehen und zu gehen.

Ein liebevolles DANKE SCHÖN sage ich *Manuel Stefan* für seine diskursive Bereitschaft, *Cynthia Lucia* für ihre genaue Textkorrektur, *Julian Josef* für seine technische Computerhilfe, *Albina Editha* für ihre praktisch-kritische Organisationsunterstützung und *Marian Peter* für sein sehr geduldiges Warten. Meine Kinder ließen mir Zeit zu denken, zu suchen, zu lernen, zu forschen, zu schreiben.

Hans-Peter spreche ich meinen besonders innigen DANK aus für seine große Mühe bei Design und Layout und seine Geduld, sich hier meinen Vorstellungen anzunähern.

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG	9
2. HINTERGRÜNDIGES	13
3. THEORIE UND FRAGEN	14
3.1. INTEGRATIVES.....	15
3.2. SOZIALPSYCHOLOGISCHES	19
4. AUSGANGSSITUATION	21
4.1 FORSCHUNGSBEREICH SUPERVISIONSFORSCHUNG	22
4.2. DERZEITIG AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND	24
5. HYPOTHESEN, FRAGESTELLUNG UND ZIEL DER FORSCHUNGSARBEIT	28
5.1. HYPOTHESEN	28
5.2. FRAGESTELLUNG.....	29
5.3. ZIELSETZUNG.....	29
6. DESIGN UND METHODIK	30
6.1. DESIGN FRAGEBOGEN	31
6.1.1. FRAGEBOGENENTWICKLUNG	32
6.1.2. BESCHREIBUNG DER FRAGEBOGEN	34
6.1.3. SAMPLE.....	44
6.1.4. AUSWERTUNGSINSTRUMENTE	44
6.2. ABFOLGE DES FORSCHUNGSPROZESSES	45
7. AUSWERTUNG	47
7.1. AUFBEREITUNG DER DATEN	47
7.2. ERGEBNISSE	48
7.2.1. ALTERS- UND GESCHLECHTERVERHÄLTNIS	48
7.2.2. GRUNDBERUF.....	48
7.2.3. TÄTIGKEITSBEREICH:	49
7.2.4. PRAXISSTANDORT	50
7.2.5. SUPERVISIONSAUSBILDUNG	50
7.2.6. AUSBILDUNGSINSTITUT	51
7.2.7. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	51
7.2.8. FACHVERBANDSMITGLIEDSCHAFT DER SUPERVISORINNEN.....	51
7.2.9. PSYCHOTHERAPIEAUSBILDUNG	52
7.2.10. SUPERVISIONSSCHULE.....	52
7.2.11. BERUFLICHE ZUFRIEDENHEIT.....	52

7.2.12.	EINFLUSS DER BERUFSTÄTIGKEIT AUF PRIVATLEBEN	52
7.3.	ORIENTIERUNGSFRAGEN.....	53
7.3.1.	DEFINITION SUPERVISION	53
7.3.2.	DEFINITION BEZIEHUNG	56
7.3.3.	DEFINITION „SUPERVISORISCHE BEZIEHUNG“	59
7.3.4.	SUPERVISORISCHE VERFAHREN.....	61
7.3.5.	ARBEITSTECHNIKEN	61
7.3.	FRAGEBLOCK 1 WIE WICHTIG IST FÜR SIE IN DER SUPERVISION?	61
7.5.	FRAGEBLOCK 2 WORAUF ACHTEN SIE BEIM ERSTKONTAKT MIT DEM SUPERVISANDEN? WORAUF ACHTEN SIE BEIM ERSTKONTAKT MIT DEM SUPERVISOR?.....	67
7.6.	FRAGEBLOCK 3: WORAUF ACHTEN SIE IN DEN ERSTEN (PROBE-) SITZUNGEN?	70
7.7.	FRAGEBLOCK 4: WIE WICHTIG IST FÜR SIE IM LAUFE DER SUPERVISION BEZOGEN AUF DEN SUPERVISANDEN? WIE WICHTIG IST FÜR SIE IM LAUFE DER SUPERVISION?	74
7.8.	FRAGEBLOCK 5: WIE WICHTIG IST FÜR SIE BEI KONTINUIERLICHER SUPERVISION BEZOGEN AUF DEN SUPERVISANDEN? WIE WICHTIG IST FÜR SIE BEI KONTINUIERLICHER SUPERVISION?	79
7.9.	FRAGEBLOCK 6: WIE WICHTIG IST FÜR SIE BEI BEENDIGUNG DER SUPERVISION?	82
7.10	FRAGEBLOCK 7a AN SUPERVISOREN WIE MÖCHTEN SIE IN IHRER ARBEIT MIT DEM SUPERVISANDEN SEIN?.....	84
7.12.	FRAGEBLOCK 8: WIE WICHTIG SCHÄTZEN SIE IN IHRER SUPERVISORISCHEN ARBEIT EIN?.....	87
8.	ZUSAMMENFASSENDEN.....	87
8.1.	KRITISCHE SICHT	87
8.2.	INTERPRETATION UND HINTERFRAGUNG DER ERGEBNISSE IN HINBLICK AUF FRAGESTELLUNG	90
8.3.	RESÜMEE.....	104
9.	SYNOPSIS PUR.....	105

LITERATURVERZEICHNIS.....	106
ALLGEMEINER TEIL.....	106
INTERNETRECHERCHE.....	108
ABBILDUNGEN	109
ANHANG.....	
FRAGEBOGEN I SUPERVISORINNEN	
FRAGEBOGEN II SUPERVISANDINNEN.....	
BEGLEITBRIEFE ZU FRAGEBOGEN	
TABELLEN UND DIAGRAMME	

EMPIRISCHES FORSCHUNGSPROJEKT

DIE „SUPERVISORISCHE BEZIEHUNG“ – THEORIEKONZEPTE UND SOZIALE REPRÄSENTATION IM LEHRSUPERVISOREN-, SUPERVISOREN- UND SUPERVISANDENSYSTEM

IM FOKUS DER INTEGRATIVEN SUPERVISION

„Wer den Hafen nicht kennt, in den er segeln will, für den ist kein Wind
ein günstiger.“ Lucius Annaeus Seneca¹

„Wer die Wege am offenen Meer als Hafen erkennt, für den ist jeder
Wind günstig.“ Christiana Maria Edlhaimb-Hrubec

1. EINLEITUNG

Dieser wissenschaftlichen Arbeit mit dem Thema „Die ‚supervisorische Beziehung‘ - Theoriekonzepte und soziale Repräsentation im Lehrsupervisoren-, Supervisoren- und Supervisandensystem - im Fokus der Integrativen Supervision“ bietet die Empirie die Begleitung, als Methode nämlich, die sich auf Erfahrung stützt, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu gewinnen (vgl. *Duden*, Bd. 5, 223). Das empirische Forschungsprojekt im Rahmen des Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ ist als Weg zu sehen, das Thema von der praxeologischen Seite her aufzurollen und gleichsam aus gelebter supervisorischer Arbeit Forschungsmaterial zu generieren und Forschungsergebnisse zu erhalten. Die empirische Erarbeitung des Themas durch eine philosophisch-metatheoretische Abhandlung zu erweitern, gleichsam als Möglichkeit zu jeweiliger Gegenüberstellung, bleibt noch offen.

¹ *Lucius Annaeus Seneca* (4 v.- 65 n.Chr.), Erzieher Neros, war ein in Corduba geborener römischer Philosoph und Politiker (vgl. *Schischkoff* 1982, 631f). Dieses Zitat wird ihm zugeschrieben.

Um Integrative Supervision als wissenschaftliche Disziplin zu etablieren, die in gesellschaftlich wichtigen Bereichen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens, und so in „sensiblen Diskretionsräumen“ zum Einsatz kommt, steht bedingungslos die Forderung nach Wissenschaftlichkeit, Wirksamkeit, Wirtschaftlichkeit und Unbedenklichkeit im Raum (vgl. *Petzold* 2003, 21). Forschungsevidenz soll den Weg einer *evidence based discipline* begründen, sichern und legitimieren. „Supervisionsforschung muß jedoch, will sie der Komplexität des Forschungsgegenstandes Supervision gerecht werden, eine Vielzahl von Ebenen er- und beforschen. Dies spricht für eine Supervisionsforschung, die sich als Aktionsforschung und Interventionsforschung versteht, und die unter Einbeziehung verschiedener Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung ein "sophisticated design" (vgl. *Petzold, Schigl, Kremla* 1996, S. 31) entwirft, um durch die Erhebung und Auswertung möglichst vielfältiger quantitativer und qualitativer Daten der Komplexität des Forschungsgegenstandes gerecht zu werden“ (*Oeltze, Ebert, Petzold*² 2002). Freilich könnten qualitative Studien Basisthemen wie „supervisorische Beziehung“ und „Wirksamkeit in der Supervision“ evaluativ bereichern, schaffen doch qualitative Methoden Zugang zu komplexen Lebenswelten. Auch sophisticated Designs³ wären wünschenswert, würden jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Letztendlich stehen diese Forschungswege offen und, in die Zukunft gedacht, wird die Subjektivitätsforschung den Weg der Supervision auch als *narrative based discipline* als Notwendigkeit erkennen und in diesem Sinne weitere forschende Arbeitsschritte setzen. Ebenhier fordert uns Carl Friedrich von Weizsäcker heraus, mit der Einsicht Ernst zu machen, dass jedes unserer Erkenntnisgebiete Philosophie impliziert. Ein Forschungsprogramm muss sich

² *Oeltze Joachim, Ebert Wolfgang, Petzold Hilarion* 2002, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision-wirksamkeit.htm>, Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell, Materialien aus der Europäischen Akademie für Gesundheit - 14/2002 (Supervision), 02.02.2005.

³ Das englische *sophisticated* meint „kultiviert, verfeinert, anspruchsvoll, hochentwickelt, raffiniert, differenziert, komplex“ (vgl. PONS 2001, Teil 1, 1141). *Sophisticated Design* bezeichnet in der Forschung die Verbindung von quantitativen und qualitativen Forschungsansätzen.

auch dort, wo es sich nicht ausdrücklich auf Philosophie einlässt, durchlässig halten für solches Fragen (vgl. Görnitz, Barkmann⁴ 2002).

Die Einholung praxeologischen Wissens und die Sammlung von Erfahrungswissen aus der praktischen supervisorischen Arbeit sollten durch schriftliche Darlegung erfolgen, und so fiel die Entscheidung der Wahl auf die Befragung mittels Fragebogen der an diesem Thema Beteiligten. Die Spurensuche nach Theorie und Metatheorie in der Praxis war die Motivation, den theoretischen Bezug in der supervisorischen Arbeit im Supervisionsfeld aufzufinden und sichtbar werden zu lassen, mögliche Wirkungen durch und in Supervision aufzuzeigen und die *soziale Repräsentation* im supervisorischen Feld zu erfragen. Das zweite Thema der Befragung „Wirksamkeit in der Supervision“ findet seine Berücksichtigung, auch bei der Datenauswertung, nur hinsichtlich supervisorischer Beziehung und ist einer gesonderten Studie überlassen.

Der hier folgende Theorieteil zeigt ohne diskursive Auseinandersetzung und ohne weiteres Hinterfragen die Verankerung der Supervisionsforschung und der Theorie der supervisorischen Beziehung in das theoretische Gerüst der Integrativen Supervision, den *Tree of Science für die Supervision*, beleuchtet kurz das *intersubjektive Ko-Respondenzmodell*, die Exzentrizität und Mehrperspektivität. Hier werden noch die Definitionen aus dem Beziehungskonzept Petzolds und das Konzept des *Dynamic Systems Approach to Supervision* aufgezeigt, die in integrativem Verständnis den Hintergrund der empirischen Arbeit bilden.

Zu Beginn betont die *Ausgangssituation* den Fokus humanwissenschaftlicher Forschung, nämlich den Menschen als Mittelpunkt des Interesses, und gibt den Hinweis auf die Metastudie zur Disziplin Supervision im allgemeinen,

⁴ Görnitz, Thomas/ Barkmann, J. 2002, <http://www.ecology.uni-kiel.de/~jan/WUV/Verein-kiel.html>, Verein zur Carl Friedrich von Weizsäcker Stiftung e.V., 20.03.2005.

durchgeführt im Auftrag des Zentrums für Psychosoziale Medizin der Donau-Universität Krems unter der Leitung Dr. med. Anton Leitners. Das Aufzeigen des *derzeitig aktuellen Forschungsstandes* beinhaltet die derzeit schriftlich vorliegenden und zugänglichen Supervisionsforschungsergebnisse zu diesem Thema, primär auf das Thema der „supervisorischen Beziehung“ gelenkt, dennoch auch Fragengebiete berücksichtigend, die dem Thema nahe liegen oder mit ihm verwoben sind. Die weitere Ausführung umfasst die Klärung der *Fragestellung und das Ziel der Forschungsarbeit*. Das *Design* und die *Methodik* der Untersuchung, nämlich die *Fragebogenentwicklung* und die *Beschreibung der Fragebogen*, die genaue Benennung der ausgewählten Zielgruppe, des *Samples*⁵, der *Auswertungsinstrumente* und die Beschreibung der *Abfolge des Forschungsprozesses* folgen inhaltlich. Das Kapitel *Auswertung der Untersuchung* stellt die *Aufbereitung der Daten* und die *Ergebnisse* mit den jeweils speziellen Themenpunkten gesondert bereit. Die Auswertung der drei an den Beginn des Fragebogens gestellten Definitionseinholungen „Wie definieren Sie Supervision?“, „Wie definieren Sie Beziehung?“ und „Was ist für Sie ‚supervisorische Beziehung‘?“ finden ihre graphische und schriftliche Auswertung hier ihren Platz der Erörterung, gefolgt von weiteren Datenvergleichen.

Zusammenfassendes lässt eine *Kritische Sicht*, die *Interpretation und Hinterfragung der Ergebnisse in Hinblick auf Fragestellung* und anschließend ein *Resümee* folgen. Die *Synopsis pur* beschließt metaphorisch die empirische Arbeit. Im *Anhang* sind die zwei originalgetreuen *Fragebogen*, die

⁵ Das englische *sample* [ˈsɑ:mpl] (*example*) heißt „Beispiel“, in *Statistics* „(Zufalls)-stichprobe“, *sampling* [ˈsɑ:mplɪŋ] eigentlich „Kostprobe“, in *Statistics* „Stichprobenverfahren“ (vgl. PONS 2001, Teil 1, 1039). In der Forschung ist das Wort *sample* übernommen und bezeichnet allgemein vorerst „a small part of something intended as representative of the whole“, in der Sozialforschung dann spezieller „the group of people you select to be in your study (*WordNet: An Electronic Lexical Database* 1998, Cognitive Science Laboratory, Princeton University, 221 Nassau St., Princeton, NJ 08542, www.cogsci.princeton.edu/cgi-bin/webwn, 16.02.05). „The sample is the group of people you select to be in your study. The sample should be representative of a larger population to whom you want to generalize (Center for Technology in Learning at SRI International 2002, <http://evalguide.sri.com/glossary.html>, 17.03.2005).“

Begleitbriefe zur Aussendung und die genauen *Tabellen und Diagramme* angereicht.

In der Anerkennung des Gender-Mainstreaming werden die weibliche und männliche Ausdrucksform nebeneinander gestellt. Wo es der Text erfordert, wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit jeweils nur eine Geschlechtsform verwendet, die jeweils andere sei dann mitgedacht.

2. HINTERGRÜNDIGES

Im Rahmen des Postgradualen Universitätsstudienganges „Supervision im Gesundheitswesen“ 2001-2005 an der Donau-Universität Krems ist eines der deklarierten Ziele neben der Wissenslehre in theoretischer, methodischer und interventionspraktischer Kompetenz auch spezifisches Forschungswissen, um Evaluation und Forschungsbetreiben zu ermöglichen.

Die junge Disziplin *Integrative Supervision* ohne traditionelle Wurzeln bewegt sich zurzeit nur vor einem blass ausgeleuchteten Hintergrund sozialgeschichtlicher Zusammenhänge. Wohl wurden Verbindungen von Supervision in der Sozialarbeit und Psychotherapeutischen Arbeit gefunden und aufgezeigt, Themen wie Kontrolle und „Führung aus einer Machtposition heraus“ (vgl. *Petzold, Schigl, Fischer und Höfner* 2003, 97ff. u. 200; *Petzold*⁶ 2002) aufgegriffen, und etymologische Spuren mit genealogischen Hinweisen aufgespürt (*Edlhaimb-Hrubec* 2004). Dennoch steht die Darstellung geschichtlicher Quellen der Supervision in einer vertiefenden Weise noch aus (vgl. *Petzold et al.* 2003, 99). Es ist hier der weite Weg der Beschäftigung, Erklärung, Aufdeckung und des Umdenkens in Bezug auf Supervision zu gehen, dass es um eine gute Übersicht geht, um „...die mühevollen und anspruchsvollen Arbeit einer permanenten ‚systematischen Suchbewegung‘, zu einem Bemühen um Überblick (*supervisio*) in einer sich beständig wandelnden Welt,.....“ (*Petzold* 1998, 99).

⁶ *Petzold, Hilarion G.* 2002, www.fpi-publikationen.de/supervision-fuehrung.htm, 22.02.2004.

Auf diesem weiten Wege sind auch das Nachdenken über Konzepte, die Beschäftigung mit der Erklärung und Bedeutungsaufdeckung des so selbstverständlich verwendeten Begriffes „supervisorische Beziehung“ und die Idee der Beforschung der gelebten „supervisorischen Beziehung“ mit ihren hintergründigen Theoriekonzepten und sozialen Repräsentationen gelegen, immer im Fokus der *Integrativen Supervision*.

3. THEORIE UND FRAGEN

Eine der vielen und vielfältigen Definitionen von Supervision *Hilarion G. Petzolds* formuliert in beeindruckender Präzision den interaktionalen Prozess in supervisorischem Geschehen und Handeln. Trotz hervorgehobener Ebenen und spezieller Themenzentrierung wird eine vernetzende, mehrperspektivische⁷ Weite zugelassen, trotz gesetzter Zielrichtung bleibt diskursgerechte Offenheit sichtbar. Auf dem gesicherten Boden von Humanität⁸ werden Beziehungen zwischen Menschen, das Recht des Einzelnen und die Achtung des Anderen bewusst dort aufgezeigt, wo der transparente Weg einer wirtschaftsorientierten Gesellschaft gesucht wird, auch in hoher Konkurrenzbereitschaft effizient und human kooperationsfähig sein zu können:

Supervision ist eine interdisziplinär begründete Methode zur Optimierung zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation. Supervision ist ein interaktionaler Prozess, in dem die Beziehungen zwischen personalen und sozialen Systemen bewusst, transparent und damit veränderbar gemacht werden.....Supervision als sozialphilosophisch fundierte Disziplin mit

⁷ *Mehrperspektivisch* meint hier das „Modell mehrperspektivischer Supervision mit multiplen, iterativen theoretischen Optiken (*Petzold 1990o, nach dem MPG-Modell von Frühmann 1986*)“ (*Petzold 1998, 135*).

⁸ *Humanität* als „edle Menschlichkeit, hohe Gesittung, auch ‚feine, höhere Bildung‘ ausgewiesen (vgl. *Duden, Bd.7, 294*) entlehnt seine Bedeutung dem lateinischen *humanitas* ‚Menschentum, Menschennatur, Menschlichkeit‘ und ‚Milde‘“ (*Stowasser 1928, 244*)

interventiver Zielsetzung wurzelt im Freiheitsdiskurs moderner Demokratie und im Engagement für Grund- und Menschenrechte (vgl. Petzold 1998, 21).

Supervision möchte die Beziehungen und die Zusammenarbeit zwischen Menschen und die Beziehungen zwischen personalen und sozialen Systemen, in diesen wiederum Menschen mit Menschen eingebunden sind, bewusst, transparent und damit veränderbar werden lassen und so zu einer möglichen kommunikativ-kooperativen Verbesserung hingeführt wissen.

Das Thema „Die ‚supervisorische Beziehung‘ – Theoriekonzepte und soziale Repräsentation im Lehrsupervisoren-, Supervisorinnen- und Supervisandensystem - im Fokus der Integrativen Supervision“ generiert nicht nur die Beschäftigung und Hinterfragung der „supervisorischen Beziehung“ und deren bestehende Theoriekonzepte an sich, auch die Fragen nach den Theoriekonzepten und sozialen Repräsentationen „in den Köpfen“ der Lehrsupervisorinnen, Supervisorinnen und Supervisandinnen stellen sich.

3.1. INTEGRATIVES

Die verwobenen Konzepte der Integrativen Supervision bilden den Hintergrund des empirischen Forschungsprojektes. Nur einige der herangezogenen Konzepte werden hier skizzenhaft beschrieben.

Im *Tree of Science für die Supervision* ist die Verflechtung von Forschung auf den verschiedenen Ebenen sichtbar gemacht. In der Metatheorie findet sich die *allgemeine Forschungstheorie*, in den Real explikativen Theorien die *Theorie und Methodik der Supervisionsforschung* und in der Praxeologie die *Praxis der Supervisionsforschung* eingeordnet. Die Praxis selbst mit ihren variablen Systemen generiert die genannten „large, middle and small range theories“.

In den Realexplikativen Theorien finden sich die Speziellen Theorien der Supervision, in diesen die *Theorie der supervisorischen Beziehung* und der *supervisorischen Wirkfaktoren* verankert sind (vgl. Petzold 1998, 96f). Auf dem theoretischen Wissenshintergrund der Integrativen Supervision ist das *intersubjektive Ko-respondenzmodell* als zentrales Konzept für den Integrativen Ansatz zu sehen. Es ist das Kernstück von Petzolds metatheoretischen, theoretischen und praxeologischen Arbeiten und Petzold beschreibt es als ein Modell zwischenmenschlichen intersubjektiven Erlebens und im Speziellen als Modell für die therapeutische Beziehung und als ein Basisprinzip supervisorischer Arbeit (vgl. Petzold 2003, 93f). In diesem Diagramm ist der Moment möglicher „Zwischenleiblichkeit“ eingefangen. „Weil Begegnung wechselseitige *leibliche* Berührtheit ist“ (Petzold 2003, Bd.3, 800).

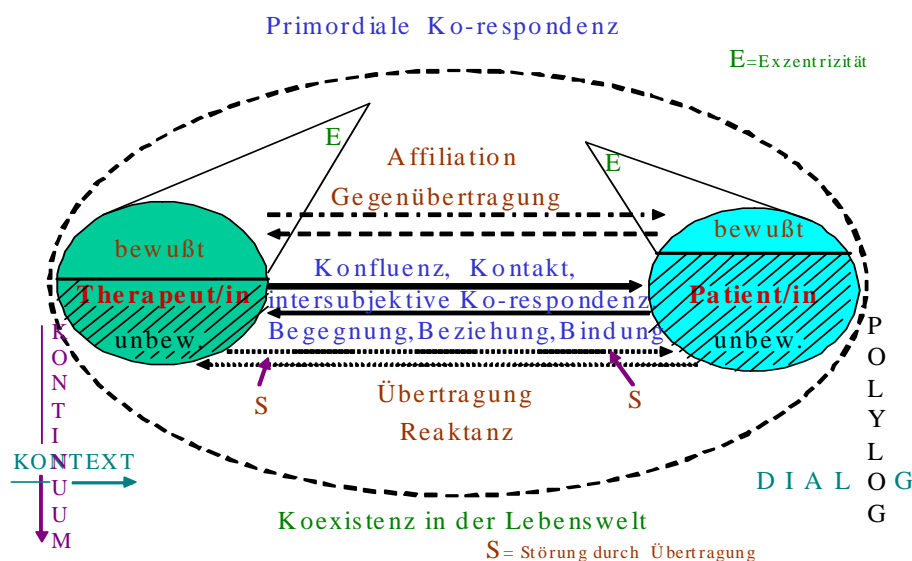


Abbildung 1: Dimensionen der Relationalität; *Intersubjektives Ko-Respondenzmodell* nach Hilarion G. Petzold (vgl. Petzold 2003, Bd. 1, 71)

Konzeptuell ist hier die *Exzentrizität* ebenso wie die *Mehrperspektivität* eingebettet. „Mehrperspektivität reduziert Komplexität und schafft Komplexität (Luhmann 1968, 1984), stiftet Sicherheit und verunsichert. In dieser Dialektik liegt ihr Wesen und ihre Rückbindung an permanente Prozesse der Ko-respondenz, und auch diese führen nicht immer zu Lösungen

ohne Rest (Petzold, 1978c, 1991a, 59ff.)“(Petzold 1998, 175). Diese theoretische Erklärung ist bei der forschenden Arbeit in den Blick zu nehmen.

Diese empirische Arbeit steht in Bezug zu dem ausgearbeiteten *Beziehungskonzept der Integrativen Therapie*, wo Petzold versucht, durch eingrenzende Definitionen die Relationalitätsbegriffe „Konfluenz, Kontakt, Begegnung, Beziehung, Bindung, Abhängigkeit und Hörigkeit“ speziell zu fassen. Hier seien die Definitionen der wichtigen Begriffe angeführt, auf diese in der empirischen Arbeit Bezug genommen wird, der fließende Vorgang relationalen Geschehens, die Entstehung zum Kontakt hin und Veränderungen in Beziehungen durch Rückschritte oder Weiterentwicklungen und auch Wiederentstehung in Relationalität sei hier mitgedacht (vgl. Petzold 2003, Bd. 3, 793-797):

„KONTAKT ist im wesentlichen ein Prozeß leiblich konkreter, differenzierender Wahrnehmung, der das Eigene von Fremdem scheidet, die Dinge der Welt unterscheidet und durch die Stabilisierung einer Innen-Außen-Differenz die Grundlage der Identität schafft“ (ibid., 794).

„BEGEGNUNG ist ein wechselseitiges empathisches Erfassen im Hier-und-Jetzt geteilter Gegenwart, bei dem die Begegnenden im frei entschiedenen Aufeinanderzugehen ganzheitlich und zeitübergreifend ein Stück ihrer Geschichte und ihrer Zukunft aufnehmen und in einen leiblichen (d.h. körperlich-seelisch-geistigen) Austausch treten, eine Berührtheit, die ihre ganze Subjekthaftigkeit einbezieht. Begegnung ist also ein Vorgang, in dem sich Intersubjektivität lebendig und leibhaftig realisiert“ (ibid., 795).

„BEZIEHUNG ist in die Dauer getragene Begegnung, eine Kette von Begegnungen, die neben gemeinsamer Geschichte und geteilter Gegenwart eine Zukunftsperspektive einschließt, weil die frei entschiedene Bereitschaft vorhanden ist, Lebenszeit miteinander in verlässlicher Bezogenheit zu leben“ (ibid., 796).

„BINDUNG entsteht durch die Entscheidung, seine Freiheit zugunsten einer freigewählten Gebundenheit einzuschränken und eine bestehende Beziehung durch Treue, Hingabe und Leidensbereitschaft mit der Qualität der Unverbrüchlichkeit auszustatten“ (ibid., 797).

„Die Forschungsfragen im Bereich der Supervision sind außerordentlich komplex, weil Supervision als „Mehrebenensystem“ zu betrachten ist, Wirkungen und Nebenwirkungen auf mehreren Ebenen zu untersuchen und zu erfassen hat“ (Leitner 2005, 27). „Supervisionsprozesse sind äußerst variablenreich (*ibid.*) und das durch Petzold erweiterte Modell Holloways, Petzolds integrative, mehrperspektivische Annäherung, der *Dynamic Systems Approach to Supervision*, versucht diese unübersichtliche Verwobenheit zu veranschaulichen. Die *Variable supervisorische Beziehung* mit dem Punkt (1) zeigt die Beziehungsvariable als Kernstück, als *core factor*, der supervisorischen Arbeit für jedes mögliche Setting (vgl. Petzold 1998, 28).

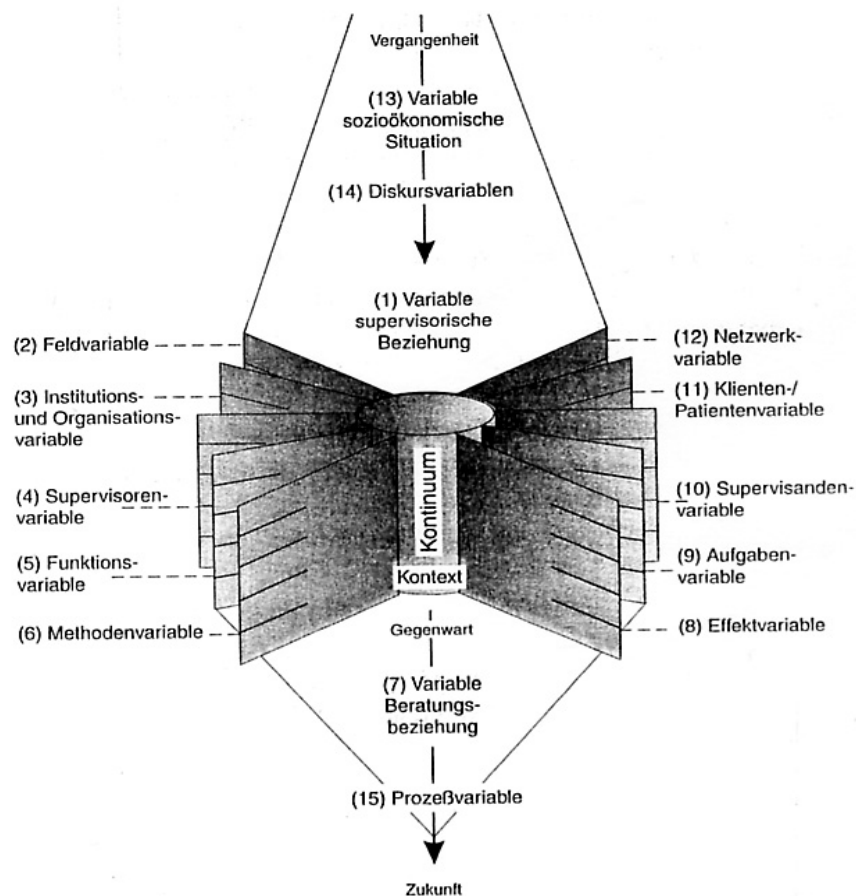


Abbildung 2: Der integrative, mehrperspektivische, «Dynamic Systems Approach to Supervision» (Petzold). Das Diagramm nach Holloway (1995, S. 90) wurde erweitert um Faktoren 2, 6, 8, 12, 13, 14 und um 15 (die Kontinuum- und Prozessdimension) (Petzold 1998, 29).

In diesem Modell wird die Mehrperspektivität des komplexen Supervisionsprozesses in seiner Weite und gefächerten Vielfältigkeit

erkennbar, und gleichzeitig ist die Abhängigkeit von Variabilität im Zusammenhang zu sehen. Die dynamische Bewegung eines Prozesses scheint hier fixiert zu sein, und die Unlösbarkeit wird klar, letztendlich sich ständig Veränderndes, prozesshaft Fließendes, ins Bild zu bringen. Als Annäherung gesehen, ist dieses Modell Hilfe, Struktur in einem hochkomplexen Supervisionsprozess finden zu können und in dieser gewollten Reduktion zu reflektieren.

3.2. SOZIALPSYCHOLOGISCHES

Einer der bedeutendsten modernen Sozialpsychologen *Serge Moscovici* formulierte das Konzept der *sozialen Repräsentationen* (*représentations sociales*) (*Moscovici*⁹ 1984) als ein „System von Werten, Ideen und Praktiken“ (*Petzold* 2003, in: *Petzold et al* 2003, 25) mit einer Orientierungsfunktion für Menschen in ihrer Lebenswelt und einer Kommunikationsfunktion andererseits durch die Möglichkeit, Aspekte ihrer Welt unzweifelhaft zu benennen (*Moscovici* 1961/976, 13) (vgl. *ibid.*, 25). „Das Konzept der sozialen Repräsentation bezeichnet eine spezifische Bewußtseinsform – das Wissen des Alltagverstandes -, dessen Inhalte die Wirkung von sozialen Entstehungs- und Funktionsprozessen verdeutlichen“ (*Petzold* 2003, Bd. 2, 711).

Petzold unterscheidet **subjektiv-mentale Repräsentationen**, die als für einen Menschen charakteristische, erworbene, und dann verkörperte Bilder und Aufzeichnungen über diese Welt zu verstehen sind und **kollektiv-mentale Repräsentationen**, die als gemeinsame Kognitionen, Emotionen und Volitionen entstehen und erfahren werden.

Die Theorie der *sozialen Repräsentationen* ist immer mit der *persönlichen Repräsentationen* verbunden zu betrachten (vgl. *Petzold* 2003, in: *Petzold et al.* 2003, 27), ist doch der einzelne Mensch spezifischen sozialen

⁹ *Moscovici, Serge*, The phenomenon of social representations, in: *Farr, R.M., Moscovici, S.* (eds.), *Social representations*, Cambridge University Press, Cambridge 1984, 3-69.

Gemeinschaften verbunden. Diese „social communities“ teilen als Netzwerke mit all ihren Netzwerkteilnehmenden ihre „social worlds“¹⁰, gemeinsame Welten, in denen Werte, Normen, Regeln, Lebens- und Arbeitspraxen eine bestimmende Festlegung im Sinne einer gemeinsamen Auslegung erfahren. Soziale Repräsentationen wirken auf variablen Ebenen und sind im Menschen abrufbar.

In integrativem Supervisionsverständnis ist Supervision eine kritische und anwendungsbezogene Sozialwissenschaft, die sich mit Bedingungen und Formen professionellen Handelns und seiner Beeinflussung durch Theorienbildung, Forschung und Methodenentwicklung befasst. In diesem Kontext finden das Einfließen sozialpsychologischer und sozialwissenschaftlicher Terminologie und Konzepte ihre Begründung. Die sozialpsychologischen Phänomene *Affiliation* und *Reaktanz* sind als Wirkfaktoren in dem Modell der intersubjektiven Ko-Respondenz integriert und sollten bei der Befragung der Systeme Berücksichtigung finden. Die Theorie wird zum Forschungsgegenstand gemacht. Die Annahme, diese zwei Begriffe noch nicht im Bewusstsein der Befragten verankert zu wissen, konnte Bestätigung finden oder nicht.

Die sozialpsychologische Definition von Affiliation (*affiliation*) wird ausgewiesen mit der „Tendenz, unabhängig von den Gefühlen gegenüber anderen Personen die Gesellschaft anderer zu suchen“ (*Stroebe, Jonas, Hewstone* 2002, 417).

Näherungen...

Die Sozialpsychologie definiert die *psychologische Reaktanz* (*psychological reactance*) als aversiven Zustand, der durch Beschränkungen der Freiheit einer Person zustande kommt, zwischen wichtigen Verhaltensalternativen auswählen zu können; dies führt wiederum zu einer Motivationstendenz, die

¹⁰ *Social worlds* (Strauss 1978, 1982; Shibutani 1961) kennzeichnet als Konzept einen symbolischen Bereich „der von einer Gruppe von Menschen geteilten Sicht auf die Welt“, als „Interpretationsgemeinschaft“, die immer auch eine „Erzählgemeinschaft“ ist, die von kollektiven „représentations sociales“ (Moscovici 1984) bestimmt ist (vgl. Petzold 2003, Bd. 2, 667).

eingeschränkte Freiheit wiederherzustellen (Brehm, 1972) (vgl. *ibid.*, 292). Die Reaktanz ist als dynamischer Prozess zu sehen, Maßnahmen einer Einschränkung wieder aufzuheben. Der Mensch wendet Energie auf, seine Freiheit wiederherzustellen, wo seine Freiheit bedroht wird.

4. AUSGANGSSITUATION

Im Rahmen des Forschungsprogrammes des Zentrums für Psychosoziale Medizin der Donau-Universität wurden MAS-Thesenprojekte vergeben, um den Forschungsbedarf klarzulegen und die wissenschaftliche Vernetzung zu erforschender Themengebiete sinnvoll zu gestalten. Da es sich um einen Studiengang im Paradigma Integrativer Supervision handelt (Petzold, Schreyögg, Ebert, Holloway, Lapworth), sollten die Arbeiten an diesem Paradigma orientiert sein und zu diesem Ansatz beitragen. Diese Arbeit ist eine S-Studie, eine quantitativ ausgerichtete, sozialwissenschaftlich-empirische Untersuchung, natürlich „theory grounded“, gewisslich auf Theorie begründet (vgl. *Petzold et al.* 2003, 293).

Wenn nicht nur einzelne Modellvorstellungen durch neue ersetzt werden, sondern sich vielmehr die ganze Herangehensweise an den Forschungsgegenstand verändert, also auch die Auffassung von Wissenschaft an sich, entspricht dies nicht nur einem Paradigmenwechsel, sondern wird als Syntagmawechsel benannt (vgl. *Uexküll, Wesiack* 2003, 9)¹¹

Um die Beforschung „supervisorischer Beziehung“ auszuführen, wurden in dieser empirischen Arbeit an dieser Beziehung teilhabende Systeme herangezogen: Das Lehrsupervisorinnen-/ Lehrsupervisorensystem wurde dem Supervisorinnen-/ Supervisorensystem gleichgestellt. Die Befragung des Supervisandinnen-/ Supervisandensystems erfolgte gesondert.

¹¹ Paradigmenwechsel (griech. *paradeigma* – „Beispiel, Muster“). *Wesiack* beschreibt es im Standardwerk der Psychosomatik (*Thure van Uexküll* 2003) als einen Syntagmawechsel (griech. *syntagma* – „Zusammenordnung“ bzw. *syntaxis* – „Zusammenstellung, Organisation“, von *syn-*, *xyntassein* – „in ein Ganzes einordnen“ (*Gemoll* 1965).

Durch die Parallelbefragung der Supervisorenmehrheit einerseits und der Seite der Supervisanden andererseits zielte diese Erhebung darauf ab, auch die mögliche Unterschiedlichkeit in der Einschätzung auf den verschiedenen Fragekomplexebenen zu evaluieren.

4.1 FORSCHUNGSBEREICH SUPERVISIONSFORSCHUNG

In den Materialien aus der Europäischen Akademie für Gesundheit - 14/2002 ist in der Arbeit „Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell“ von Joachim Oeltze, Wolfgang Ebert und Hilarion Petzold zu lesen:

„In den letzten Jahren gab es beachtliche Forschungsanstrengungen (vgl. *Stoltenberg, McNeill, Crethar* 1994; *Worthington* 1987) zur Supervision und eine wahre Publikationsflut. Trotzdem ist das Wissen über Supervision und ihre Auswirkungen und Wirkweisen immer noch sehr gering.... Empirische Supervisionsforschung wird meistens mit Wirkungsforschung gleichgesetzt (*Buer* 1998). Sie besteht dann allerdings vielfach in einer konzeptlosen Abfrage von Effekten. Demgegenüber läßt sich behaupten, daß Supervision einen hochkomplexen lebensweltlichen Zusammenhang darstellt (*Schreyögg* 1994), der aufgrund seines interaktiven und systemischen Charakters ohnedies immer nur ausschnitthaft zu erfassen ist. Deshalb ist er auch nur unter Mühe empirisch zu untersuchen“ (*Schreyögg, Möller* 1998, S. 202; *Märtens, Möller, Franke* 1999). Die durchweg positive Bewertung der Supervision basiert wohl eher auf pragmatischen Aussagen oder auf anekdotenhaften Praxisberichten“ (*Oeltze, Ebert, Petzold*¹² 2002).

In dem integrativen, mehrperspektivischen, durch Petzold erweiterten *Hollowayschen* Modell (1995) des *Dynamic Systems Approach to Supervision*

¹² Oeltze Joachim, Ebert Wolfgang, Petzold Hilarion 2002, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision-wirksamkeit.htm>, Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell, Materialien aus der Europäischen Akademie für Gesundheit - 14/2002 (Supervision), 02.02.2005.

„wird deutlich, mit welchen methodischen Problemen die Evaluation von Supervision konfrontiert ist. Versucht man aufgrund dieser komplexen Fragestellung Supervision mit einem Beobachtungs- und Befragungsnetz zu überziehen, so sieht man sich einer schier unlösbaren Aufgabe gegenübergestellt. Das Ausmaß der Faktoren und deren Interdependenzen und Interferenzen ist groß, so daß schnell die Grenzen der Informationsverarbeitung, der ökonomischen Möglichkeiten und der Motivation erreicht werden. Supervisionsforschung muß jedoch, will sie der Komplexität des Forschungsgegenstandes Supervision gerecht werden, eine Vielzahl von Ebenen er- und beforschen“ (*ibid.*).

In dem Diagramm nach Holloway ist bekannterweise als *core factor I*, als Kernstück der supervisorischen Arbeit *the supervising relationship*, die „Variable supervisorische Beziehung“ genannt. Die Beziehungsvariable ist im dyadischen Setting der Einzelsupervision gleichermaßen bedeutend wie in der Kleingruppensupervision, der Gruppensupervision oder der Teamsupervision (vgl. *Petzold 1998, 28*). Hier wird die Kompliziertheit sichtbar, dem komplexen Forschungsgegenstand supervisorische Beziehung gerecht zu werden.

Die mannigfaltigen Faktoren, die in der supervisorischen Beziehung zum Tragen kommen, in die supervisorische Beziehung gebettet ist, von diesen supervisorische Beziehung abhängig ist, auf die sich eine solche Beziehung hinbewegt, diese mannigfaltigen Faktoren sind vermutlich realistisch nicht alle in den Blick zu nehmen. Vielleicht gelingt im Sinne einer Tiefenperspektive dennoch durch das Aufzeigen von Daten eine Annäherung an verdrängtes Wissen, und möglichenfalls auch die Wiederaneignung von verdrängtem Wissen. Die Breitenperspektive (vgl. *Petzold 1993, 196*) gilt dem Aufweisen von Kontexteinflüssen und Kontextbedingungen, die bisher nicht in das Wahrnehmungsfeld traten und jetzt in den Blick genommen werden, die ausgeblendet wurden oder vielleicht fehlattribuiert wurden. Innerhalb eines dynamischen Supervisionsprozesses entsteht „ein Vorgang einmaliger und

unwiederholbarer Subjektivität." (Möller 1996, S. 378). Jedesmal wird ein neuer Gegenstand der Betrachtung und Untersuchung etabliert, der nur bedingt generalisierbar ist (Oeltze, Ebert, Petzold 2002¹³). Hier kann Forschung eine Verbindungsbrücke sein, wo Praxis und Theoriebezogenheit unserer Zeit sichtbar werden, um im Sichtbarwerden bereits Veränderung zu erfahren.

4.2. DERZEITIG AKTUELLER FORSCHUNGSSTAND

Auf der Grundlage eines Forschungsprojektes des Zentrums für Psychosoziale Medizin an der Donau-Universität Krems entstanden, steht die Metastudie zur Supervision in dem Buch *Supervision auf dem Prüfstand* im Kontext der Forschungszielsetzung und Forschungskultur des Zentrums, „innovative, gesellschaftsrelevante Forschungsfragen aufzugreifen, die für die Theorienbildung und die Methodenentwicklung im weiten Bereich der psychosozialen Medizin und gesellschaftlichen Gesundheitsförderung von Bedeutung sind“ (Leitner 2003, 9). Das Buch gibt „zum ersten Mal für die Disziplin der Supervision eine umfängliche internationale Bestandsaufnahme ihres wissenschaftlichen Status“ (Petzold 2003, 13) und bietet hier die Grundlage der zu benennenden Ausgangssituation der Beforschung von supervisorischer Beziehung.

Bezogen auf den Bereich der „supervisorischen Beziehung“ sind den Buchabschnitten „Psychotherapiesupervision, Clinical Supervision, Einzelsupervision (Fallsupervision, Prozesssupervision), US-amerikanische und kanadische Supervisionsforschung, Übertragung/ Gegenübertragung“ und „Arbeitsbeziehung“ relevante Forschungsergebnisse entnommen. Weitere, dem supervisorischen Beziehungsbereich verbundene Themen aus

¹³ Oeltze Joachim, Ebert Wolfgang, Petzold Hilarion 2002, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision-wirksamkeit.htm>, Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell, Materialien aus der Europäischen Akademie für Gesundheit - 14/2002 (Supervision), 02.02.2005.

empirischen Untersuchungen finden in Korrelation zu manchen Fragestellungen in den Fragebogen Erwähnung.

In der deutschsprachigen supervisorischen Forschung besteht kaum Anschluss an die für Fragen komplexer Interrelationen höchst differenzierte sozialpsychologische Forschungspraxis, auch nicht „an die für die Untersuchung von TherapeutIn-KlientIn-Beziehung grundlegenden Modelle und Studien der empirischen Psychotherapieforschung“ (Petzold *et al.*, 30). Psychotherapiesupervision und Clinical Supervision sind wahrscheinlich die am besten und sicher am detailreichsten untersuchten Themengebiete der gesamten Supervisionsforschungsliteratur mit den methodisch aufwendigsten und hochwertigsten Studien, die durch die enge Verschränkung mit der Psychotherapieforschung erklärbar ist. Es dominieren Untersuchungen aus den USA, wo Supervision, häufig in Life-Situationen, als verpflichtender Ausbildungsschritt, als Junctim von Lehren und Beurteilen im Zentrum steht (vgl. *ibid.*, 82f): „Eine große Anzahl von Studien, . . . , haben die *Beziehung zwischen SupervisorIn und SupervisandIn* zum zentralen Thema (vgl. z.B. Ellis & Ladany 1997, Wampold & Holloway 1997)“ (*ibid.*, 83) und haben „Bereiche wie die *Passung* zwischen SupervisandIn und SupervisorIn, was Geschlecht, Ethnizität, theoretischen Hintergrund und persönliche Eigenschaften betrifft, im Zentrum (vgl. Holloway & Allstetter-Neufeld 1995)“ (*ibid.*). Widersprüchliche Ergebnisse konstatieren in einigen Studien „einen Einfluss auf die Supervisionssituation durch diese Einzelfaktoren, andere wieder finden keine signifikanten Unterschiede. Die Elemente der Supervision in diesem Bereich sehen „Wampold & Holloway (1997) auf die Eigenschaften von SupervisorIn und SupervisandIn (=TherapeutIn), vergleichbar mit dem Modell der psychotherapeutischen Situation, begrenzt“ (*ibid.*, 83f).

Zu dem Gebiet der Psychotherapie-Supervision der USA sind zahlreiche quantitativ-empirische Studien veröffentlicht: „Die Studien zur supervisorischen Beziehung liefern eine Vielzahl von Detailergebnissen, deren Hypothesen allerdings banal erscheinen: Erfahrene, permissive, humorvolle,

nicht autoritäre, nicht wertende SupervisorInnen mit viel self-disclosure¹⁴ werden von den SupervisandInnen besser beurteilt“ (*ibid.*, 85).

„Spezielle Fragestellungen wie die Beendigung der Supervision (vgl. Fengler 2000), Körpersprache (vgl. Petzold, Orth 1988),.....tauchen ebenfalls im Einzelsetting untersucht auf“ (*ibid.*, 89).

„Eine Fülle relevanter Forschungsfragen zu verschiedensten Themengebieten bietet auch der Artikel von Wampold & Holloway (1997), der sich der Komplexität der Supervision und den Schwierigkeiten einer adäquaten wissenschaftlichen Berücksichtigung der Interaktionen aller Einzelkomponenten widmet“ (*ibid.*, 107). Weiterführende Forschung empfehlen Ellis & Ladany (1997) in den Bereichen: „Einflusskomponenten auf die Dyade von Supervisorin und Supervisandin (Gender, Ethnizität, kognitiver Stil, Reaktanz, Bedürfnisse, theoretische Orientierung, etc.), Wahrnehmung und Bewertung der Supervisandin durch die Supervisorin,“ (*ibid.*).

Die Begriffe Übertragung und Gegenübertragung wurden von der Psychoanalyse auf die Supervision übertragen. Allstetter-Neufeld et al. (1997) stellten in ihren Studien fest, „dass Übertragungs- und Gegenübertragungsreaktionen im Supervisionssetting jenen der Therapiesettings ähneln“ (*ibid.*, 108). Diese Phänomene werden „als Erklärungsschema für das Geschehen in der Supervision verwendet“ (*ibid.*, 110). Problematische Übertragungsreaktionen werden erörtert (vgl. *ibid.*, 109). „Zu Fehlern in Supervisionen zählt laut Ruskin (1994) auch ein destruktives Agieren der Gegenübertragung“ (*ibid.*). Das Übertragungskonzept verdeckt in weiten Bereichen sozialpsychologische Beziehungsmodalitäten wie *Affiliation* und *Reaktanz*, die für supervisorische Prozesse hohe Bedeutung haben könnten“ (*ibid.*, 110).

Holloway (1998) sieht für die Arbeitsbeziehung die interpersonale Beziehungsstruktur, die Entwicklung der Beziehung und den

¹⁴ Das englische Wort *self-disclosure* meint wohl „Selbst-Enthüllung“, <*self* „Selbst“ + *disclosure* „Enthüllung, Bekanntgabe“ (PONS 1998, Teil 1, 1067, 315).

Supervisionsvertrag selbst als entscheidend an (vgl. *ibid.*, 113). „Die interpersonelle Anziehungskraft zwischen SupervisorIn und SupervisandIn ist von Dodenhoff (1981) untersucht worden“ (*ibid.*). Teitelbaum (1998) geht auf den Faktor Empathie ein (vgl. *ibid.*, 114). „Rock (1997) beschreibt die supervisorische Beziehung bei guten Supervisionen als reziprok, gegenseitig und vertrauensvoll“ (*ibid.*). „Die Rolle der Beziehungskompetenz für die positive Bewertung der Supervision wird von Beer (1997) betont“ (*ibid.*). Bauriedl (1998) gibt für das psychoanalytische Konzept der Abstinenz in der supervisorischen Arbeit an: „Grenzen werden beachtet, die SupervisorIn nimmt ihren Platz eindeutig ein; es kommt zu einer Veränderung der Bedeutung von Grenzen im supervidierten System; was als gemeinsam erlebt wird, kann auch gemeinsam verändert werden“ (*ibid.*).

Neuere, weitere Forschungsbemühungen und Forschungsergebnisse *up to date* zu „supervisorischer Beziehung“ konnten anderenorts, auch per Internetrecherche, nicht eruiert werden.

Konkludent beschrieben, gibt es in der Sozialpsychologie und Psychotherapie differenzierte Forschungsergebnisse im Bereich der Supervision.

Amerikanische Untersuchungen zeigen widersprüchliche Ergebnisse.

Spezifische Merkmale einer supervisorischen Beziehung können ebensowenig gefunden werden wie spezifische Merkmale einer therapeutischen Beziehung.

Abzuleitende Hypothesen klingen banal.

Durch Abstinenz wird supervisorische Beziehung offenbar durch kontextuale und zeitliche Begrenzung als Arbeitsbeziehung definiert.

5. HYPOTHESEN, FRAGESTELLUNG UND ZIEL DER FORSCHUNGSARBEIT

5.1. HYPOTHESEN

Wenn die supervisorische Beziehung als zeitlich limitierte Arbeitsbeziehung zum Forschungsobjekt gemacht wird, dann unterstelle ich folgende Hypothesen:

1. Der Prozess der Supervision folgt der Entwicklungslinie der intersubjektiven Ko-Respondenz Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung wie sie Professor Hilarion Gottfried Petzold schon 1993 beschrieben hat (*Petzold* 1993, Bd. 3, 1066ff).
2. Durch die Abfrage der Einschätzung von Bedeutung und Wichtigkeit der Identifikationskriterien von Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung bei Supervisorinnen und Supervisandinnen können für Hypothese 1 Indizien gesammelt werden.
3. Bindung als Relationalitätsmodus ist in supervisorischem Beziehungsgeschehen kein Thema.

5.2. FRAGESTELLUNG

Wie erfrage ich „supervisorische Beziehung“?

Wie beginne ich zu fragen? Wo setze ich mit den Fragen an?

Welche Reihenfolge der Fragen wähle ich?

Welches Konzept bietet mir Hintergrund genug, irgendetwas über „supervisorische Beziehung“ zu erfahren? Und, auch wenn ich ein Konzept wähle, welchen Stellenwert nehmen die Elemente einer Beziehung in der supervisorischen Arbeit ein?

Welche Fragen sind zu stellen, um wissenschaftliche und aussagekräftige Erkenntnisse zu dem Thema ‚Die ‚supervisorische Beziehung‘ - Theoriekonzepte und soziale Repräsentation im Lehrsupervisoren-, Supervisoren- und Supervisandensystem - im Fokus der Integrativen Supervision‘ zu gewinnen?

Nach dieser Konkretisierung des Forschungsinteresses ermöglichten Operationalisierungen¹⁵ die Formulierung der in den Fragebogen gestellten Fragen. Beide ausgearbeiteten Fragebogen sind originalgetreu der Gesamtarbeit anhänglich.

5.3. ZIELSETZUNG

In dieser kombinierten Feldstudie interessierten detaillierte Einschätzungen der Stufen eines Beziehungsablaufes, die Bedeutung von Qualitätsebenen in der supervisorischen Arbeit, die Bewertung diverser Arbeitsebenen, die Erwartungen der Supervisorin an sich selbst und demgegenüber die

¹⁵ *Operationalisierung* bezeichnet die Methode, durch die theoretische Begriffe auf der empirischen Ebene konkretisiert, theoretische Konzepte in eine empirisch überprüfbare, beobachtbare Folge von Forschungsoperationen übersetzt werden. In der operationalen Definition eines Begriffs ist also eine Operation enthalten, die zur Feststellung der definierten Eigenschaft ausreicht. Operationalisierung ist also nicht einfach eine weitere Definitionsmöglichkeit, sondern ein in der empirischen Forschung für jeden theoretischen Begriff notwendiger Übersetzungsprozess (Koschnick, Wolfgang J., FOCUS-Lexikon, 2004, <http://medialine.focus.de/PM1D/PM1DB/PM1DBF/pm1dbf.htm?snr=4145>, 15.02.05).

Erwartungen der Supervisandin an die Supervisorin. Weiters wurde nach der Beurteilung wirksamer Faktoren in der Supervision gefragt.

Welche Vorstellung von Beziehung, speziell von supervisorischer Beziehung, und welche soziale Repräsentationen finden sich „in den Köpfen“ der Befragten. Im Rahmen der Studie werden gezielt Begriffe wie Übertragung, Gegenübertragung und sozialpsychologische Begriffe wie Affiliation und Reaktanz eingesetzt, um explizite Theorieverankerungen abzufragen.

Primär und vordergründig sind in dieser Arbeit die Ergebnisse auf der Beziehungsebene Thema der Behandlung. Durch die Parallelbefragung der Supervisorensseite einerseits und der Seite der Supervisanden andererseits zielte diese Erhebung darauf ab, auch die mögliche Unterschiedlichkeit in der Einschätzung auf den verschiedenen Fragekomplexebenen zu evaluieren. Klar ist die Unmöglichkeit, in diesem Rahmen der Arbeit jede Frage zur Ausarbeitung bereitzustellen. Das Streben kann nur dorthin gehen, die für die supervisorische Beziehung relevant erscheinenden Ergebnisse herauszufiltern. Die Auswertungsmöglichkeiten der Antworten sind hiermit nicht annähernd erschöpft.

Die Forschungsergebnisse für die Wirksamkeitsebene in der Supervision werden der Ausarbeitung einer gesonderten Studie überlassen

6. DESIGN UND METHODIK

Bei der Kombination der Themen „supervisorische Beziehung“ und „Wirksamkeit in der Supervision“ in e i n e r Forschungsstudie stand auch die Methode des Interviews aus der empirischen Sozialforschung in Diskussion. Um eine möglichst weite Auswertungsmöglichkeit zu erreichen, fiel die Wahl schließlich auf die Befragung mittels Fragebogen „als schriftlich fixierte Strategie einer strukturierten Befragung“ (*Atteslander* 1995, 193). Und so war die Strategie vor der Kommunikation mit den Befragten festgelegt. Flexibilität sollte angeboten werden, dennoch konnte diese nur den in den

Fragebogen vermerkten, strikt einzuhaltenden Regeln unterliegen (vgl. *ibid.*, 194).

Das Erkenntnisziel im Blickfeld, stellten sich die Fragen wie von selbst: „Ist ‚supervisorische Beziehung‘, ist ‚Wirksamkeit‘ messbar?“ „Je geringer die Strukturiertheit, desto eher dienen sie dem Erfassen *qualitativer Aspekte*. Je stärker die Strukturierung fortschreitet, desto eher ermöglicht sie das Erfassen *quantitativer Aspekte*“ (*ibid.*, 177f). Ein Fragebogen ist strukturiert und würde so im quantitativen Bereich zum Messinstrument.

6.1. DESIGN FRAGEBOGEN

Zwei Fragebogen mit äquivalenten, den zu Befragenden adäquat angepassten Fragestellungen liegen vor.

- Der erste Fragebogen „Fragebogen zu Beziehung und Wirksamkeit in der Supervision im Gesundheitswesen“ ist für das Lehrsupervisorinnen- und Lehrsupervisoren-, sowie Supervisorinnen- und Supervisorensystem ausgerichtet. Dieser Fragebogen wird im weiteren Text als FRAGEBOGEN I bezeichnet.
- Der zweite Fragebogen „Fragebogen zu erlebter Beziehungsqualität und eingeschätzter Wirkung von Supervision im Gesundheitswesen“ ist für das Supervisandinnen- und Supervisandensystem ausgerichtet. Dieser Fragebogen wird im weiteren Text als FRAGEBOGEN II bezeichnet.

In allen befragten Systemen sind Frauen mit einer um 20% größeren Anzahl als Männer vertreten. Folglich wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit bei der weiteren Beschreibung nur die weibliche Form verwendet, die männliche sei mitgedacht.

6.1.1. FRAGEBOGENENTWICKLUNG

Für die Entwicklung und das Erstellen der Fragebogen in Schritten findet größtenteils die Lektüre über die „Methoden der empirischen Sozialforschung“ (*Atteslander* 1995) und das zusammenfassende Schema eines Fragebogens nach *Martin Wellenreuther* (*Wellenreuther* 1982) Verwendung.

Den *ersten Schritt* stellte in dem Forschungsvorhaben die Präzisierung der Themen dar, nämlich auf: „Die ‚supervisorische Beziehung‘ - Theoriekonzepte und soziale Repräsentation im Lehrsupervisoren-, Supervisoren- und Supervisandensystem - im Fokus der Integrativen Supervision“ und auf „Was ist wichtig für eine gute Wirkung von Supervision? Empirische Überprüfung eines mehrperspektivischen Supervisionsmodells auf seine wahrgenommene Relevanz in Hinblick auf einen positiven Effekt von Supervision“. Es folgte die Klärung der zu erfragenden Inhalte, die hierauf nach ihrer Bedeutsamkeit geordnet wurden. Die Hypothesen¹⁶ zu Beziehung und Wirksamkeit in der Supervision wurden erstellt. In dieser präliminaren Phase konnten einige Kriterien festgelegt werden: Die Analyse der Literatur zu den Themen ergab das Heranziehen des *Petzold'schen* Beziehungskonzeptes der Integrativen Therapie (*Petzold* 2003, Bd. 3, 781ff) und das von Petzold erweiterte Modell nach *Holloway*, das Modell des „Dynamic Systems Approach to Supervision“ (*Petzold* 1998, 29). In diesem Vorfeld war die Entscheidung über die Gruppen aus dem Bereich des Gesundheitswesens zu treffen, die befragt werden sollten.

Der *zweite Schritt* sollte die Formulierung von Fragen zu den interessierenden Bereichen bringen. Die gestellten Hypothesen brachten die Ausrichtung der Fragen und führten zur Festlegung von gewissen Fragenkomplexen. In dieser zweiten Phase ging die Bemühung dorthin, eine gewisse Balance der Fragen in den Frageblocks zu erreichen und auch Konkretheit, Verständlichkeit und

¹⁶ Das griechische *hypothesis*, zu dem Verb *hypotithenai* „(dar)unterstellen“, als noch unbewiesene Annahme als Hilfsmittel für wissenschaftliche Erkenntnisse (*Wahrig* 1986, 679).

Eindeutigkeit der Fragen in den Blick zu nehmen. Eine Mischung von offenen Fragen und der besonderen Form der Mehrfachauswahl-Frage, die Skala-Frage, erschien geeignet. Hauptsächlich sollte die Skala-Frage zur Anwendung kommen, um Präzision und objektive Auswertung der Fragen anzustreben. Hier fand der Adressatenkreis Berücksichtigung und die Monotonie des Fragebogens war Thema der Überlegung.

Der *dritte Schritt* war der Reihenfolge der Frageblocks und der Ordnung der Fragen in eine passende Reihenfolge gewidmet. Die Kriterien dieser dritten Phase waren Ordnung und Reihung. Am Beginn des Fragebogens sollten vermerkt sein: eine höfliche Motivation, die Zusicherung der Anonymität, die Angabe über die Einsichtnahme der erarbeiteten Studienergebnisse und die ungefähre Zeitangabe, die das Ausfüllen des Fragebogens benötigte. Die soziodemographische Datenerhebung und einige allgemeine Fragen zu Supervisionsausbildung und Supervisionsteilnahme wurden als Funktionsfragen in der Art von Kontakt- und Einleitungsfragen zum Fragebogeneinstieg entwickelt. Zwei Skala-Fragen zu Zufriedenheit und Einfluss von beruflicher Tätigkeit sollten mit der „Kästchenversion zum Ankreuzen“ vertraut werden lassen. Die anschließenden Orientierungsfragen als offene Fragen konnten als „*Fragen mit Fallgruben*“ zum Testen des tatsächlichen Wissens“ interpretiert werden. Die elf Frageblocks fanden in dieser Phase der Fragebogenentwicklung mit ihren untergeordneten vielen Fragen als Skala-Fragen ihre endgültige Reihung.

Als *vierter Schritt* wurden die konzipierten Fragebogen dem wissenschaftlichen Leiter Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold zur Prüfung vorgelegt. Durch verbessernde Anregungen angereichert, entstanden die Endfassungen der vorliegenden zwei Fragebogen.

6.1.2. BESCHREIBUNG DER FRAGEBOGEN

Gekennzeichnet mit dem Logo der Donau-Universität Krems wurden zwei Fragebogen konzipiert, im Namen des Zentrums für Psychosoziale Medizin unter der Leitung von Dr. Anton Leitner als Forschungsvorhaben im Rahmen des MAS-Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ. Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, in Kooperation der Studierenden Christiana Maria Edlhaimb-Hrubec und Dr. Edmund Piskernik. Unter dieser Deklaration hebt sich deutlich das Thema des jeweiligen Fragebogens ab: „FRAGEBOGEN ZU BEZIEHUNG UND WIRKSAMKEIT IN DER SUPERVISION IM GESUNDHEITSWESEN“ und „FRAGEBOGEN ZU ERLEBTER BEZIEHUNGSQUALITÄT UND EINGESCHÄTZTER WIRKUNG VON SUPERVISION IM GESUNDHEITSWESEN“.

Zuvorderst wird die Bitte um die Gewinnung zur Mitarbeit ausgesprochen, die anonyme Auswertung zugesichert und die Einsichtnahme in die Ergebnisse der Studie über die Homepage der Donau-Universität Krems unter <http://www.donau-uni.ac.at/psymed> angekündigt. Die Zeit, um den Fragebogen auszufüllen, wird mit ungefähr fünfzehn Minuten angegeben. Auf der ersten Seite des Fragebogens unten ist der genderhinweisende Vermerk gegeben: „Aus Gründen der Übersichtlichkeit steht die weibliche oder männliche Ausdrucksform durchgehend für beide Geschlechter“.

FRAGEBOGEN I und II beginnen mit Fragen zur demografischen Erhebung. Auf Ergänzungen oder Abänderungen, die den FRAGEBOGEN II betreffen, wird besonders verwiesen:

Initialen:	Psychologin
Geschlecht:	Psychotherapeutin
Alter: Jahre	Sozialarbeiterin
Grundberuf: (Mehrfachangaben möglich):*	Pädagogin
Ärztin für Allgemeinmedizin	andere.....
Fachärztin für.....	

* FRAGEBOGEN II erfragt anstelle des Grundberufes: Erlerner Beruf: Ausgeübter Beruf:

Tätigkeitsbereich: (Mehrfachangaben möglich):
freie Praxis
Praxisgemeinschaft
Krankenhaus
Betrieb
Organisation
Institution
andere.....

FRAGEBOGEN II erfragt zusätzlich: ärztliche Führung
 andere Führung
 streng hierarchisch geführt andere

Praxisstandort: (FRAGEBOGEN II erfragt die Arbeitsstelle:)
Dorf
Mittlere Stadt (25.000 bis 100.000 Einwohner)
Kleinstadt (unter 25.000 Einwohner)
Größere Stadt (über 100.000 Einwohner)

Supervisionsausbildung: von bis	Fachverbandsmitgliedschaft:
Ausbildungsinstitut:	Psychotherapieausbildung ja nein
Übergangsbestimmungen: ja nein	welche?.....
	Welcher Supervisionsschule gehören Sie an ?
keiner.....

von 0% = sehr unzufrieden bis 100% = sehr zufrieden“, die subjektive Einschätzung der persönlichen Befindlichkeit und die Einschätzung einer Auswirkung andererseits wiedergeben.

- | |
|---|
| • Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt? |
| • Welchen Einfluss hat Ihre Berufstätigkeit auf Ihr privates Leben? |

Dann sind sieben Orientierungsfragen als formuliert. Die genau niedergelegten Worte mochten erst später bei der Auswertung bestimmten Kategorien zugeordnet werden.

Drei offene Fragen, die keine feste Antwortkategorien enthalten, erfragen das subjektive Verständnis der Befragten zu den Begriffen Supervision, Beziehung und „supervisorische Beziehung“:

- | |
|---|
| • Wie definieren Sie Supervision? |
| • Wie definieren Sie Beziehung? |
| • Was ist für Sie „supervisorische Beziehung“? |

FRAGEBOGEN I:

Es folgt eine Frage des Selektionstyps:

- | |
|--|
| • Mit welchen supervisorischen Verfahren arbeiten Sie vorwiegend? |
|--|

Die vorgegebenen Alternativen psychodynamisch, systemisch, lerntheoretisch/kognitiv und humanistisch konnten hier angekreuzt werden und andere Alternativen konnten unter der Frage „welche?“ genannt werden.

Drei offene Fragen folgen. Die Frage nach den verwendeten Techniken stellt alle Nennungen frei:

- | |
|---|
| • Mit welchen Techniken arbeiten Sie ? |
|---|

Die nächste Frage setzt die subjektive Bewertung in den Raum:

- | |
|--|
| • Was sind für Sie die wichtigsten Wirkfaktoren in der Supervision? |
|--|

FRAGEBOGEN II stellt die genannten Fragen nicht und formuliert die offene Frage:

- Was halten **Sie** in der Supervision für besonders wirksam?

FRAGEBOGEN I und II geben noch eine offene Frage:

- Was ist für **Sie** eine erfolgreiche Supervision?

Hier folgen elf Frageblöcke mit Skala-Fragen in einem Fragenreichtum von 7 bis 49. Zu Anfang jedes Frageblockes weist die Bitte hin, eines der Felder spontan und zügig anzukreuzen. Die in Zehnerschritten angebotene Skala von 0 bis 100 ist erläutert mit:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“.

Die theoretische Grundlage der Fragestellungen bildet die Theorie der Integrativen Supervision. Die Vertrautheit mit dieser Methode konnte nicht bei allen Befragten angenommen werden. Die Option, „Es gibt unterschiedliche Supervisionskonzepte. Wenn ein Konzept für Sie **nicht** zutrifft, kreuzen Sie bitte das Feld an: ‚Nicht in meinem konzeptionellen Rahmen‘“, ermöglichte den Befragten eine Alternative.

Der Strukturaufbau der Fragenfolge in den elf gereihten Frageblöcken ist aus der theoretischen Basis des Intersubjektiven Ko-respondenzmodells entwickelt. Die speziell bezogenen Fragen auf die Ermittlung der Wirksamkeit „im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision“ haben als Hintergrundmodell Petzolds integrativen, mehrperspektivischen „Dynamic Systems Approach to Supervision“, der auf der Grundlage des Diagrammes nach *Holloway* um einige Faktoren erweitert wurde und in der Berücksichtigung der Kontinuums- und Prozessdimension zu sehen ist (vgl. *Petzold* 1998, 29).

Unter der Fragestellung jedes Fragenkomplexes ist wiederholt die Bitte nachzulesen, „eines der Felder spontan und zügig“ anzukreuzen und die

Erklärung bereitgehalten:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“, um die Einschätzung nach der Wichtigkeit wachzuhalten.

Vor dem ersten Frageblock im FRAGEBOGEN I findet sich noch der Hinweis auf die folgende Differenzierung dieser drei Ebenen: Supervisor - Supervisand - Patient/ Klient.

Der erste Frageblock befragt Beziehungsaspekte vom Erstkontakt weg bis hin zum Abschied. Gezielt werden hier die zwei Fachausdrücke aus der Sozialpsychologie *Affiliation* und *Reaktanz* abgefragt.

Die ersten vier Fragen beziehen sich auf Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung, die in den Frageblöcken zwei bis fünf weiter ausdifferenziert werden.

FRAGEBOGEN I	FRAGEBOGEN II
1. Wie wichtig ist für Sie in der Supervision:	1. Wie wichtig ist für Sie in der Supervision:
1.1 Erstkontakt	1.1 Erstkontakt
1.2 Die ersten (Probe-) Sitzungen	1.2 Die ersten (Probe-) Sitzungen
1.3 Die weiteren Sitzungen	1.3 Die weiteren Sitzungen
1.4 Die kontinuierliche Supervision	1.4 Die kontinuierliche Supervision
1.5 Übertragung	1.5 Den Supervisor zu mögen
1.6 Gegenübertragung	1.6 Vom Supervisor gemocht zu werden
1.7 Arbeitsbündnis	1.7 Arbeitsbündnis
1.8 Beziehungsgestaltung	1.8 Beziehungsgestaltung
1.9 Affiliation	1.9 Affiliation
1.10 Reaktanz	1.10 Reaktanz
1.11 Abschied	1.11 Abschied

Der zweite Frageblock berücksichtigt die Einschätzung der Wahrnehmung auf subjektiven Bedeutungsebenen beim Erstkontakt mit der Supervisandin. Die zwei letzten Fragen nehmen noch die Eigen- und Fremdmotivation in den Blick. Die Frage nach Name, Alter Geschlecht und Beruf sind Identitätsfragen. Stimme, Sprache, Auftreten und Händedruck Leibnähe betreffen.

FRAGEBOGEN I	FRAGEBOGEN II
2. Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit dem Supervisanden?	2. Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit dem Supervisor?
2.1 Name	2.1 Name
2.2 Alter	2.2 Alter
2.3 Geschlecht	2.3 Geschlecht
2.4 Beruf	2.4 Beruf
2.5 Stimme	2.5 Stimme
2.6 Sprache	2.6 Sprache
2.7 Auftreten	2.7 Auftreten
2.8 Händedruck	2.8 Händedruck
2.9 Problem	2.9 Ihre Anliegen
2.10 Arbeitsfeld	2.10 Ihr Arbeitsfeld
2.11 Finanzielle Situation	2.11 Ihre finanzielle Situation
2.12 Eigenmotivation	2.12 Ihre Selbstmotivation
2.13 Fremdmotivation	2.13 Motivation durch andere

Der dritte Frageblock erhebt die Bedeutung der Charakteristika von Begegnungen in den ersten (Probe-) Sitzungen. Entsprechend der Definition von Begegnung wird in den ersten neuen Fragen unmittelbare Leibhaftigkeit eingeschätzt.

FRAGEBOGEN I	FRAGEBOGEN II
3. Worauf achten Sie in den ersten Probesitzungen?	3. Worauf achten Sie in den ersten Probesitzungen?
3.1 Geschlecht	3.1 Geschlecht
3.2 Kleidung	3.2 Kleidung
3.3 Mimik	3.3 Mimik
3.4 Gestik	3.4 Gestik
3.5 Blickkontakt	3.5 Blickkontakt
3.6 Bewegungsmuster	3.6 Art und Weise wie sich der Supervisor bewegt
3.7 Geruch	3.7 Geruch
3.8 Stimme	3.8 Stimme
3.9 Sprache	3.9 Sprache
3.10 Emotionalität	3.10 Emotionalität
3.11 Atmosphäre	3.11 Atmosphäre
3.12 Aufmerksamkeit	3.12 Aufmerksamkeit
3.13 Gesprächsdynamik	3.13 Gesprächsdynamik
3.14 Gesprächsthema	3.14 Gesprächsthema
3.15 Problemgeschichte	3.15 Problemgeschichte
3.16 Ziele in Bezug auf den Supervisanden	3.16 Ihre eigenen Ziele
3.17 Ziele in Bezug auf Klienten / Patienten des Supervisanden	3.17 Ziele der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

Der vierte Frageblock thematisiert die Beziehungsaspekte im Laufe einer in die Dauer getragene Beziehung in der Supervision. Der letzte Punkt erfragt die Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisand und Patient/ Klient des Supervisanden. Hier ist der freiwillige Verzicht auf einen Teil der eigenen Autonomie impliziert.

FRAGEBOGEN I	FRAGEBOGEN II
4. Wie wichtig ist für Sie im Laufe der Supervision	4. Wie wichtig ist für Sie im Laufe der Supervision
4.1 Wechselseitige Verlässlichkeit	4.1 Wechselseitige Verlässlichkeit
4.2 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit	4.2 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit
4.3 Atmosphärisches Wohlbefinden	4.3 Atmosphärisches Wohlbefinden
4.4 Reflexionsvermögen	4.4 Möglichkeit, Ihre Situation mit Abstand zu überdenken
4.5 Introspektionsfähigkeit	4.5 Fähigkeit, sich selbst zu beobachten und zu verstehen
4.6 Emotionalität	4.6 Emotionalität
4.7 Konfliktfähigkeit	4.7 Konfliktfähigkeit
4.8 Konsensfähigkeit	4.8 Konsensfähigkeit
4.9 Wertschätzung von Dissens	4.9 Wertschätzung von Dissens
4.10 Toleranz gegenüber anderen Positionen	4.10 Toleranz gegenüber anderen Positionen
4.11 Entscheidungsfähigkeit	4.11 Entscheidungsfähigkeit
4.12 Durchhaltevermögen	4.12 Durchhaltevermögen
4.13 Witz und Humor	4.13 Witz und Humor
4.14 Prozesse der Veränderung	4.14 Prozesse der Veränderung
4.15 Vertrauen	4.15 Vertrauen
4.16 Kontrolle in der Beziehung zwischen Ihnen und dem Supervisanden	4.16 Kontrolle in der Beziehung zwischen Ihnen und dem Supervisor
4.17 Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisand und Patient/ Klient des Supervisanden	4.17 Kontrolle in der Beziehung zwischen Ihnen und den von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

Der fünfte Frageblock stellt die Fragen nach diversen Bindungselementen in einer kontinuierlichen Supervision.

FRAGEBOGEN I	FRAGEBOGEN II
<u>5. Wie wichtig ist für Sie bei kontinuierlicher Supervision</u>	<u>5. Wie wichtig ist für Sie bei kontinuierlicher Supervision</u>
5.1 Die gemeinsam erlebte Arbeit	5.1 Die gemeinsam erlebte Arbeit
5.2 Wechselseitige Verlässlichkeit	5.2 Wechselseitige Verlässlichkeit
5.3 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit	5.3 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit
5.4 Gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld	5.4 Gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld
5.5 Gemeinsames Interesse am Patienten/ Klienten des Supervisanden	5.5 Gemeinsames Interesse an den von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten
5.6 Atmosphärisches Wohlbefinden	5.6 Atmosphärisches Wohlbefinden
5.7 Souveränität	5.7 Souveränität
5.8 Kooperation	5.8 Zusammenarbeit
5.9 Befolgen von Anweisungen	5.9 Befolgen von Anweisungen

Der sechste Frageblock reflektiert die Bedeutung der Beendigung der Supervision, den Abschied.

FRAGEBOGEN I	FRAGEBOGEN II
<u>6. Wie wichtig ist für Sie bei Beendigung der Supervision?</u>	<u>6. Wie wichtig ist für Sie bei Beendigung der Supervision?</u>
6.1 Reflexion der gemeinsamen Arbeit	6.1 Reflexion der gemeinsamen Arbeit
6.2 Die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis	6.2 Die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis
6.3 Verabschiedung	6.3 Verabschiedung
6.4 Befindlichkeit des Supervisanden	6.4 Ihre Befindlichkeit
6.5 Befindlichkeit des Patienten/ Klienten des Supervisanden	6.5 Befindlichkeit der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten
6.6 Eigene Befindlichkeit	6.6 Die Befindlichkeit des Supervisors
6.7 Möglichkeit weiterer Kontaktnahme	6.7 Möglichkeit weiterer Kontaktnahme

Der siebente Frageblock hinterfragt die Selbstattribution und den Modus der selbstgewünschten Darstellung der Supervisorin. Dieser Frageblock ist mit der Zustimmung Dr. Leitners der Wirksamkeitsstudie in Psy-3 an der Donau-Universität Krems 2001, unter Punkt sieben, entnommen (*Leitner 2001*).

7. Wie möchten Sie in Ihrer Arbeit mit dem Supervisor sein ?

7.1 Akzeptierend	7.16 Beteiligt
7.2 Autoritativ	7.17 Neutral
7.3 Herausfordernd	7.18 Sorgend
7.4 Kühl	7.19 Systematisch
7.5 Engagiert	7.20 Gewährnd
7.6 Nondirektiv	7.21 Pragmatisch *
7.7 Kritisch	7.22 Beschützend
7.8 Fordernd	7.23 Feinfühlig
7.9 Distanziert	7.24 Zurückhaltend
7.10 Entschlossen	7.25 Geschickt
7.11 Direktiv	7.26 Scharfsinnig
7.12 Effizient	7.27 Tolerant
7.13 Freundlich	7.28 Überprotektiv
7.14 Vorsichtig	7.29 Warmherzig
7.15 Intuitiv	

* nur bei Fragebogen II ist „Pragmatisch“ durch „Praxisorientiert“ ersetzt.

Der siebente Frageblock des FRAGEOGEN II möchte die Erwartung an die Supervisorin und auch das subjektive Erleben der Supervisorin selbst in möglicher Unterschiedlichkeit oder Übereinstimmung festhalten.

7.a) Wie wünschen Sie sich Ihren Supervisor?
7.b) Wie erleben/ erlebten Sie Ihren Supervisor tatsächlich?

8. Wie wichtig schätzen Sie in Ihrer supervisorischen Arbeit ein?

8.1 Gute Beziehung	
--------------------	--

Der achte Frageblock und die weiteren Frageblöcke verlangen die Einschätzung der Wichtigkeit auf sehr vielen verschiedenen Ebenen der supervisorischen Arbeit im Hinblick auf die Wirkfaktoren und Wirksamkeit in der Supervision.

Zu dieser Studie „supervisorische Beziehung“ wird nur mehr die erste Frage des achten Frageblockes zur Wirksamkeit der guten Beziehung herangezogen. Die Wirksamkeit in der Supervision ist nicht Gegenstand des Erkenntnisinteresses dieser Arbeit.

Beide Fragebogen sind mit dem Dank für die Mitarbeit der Befragten beendet.

6.1.3. SAMPLE

Folgende an einer „supervisorischen Beziehung“ teilhabende Systeme wurden zur Befragung herangezogen:

- Aus dem Lehrsupervisorinnen-/ Lehrsupervisorensystem gleichgestellt dem Supervisorinnen-/ Supervisorensystem:

In der Internetadressenliste eingetragene Personen des ÖVS, Studierende des Postgradualen Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ 2001-2005 der Donau-Universität Krems und persönlich gebetene Lehrsupervisorinnen/ Lehrsupervisoren und Supervisorinnen/ Supervisoren

- Aus dem Supervisandinnen-/ Supervisandensystem:

Personen des Pflegepersonals diverser niederösterreichischer Krankenhäuser, Ärztinnen und Ärzte mit „ÖÄK-Diplom Psychotherapeutische Medizin“, Ärztinnen und Ärzte mit „MAS-Abschluss Psychotherapeutische Medizin“ der Donau-Universität Krems, Ärztinnen und Ärzte, die psychotherapeutische Medizin unter Supervision ausüben

6.1.4. AUSWERTUNGSINSTRUMENTE

Die Daten wurden in einer Datenbank SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) erfasst, bereinigt und ausgewertet. Dabei wurden einfache Häufigkeitsauszählungen und Kreuztabellenberechnungen vorgenommen.

Die Software SPSS (<http://www.spss.com/>) ist ein modular aufgebautes Programmpaket zur statistischen Analyse von Daten. Das Basismodul ermöglicht das grundlegende Datenmanagement und umfangreiche statistische und grafische Datenanalysen mit den gängigsten statistischen Verfahren. SPSS wurde 1968 an der Stanford Universität in Kalifornien von *Norman H. Nie* et al. gegründet. Aus dem akademischen Gedanken entstanden, wurde das

„Package“ zu einem multinationalen Produkt für analytische Lösungen im Sozialbereich (vgl. *Jakob, Bernhard* 2003¹⁷).

6.2. ABFOLGE DES FORSCHUNGSPROZESSES

Im Rahmen des MAS-Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ wurde die Anregung aufgenommen, die „supervisorische Beziehung“ und „Wirksamkeit in der Supervision“ zu thematisieren und einer Untersuchung zu unterziehen. Der Entschluss war gefasst, in einer kombinierten Befragung Antworten einzuholen und die Auswertung in getrennten Arbeiten zu präsentieren. Mit der Zustimmung und im Namen des Zentrums für Psychosoziale Medizin unter der Leitung von Dr. Anton Leitner als Forschungsvorhaben deklariert, wurde unter der wissenschaftlichen Leitung von Univ. Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold vorerst der Fragebogen zur Befragung von Lehrsupervisoren, Lehrsupervisorinnen, Supervisoren und Supervisorinnen mit dem Titel „Fragebogen zu Beziehung und Wirksamkeit in der Supervision im Gesundheitswesen“ konzipiert.

Mitte April 2003 erhielt ich von Prof. Petzold ein E-Mail mit Anregungen und auch seine Zustimmung und Aufforderung, die Aussendung der Bogen zu starten. Drei Personen wurden zur probeweisen Beantwortung des Fragebogens gebeten.

Ende Juni 2003 erging je ein Fragebogen mit einem höflich-informativen Begleitbrief als erste Aussendung an 114 Personen, die aus der Internetadressenliste des ÖVS nach dem Zufallsprinzip ausgewählt wurden. Weiters wurde je ein Fragebogen an die 16 Studierenden des postgradualen Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen 2001-2005“ der Donau-Universität Krems verteilt. 32 Fragebogen wurden noch persönlich an Lehrsupervisorinnen, Lehrsupervisoren, Supervisorinnen und Supervisoren

¹⁷ *Jakob, Bernhard* 2003, <http://www.geographie.uni-stuttgart.de/mitarbeiterseiten/Jakob/SPSS/>, 19.02.05.

ausgegeben. Insgesamt erhielten somit 162 Personen Ende Juni, Anfang Juli 2003 je einen Fragebogen mit Begleitbrief zur Erklärung der Studie in einem Kuvert, das ein adressiertes Rückkuvert bereithielt. Ende Oktober 2003 waren 82 ausgefüllte Fragebogen zurückgesandt, was einen Rücklauf von 50,62 % ergibt.

Während der Zeit der Fertigstellung des ersten Fragebogens entstand die Idee, eine zweite Fragebogenerhebung mit äquivalenten Fragestellungen an Supervisanden und Supervisandinnen durchzuführen. Der Fragebogen entstand mit abgestimmten Fragen für das Supervisandensystem und wurde mit dem von Prof. Petzold vorgeschlagenen Titel „Fragebogen zu erlebter Beziehungsqualität und eingeschätzter Wirkung von Supervision im Gesundheitswesen“ fertig gestellt. Je ein Fragebogen erging als zweite Aussendung Ende September 2003 an Supervisandinnen und Supervisanden. 72 Fragebogen wurden an Pflegepersonen diverser niederösterreichischer Krankenhäuser gesandt. 60 Fragebogen wurden an Ärztinnen und Ärzte mit „ÖÄK-Diplom Psychotherapeutische Medizin“ geschickt, 11 Fragebogen an Ärztinnen und Ärzte mit „MAS-Abschluss Psychotherapeutische Medizin“ der Donau-Universität Krems und 80 Fragebogen an Ärztinnen und Ärzte, die psychotherapeutische Medizin unter Supervision ausüben. Insgesamt erhielten somit 223 Personen im Herbst 2003 je einen Fragebogen mit Begleitbrief zur Erklärung der Studie in einem Kuvert, das ein adressiertes Rückkuvert beinhaltete.

Im Frühjahr 2004 waren 67 ausgefüllte Fragebogen zurückgesandt, was einen Rücklauf von 30,04% ergibt.

7. AUSWERTUNG

7.1. AUFBEREITUNG DER DATEN

Die Auswertung der demographischen Daten und der Frageblöcke erfolgt vor allem nach einer *deskriptiven Statistik*¹⁸ in *einfachen Häufigkeiten*, wobei die Vergleiche in Prozentzahlen ausgewertet werden. Bei mehreren Kontrollvariablen wie bezüglich der Geschlechtsverteilung und der Zuordnung zur Gruppe der Supervisorinnen oder Supervisandinnen werden *Kreuztabellen* herangezogen. *Linien-, Balken- und Kreisdiagramme* dienen zur Visualisierung.

Den Fragen entsprechend werden die Antworten mit der Skalierung von 0 bis 100 in der Auswertung in eine fünfteilige Skalierung konvertiert, um die Aussagekraft zu verdeutlichen und die graphische Auswertung übersichtlich zu gestalten.

0 10 20 ┌───────────┐ sehr unzufrieden sehr negativ gar nicht wichtig	30 40 ┌───────────┐ unzufrieden negativ wenig wichtig	50 60 ┌───────────┐ mäßig zufrieden neutral mäßig wichtig	70 80 ┌───────────┐ zufrieden positiv wichtig	90 100 ┌───────────┐ sehr zufrieden sehr positiv sehr wichtig
1	2	3	4	5

¹⁸ Mit der Option *Deskriptive Statistik* lassen Sie beobachtete Mittelwerte, Standardabweichungen und Häufigkeiten für alle abhängigen Variablen in allen Zellen berechnen (SPSS GmbH Software 2002, SPSS Base 11.5, Benutzerhandbuch, Copyright © 2002 by SPSS Inc., Irland).

7.2. ERGEBNISSE

Im Anhang finden sich unter der jeweiligen Kapitelbezeichnung die im SPSS errechneten Tabellen und Diagramme.

7.2.1. ALTERS- UND GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

Das Alter der Supervisorinnen liegt erwartungsgemäß höher als das der Supervisandinnen. Gemessen am Durchschnittswert zeigt sich nur ein Unterschied von 2,82 Jahren. Entsprechend dem Medianwert¹⁹ von 51, bzw. 45 Jahren ist die Altersdifferenz zwischen beiden Gruppen 6 Jahre. In beiden Gruppen beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern 60% zu 40%.

7.2.2. GRUNDBERUF

FRAGEBOGEN I und FRAGEBOGEN II: Supervisorinnen- und Supervisandinnensystem werden zu diesem Punkt gemeinsam ausgewertet. Die Berufsgruppe der Psychotherapeutinnen stellt die überwiegende Mehrzahl von 50% bei den Grundberufen der Supervisorinnen (46,8%) und Supervisandinnen (54,3%).

24% geben als Grundberuf Pädagogin an, 22% Psychologin, 17% Diplomsozialarbeiterin und 11% Ärztin. 8% geben als Grundberuf „Fachärztin für Psychiatrie“ an. 3,7% sind als Sozialarbeiterin ausgewiesen und ebenso 3,7% geben als Grundberuf Supervisorin an. 2,4% arbeiten hauptberuflich als Sozialarbeiterin und 1,2% als Altenpflegerinnen.

12% geben andere, hier nicht angeführte Grundberufe an.

¹⁹ Der *Median* oder *Zentralwert* bezeichnet eine Grenze zwischen zwei gleich großen Hälften. Er kann mit dem Mittelwert zusammenfallen, kann aber auch unterschiedlich sein. (<http://de.wikipedia.org/wiki/Median>, 20.02.05)

FRAGEBOGEN I der Supervisorinnen: Die Frage nach der Differenzierung von erlerntem und ausgeübtem Beruf zeigt, fast 100% bleiben ihrem Grundberuf treu. Hauptberuflich sind nur etwa 3,7% als Supervisorinnen tätig.

FRAGEBOGEN II der Supervisandinnen: Entsprechend der selektierten Aussendung an angestellte und niedergelassene Ärzte und an Pflegepersonen in Krankenhäusern, ist die überwiegende Mehrzahl von 62,7% Ärztinnen für Allgemeinmedizin, 14,9% Psychiaterinnen, 13,4% Diplomkrankenschwestern.

7.2.3. TÄTIGKEITSBEREICH:

Wegen der Möglichkeit der Mehrfachantworten zeigen sich im Tätigkeitsbereich Überschneidungen:

FRAGEBOGEN I: Ausschließlich oder teilweise geben 66% an, in freier Praxis zu arbeiten, 26% in Institutionen, 9% in Krankenhäusern, 8% in Organisationen, 5% in Praxisgemeinschaften, 3% in Betrieben, 2% in Schulen und 1% in anderen Tätigkeitsbereichen.

FRAGEBOGEN II: Ausschließlich oder teilweise geben 33% an, in freier Praxis zu arbeiten, 11% in Institutionen, 42% in Krankenhäusern, 6% in Organisationen, 5% in Praxisgemeinschaften, 3% in Betrieben und 3% in anderen Tätigkeitsbereichen.

Befragt nach dem Führungsmodus an ihrem Arbeitsplatz, nennen die Supervisandinnen ihre Führung im Tätigkeitsbereich folgend: 32% eine ärztliche Führung, 23% eine „flache Hierarchie“, 7% eine „streng hierarchische“, 5% eine „andere Führung“ und 1,5% eine kollegiale Führung.

7.2.4. PRAXISSTANDORT

Vier Kategorien von Praxisstandorten, Dorf, Kleinstadt, mittlere Stadt und größere Stadt zeigen, 8,5% der Supervisorinnen arbeiten in Dorfgemeinschaften, 12,2% in Kleinstädten, 23,2% in mittleren Städten, 56,1% in der Großstadt, wohingegen nur 26,9% der Supervisorinnen in der Großstadt arbeiten. Ansonsten teilen sich die Praxisstandorte der Supervisorinnen mit 19,4% in Dörfern, 23,9% in Kleinstädten und 29,9% in mittleren Städten eher ausgewogen auf alle vier angebotenen Kategorien auf. Die genderspezifische Auswertung bringt keine Extremwerte ans Licht.

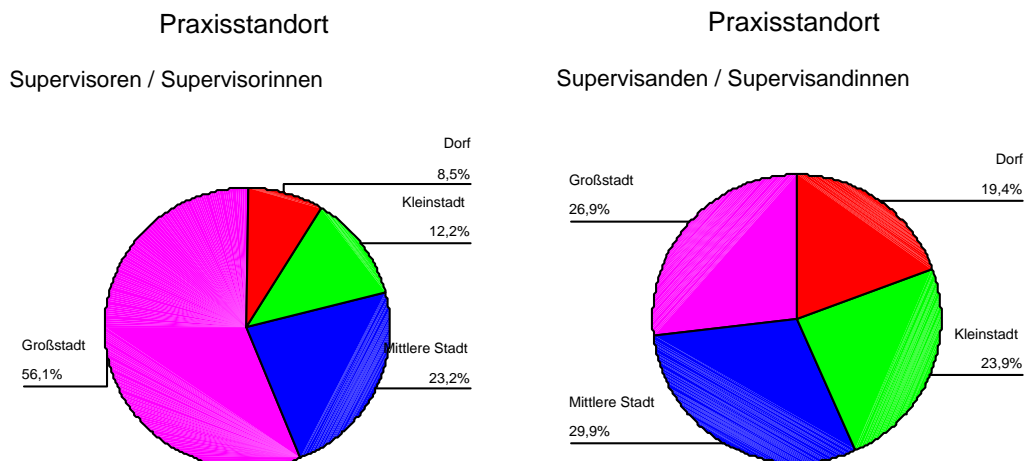


Abbildung 3

7.2.5. SUPERVISIONSAUSBILDUNG

41,5% der 82 Supervisorinnen machen zu diesem Punkt keine Angabe, 58,5% haben eine im Durchschnitt drei Jahre dauernde Supervisionsausbildung absolviert. Dabei ist zu bedenken, dass die Supervision im heutigen Sinne eine sehr kurze Tradition hat und eine Supervisionsausbildung in Österreich erst seit ungefähr sechs Jahren möglich ist.

7.2.6. AUSBILDUNGSINSTITUT

FRAGEBOGEN I: 12,2% der Supervisorinnen geben eine Ausbildung von IFS/EAG, Düsseldorf, Institut für Familientherapie und systemische Supervision/ Europäische Akademie für psychosoziale Gesundheit, an. 13 Supervisorinnen in Ausbildung des Lehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ an der Donau-Universität Krems geben die postgraduale Ausbildung an, das sind 15,9% der im Rücklauf erfassten Supervisorinnen. 25,5% geben die Institution an, in der sie zur Sozialarbeiterin oder Psychotherapeutin ausgebildet wurden. 17,1% geben andere, nicht näher definierte Ausbildungen und 29,3% keine Ausbildung an.

7.2.7. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

FRAGEBOGEN I: Mit 45,1% gibt der größere Teil an, keine Übergangsbestimmungen in Anspruch genommen zu haben, 26,8% bestätigt Übergangsbestimmungen zu unterliegen, mit 28,1% macht ein etwas größerer Teil keine Angabe.

7.2.8. FACHVERBANDSMITGLIEDSCHAFT DER SUPERVISORINNEN

47,6% geben keine Verankerung in einem Fachverband an. 41,5% sind im ÖVS, Österreichische Vereinigung für Supervision, organisiert. 3,7% geben ÖAGG, Österreichischer Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik, und 7,2% andere Institute oder psychotherapeutische Fachverbände an.

7.2.9. PSYCHOTHERAPIEAUSBILDUNG

Von den 82 Supervisorinnen geben 65,9% eine Psychotherapieausbildung an.

7.2.10. SUPERVISIONSSCHULE

Die Antworten dieser Frage wurden wegen der mangelnden Tradition der Supervisionsschulen entsprechend den psychotherapeutischen Traditionen kategorisiert. 40% geben eine integrative, 17% eine humanistische, 13% eine tiefenpsychologische und 11% eine systemische Ausrichtung ihrer Supervisionsschule an.

7.2.11. BERUFLICHE ZUFRIEDENHEIT

Supervisorinnen sehen auf einer Skala von 0 bis 100 ihre Berufszufriedenheit bei der Mittelwertanalyse mit 84,07 (Median 90) etwas positiver als Supervisandinnen mit einem Mittelwert von 79 (Median 80).

Der genderspezifische Aspekt zeigt in beiden befragten Systemen tendenziell eine etwas höhere Berufszufriedenheit der Frauen.

7.2.12. EINFLUSS DER BERUFSTÄTIGKEIT AUF PRIVATLEBEN

Einen deutlicher positiven Einfluss der Berufstätigkeit auf ihr Privatleben finden Supervisorinnen mit einem Mittelwert von 75,19 (Median 80) gegenüber den Supervisandinnen mit 69,1 (Median 70) auf der Bewertungsskala von 0-100.

7.3. ORIENTIERUNGSFRAGEN

7.3.1. DEFINITION SUPERVISION

Wie definieren **Sie** Supervision?

Von beiden Systemen wird „Supervision“ zum Teil recht unterschiedlich definiert. Von 82 Supervisorinnen und 67 Supervisandinnen werden Prioritäten und Nennungen gefunden, die wortgruppenmäßig erfasst und den Diagrammblöcken entsprechend kommentiert werden. In der Gesamtschau aller Blöcke sind die Aussagen wieder in Relation zu stellen. Diese Auswertung stellt den Versuch dar, im Wissen um die Problematik, eine qualitative Abfrage quantifizieren zu wollen.

Aus einer geschriebenen Definition kann eine Zusammenfassung von Worten in Gruppen nur als Komprimierung durch Reduktion gesehen werden. In diesem Sinne kann vielleicht hier auch das Abrufen und Aufscheinen sozialer Repräsentationen gesehen werden.

Als „Beratung“ wird Supervision im Supervisorinnensystem am allerhäufigsten genannt, auch als „Begleitung“ wird sie in diesem System häufiger benannt als im Supervisandinnensystem. Beide Systeme definieren übereinstimmend Supervision als „Hilfestellung“, „Psychohygiene“ und „Entlastung“. In ähnlicher Übereinstimmung wird Supervision noch als „Unterstützung“ gesehen, als „Burnoutprophylaxe“ taucht sie nur im Supervisorinnensystem auf.

26,24% der Supervisorinnen und 6,70% der Supervisandinnen nennen Supervision als Reflexion. Die weiteren Aussagen über die Wertigkeit der Reflexion sind kontextbezogen und zeigen Übereinstimmung in beiden Systemen von Supervision als Reflexion „eigener Prozesse“, intersubjektiver Prozesse“, der „Arbeitssituation“, der „Institution“.

Im Supervisandinnensystem wird Supervision als Reflexion „beruflichen Handelns“, der „Organisation“ und als „Klärung“ nicht genannt.

Beide Systeme definieren fast gleichwertig Supervision als „Kontrolle“. Supervision als „Anleitung“ wird im Supervisorinnensystem höher positioniert.

Im Supervisandinnensystem erfährt Supervision als „Überschau“ eine höhere Nennung. Das Wort „Arbeitsbündnis“ scheint in den Definitionen dieses Systems nicht auf.

Das Supervisorinnensystem bezeichnet Supervision weitaus mehr als „Förderung/ Weiterentwicklung“. Das Ziel der Förderung, die „Handlungsfähigkeit“, erhält in dieser Gruppe eine hohe Position, gefolgt von „persönlicher Ressource“, gleichwertig von „sozialer Ressource“ und „andere Sichtweisen“, und gleichwertig von „Beziehungsfähigkeit“ und „Ermächtigung“.

Im Supersandinnensystem wird ausschließlich Supervision als „Förderung/ Weiterentwicklung anderer Sichtweisen“ genannt.

Zur Definition von Supervision zeigen im Supervisorinnensystem die differenzierten Nennungen eine Priorität der „Steigerung von Qualität“ und „Steigerung von Kompetenz“, gefolgt und gleich bewertet von „Professionalität“ und „Arbeitszufriedenheit“, weniger und gleich häufig genannt als „Steigerung von Motivation“ und „Reflexionsfähigkeit“.

Im Supervisandinnensystem werden gleichrangig, aber nur „Qualitätssteigerung“, „Kompetenzsteigerung“ und „Arbeitsfähigkeit“ erwähnt.

Im Supervisorinnensystem wird „Gruppenerlebnis“ öfter genannt, „Konfliktbewältigung“ wird wesentlich niedriger positioniert.

Im Supervisandinnensystem werden „Konfliktbewältigung“ und „Gruppenerlebnis“ gleich oft genannt.

Das Supervisorinnensystem benennt am häufigsten die „Berufsbezogenheit“, dann die „Feldbezogenheit“, weist Supervision als „fachlich/ professionell“ aus, weniger als „Bezug zu Klienten-/ Patientenebene“ und am wenigsten die „Theoriebezogenheit“.

Im Supervisandinnensystem wird die „Theoriebezogenheit“ wie auch „fachlich/ professionell“ sehr wenig genannt, etwas öfter der „Bezug zu Klienten-/ Patientenebene“, die „Feldbezogenheit“ findet wesentlich höhere Nennungen als die „Berufsbezogenheit“.

Das Supervisorinnensystem benennt Supervision am häufigsten als „Problembewältigung“, weniger oft als „Fallsupervision“. In diesem System werden die Begriffe „Problembesprechung“, „Feedback“ und „Gespräch mit Experten“ nicht genannt.

Auch das Supervisandinnensystem positioniert Supervision als „Problembewältigung“ an erster Stelle, gleich danach als „Problembesprechung“, dann als „Fallsupervision“, „Feedback“ und zuletzt als „Gespräch mit Experten“.

Keinen qualitativen Definitionsversuch zu „Supervision“ machen 5,74% der Supervisorinnen und 10,72% der Supervisandinnen.

7.3.2. DEFINITION BEZIEHUNG

Wie definieren **Sie** Beziehung?

Beziehung findet im Supervisorinnensystem als „Kooperation“, „Geben“, „Distanz“ und „Auseinandersetzung“ wenig Nennungen, als „Kontakte“ die häufigste Nennung, gefolgt von „Begegnung“, dann gleichermaßen „Beziehung“ und „Interaktion“, dann „Bindung“ und „Austausch“, dann gleichwertig „Kommunikation“ und „Nähe“.

Das Supervisandinnensystem erwähnt „Auseinandersetzung“ nicht, nennt dann in der Häufigkeit aufsteigend „Kooperation“, gleichwertig „Beziehung“ und „Geben“, dann „Kommunikation“, „Nähe“ und „Distanz“, dann gleichhäufig „Begegnung“ und „Austausch“ und dann gleich häufig „Bindung“ und „Interaktion“. Wie im Supervisorinnensystem hat „Kontakte“ die häufigste Nennung.

In den Relationsmodi „Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung“ bewerten Supervisorinnen die ersten drei Kategorien deutlich höher als Supervisandinnen. Bei dem Modus „Bindung“ nehmen Supervisorinnen ihre Bewertung stark zurück, Supervisandinnen hingegen geben „Bindung“ einen zunehmend höheren Stellenwert.

Mit einer weniger häufigen Nennung reihen Supervisorinnen in absteigender Reihenfolge „Wertschätzung, Miteinander, Verantwortlichkeit, Liebe“ und „Konfliktfähigkeit“.

Supervisandinnen reihen „Miteinander, Wertschätzung, Konfliktfähigkeit“ und „Liebe“ und nennen „Verantwortlichkeit“ überhaupt nicht.

Das Supervisorinnensystem positioniert den Begriff „Kontinuum“ sehr hoch, absteigend gefolgt von „Verhältnis“, „Raum“, „Ko-Respondenz“ und zuletzt ex aequo „Verständnis“ und „Klima“.

Das Supervisandinnensystem nennt nur den Begriff „Kontinuum“ am häufigsten, und dann gleich oft „Verhältnis“ und „Raum“.

„Ko-Respondenz“, „Verständnis“, „Klima“ wird hier nicht genannt.

Bei der Betrachtung des Diagramms der Attribuierungen gestaltet sich der Kurvenverlauf in beiden Systemen ähnlich, „wechselseitig“ liegt in den Nennungen weit voran, „wertschätzend“ und „gemeinsam“ folgen.

Im Supervisorinnensystem liegen „emotional“, „gleichwertig“, „anteilnehmend“ und „konfliktfähig“ gleichwertig in niedriger Nennung.

Im Supervisandinnensystem wird „emotional“, „vertrauensvoll“ und „konfliktfähig“ gleich oft genannt.

„Sachlich“, „gleichwertig“, „zweckgebunden“ und „anteilnehmend“ ist nicht genannt.

Keine Angabe zur Definition „Beziehung“ machen 9,8% der Supervisorinnen und 12,06% der Supervisandinnen.

Häufigkeit bei Supervisorinnen in %		Häufigkeit bei Supervisandinnen in %	
Kontakte	9,84	Kontakte	4,69
Begegnungen	8,2	Miteinander	4,69
Interaktion	7,38	Interaktion	3,35
Beziehung	7,38	Bindung	3,35
Kontinuum	6,56	Wertschätzung	3,35
Bindung	4,92	Begegnungen	2,68
Austausch	4,92	Kontinuum	2,68
Wertschätzung	4,1	Austausch	2,68
Verhältnis	4,1	Kommunikation	2,01
Miteinander	3,28	Nähe	2,01
Raum	3,28	Distanz	2,01
Verantwortlichkeit	2,46	Konfliktfähigkeit	2,01
Ko-Respondenz	2,46	Beziehung	1,34
Kommunikation	1,64	Verhältnis	1,34
Nähe	1,64	Raum	1,34
Liebe	1,64	Liebe	1,34
Distanz	0,82	Geben	1,34
Konfliktfähigkeit	0,82	Kooperation	0,76
Geben	0,82	Verantwortlichkeit	0
Kooperation	0,82	Ko-Respondenz	0
Auseinandersetzung	0,82	Auseinandersetzung	0
Verständnis	0,82	Verständnis	0
Klima	0,82	Klima	0

Dem Beziehungskonzept Petzolds entsprechend sind die Relationalitätsmodi „Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung“ hervorgehoben.

7.3.3. DEFINITION „SUPERVISORISCHE BEZIEHUNG“

Was ist für **Sie** supervisorische Beziehung?

Aus Vergleichsgründen wurden die Wortkategorien aus dem Kapitel 7.3.2. „Definition Beziehung“ übernommen. So sind bei manchen Begriffen keine Nennungen anzutreffen, sowohl in den Tabellen der Supervisorinnen, als auch in den Tabellen der Supervisandinnen.

In beiden Systemen wird „Bindung“ nicht genannt. Die Häufigkeit des Begriffes Beziehung ergibt sich aus den vielen, später angeführten, differenzierten Attributionen zur Beziehung.

Bei den Attributionen zur Beziehung findet sich im Supervisorinnensystem eine hohe Nennung von „wechselseitig“ und dann „vertrauensvoll“, „gemeinsam“, „wertschätzend“, „zweckgebunden“; „emotional“ wird nicht genannt.

Im Supervisandinnensystem besteht eine hohe Nennung von „vertrauensvoll“, dann auch „wertschätzend“, „zweckgebunden“, „wechselseitig“, dann „gemeinsam“ und „emotional“.

Beide Systeme benennen „sachlich“, „gleichwertig“, „anteilnehmend“ und „konfliktfähig“ nicht.

Keine Angaben machen 11,48% der Supervisorinnen und 15,41% der Supervisandinnen.

In beiden Systemen zeigt der Begriff „Beziehung“ relativ einen hohen Score.

In abfallender Reihenfolge ist der Tabelle zu entnehmen:

Häufigkeit bei Supervisorinnen in %	Häufigkeit bei Supervisorinnen in %	Häufigkeit bei Supervisorinnen in %	Häufigkeit bei Supervisorinnen in %
Beziehung	20,5	Beziehung	3,35
Arbeitsbündnis	9,84	Arbeitsbündnis	3,35
Berufsbezogenheit	9,84	fachlich / professionell	3,35
Fachlich / professionell	8,2	Berufsbezogenheit	2,68
Arbeitsbeziehung	7,38	Begleitung	2,68
Kontakte	4,92	Hilfestellung	2,68
Austausch	4,92	Problembewältigung	2,68
Distanz	4,92	Arbeitsbeziehung	2,01
Unterstützung (professionell)	4,1	Unterstützung (professionell)	2,01
Begegnungen	3,28	Wertschätzung	2,01
Interaktion	3,28	Bezug zu Klient/Pat-Ebene	2,01
Reflexion	3,28	Reflexion	1,34
Feldbezogenheit	3,28	Verhältnis	1,34
Kommunikation	2,46	Gruppe	1,34
Wertschätzung	2,46	Problembesprechung i. Arbeitsb	1,34
Verhältnis	2,46	Kontakte	0,67
Begleitung	2,46	Interaktion	0,67
Hilfestellung	2,46	Feldbezogenheit	0,67
Förderung / Weiterentwicklung	2,46	Kommunikation	0,67
Miteinander	1,64	Förderung / Weiterentwicklung	0,67
Gruppe	1,64	Miteinander	0,67
Bezug zu Klient/Pat-Ebene	1,64	Auseinandersetzung	0,67
Kooperation	0,82	Verständnis	0,67
Auseinandersetzung	0,82	Raum	0,67
Verantwortlichkeit	0,82	Austausch	0
Liebe	0,82	Distanz	0
Ko-Respondenz	0,82	Begegnungen	0
Anleitung	0,82	Kooperation	0
Problembewältigung	0,82	Verantwortlichkeit	0
Bindung	0	Liebe	0
Geben	0	Ko-Respondenz	0
Nähe	0	Anleitung	0
Konfliktfähigkeit	0	Bindung	0
Verständnis	0	Geben	0
Raum	0	Nähe	0
Kontinuum	0	Konfliktfähigkeit	0
Klima	0	Kontinuum	0
Überschau	0	Klima	0
Kontrolle	0	Überschau	0
Korrektur b. Verfahrensmängeln	0	Kontrolle	0
Konfliktbewältigung	0	Korrektur b. Verfahrensmängeln	0
Theoriebezogenheit	0	Konfliktbewältigung	0
Fallsupervision	0	Theoriebezogenheit	0
Problembesprechung i.Arbeitsb	0	Fallsupervision	0
Feedback	0	Feedback	0
Gespräch mit Experten	0	Gespräch mit Experten	0

7.3.4. SUPERVISORISCHE VERFAHREN

Supervisorinnen sind in absteigender Reihenfolge den systemischen, integrativen, humanistischen, tiefenpsychologischen und lerntheoretischen Traditionen verpflichtet. 4% geben keine Tradition ihrer angewendeten supervisorischen Verfahren an.

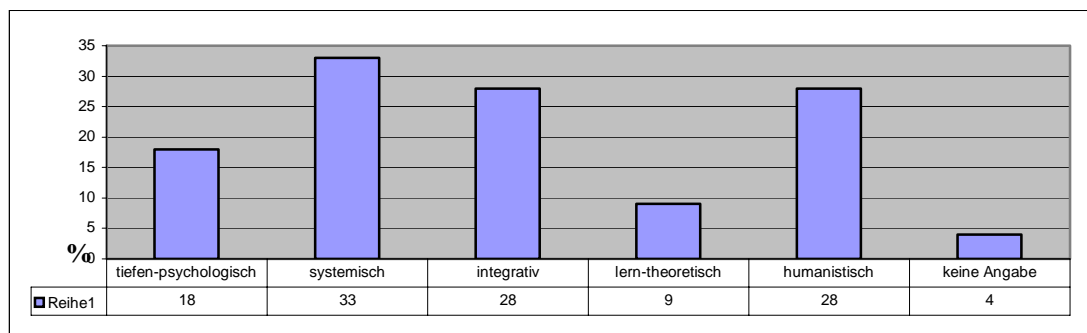


Abbildung 4

7.3.5. ARBEITSTECHNIKEN

Die Arbeitstechniken sind variantenreich, multimodal bis eklektisch. Die Tabelle der Beschreibungen ist im Anhang einsehbar.

7.3. FRAGEBLOCK 1 WIE WICHTIG IST FÜR SIE IN DER SUPERVISION?

Die phänomenologische Beschreibung der ausgewerteten Ergebnisse soll hier keiner Interpretation unterzogen werden. Die Zuordnung der Kategorien wird in absteigender Reihenfolge der gewerteten Zuordnung angegeben. Auffälligkeiten in Bewertung werden zusätzlich angegeben.

F1.1 Erstkontakt

Der Großteil der Supervisorinnen erachtet die Bedeutung des Erstkontaktes als „sehr wichtig“ und „wichtig“, doch auch „gar nicht wichtig“ und „wenig wichtig“ wird angegeben.

Der größere Teil der Supervisorinnen erachtet die Bedeutung des Erstkontaktes als „wichtig“ und „sehr wichtig“, doch auch „wenig wichtig“ wird angegeben, als „gar nicht wichtig“ gibt es hier keine Einschätzung.

F1.2 Die ersten (Probe-) Sitzungen

Die ersten (Probe-) Sitzungen werden vom Großteil der Supervisorinnen als „wichtig“ und „sehr wichtig“ erachtet.

Der größere Teil der Supervisorinnen erachtet die ersten (Probe-) Sitzungen als „wichtig“, ein kleinerer Teil als „sehr wichtig“.

F1.3 Die weiteren Sitzungen

Supervisorinnen und Supervisorinnen schätzen die weiteren Sitzungen größtenteils als „wichtig“ und „sehr wichtig“ ein.

F1.4 Die kontinuierliche Supervision

Supervisorinnen und Supervisorinnen geben die kontinuierlichen Sitzungen ebenfalls größtenteils als „wichtig“ und „sehr wichtig“ an.

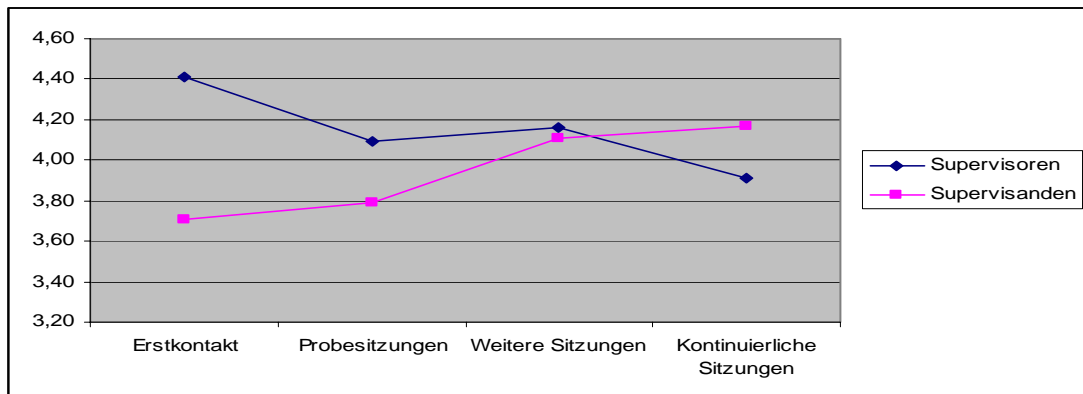
Diagramm: Mittelwertanalyse „Wie wichtig ist für **Sie** in der Supervision?“

Abbildung 5

Im Diagramm der Mittelwertanalyse zeigt die Liniengraphik der Supervisorinnen die hohe Einschätzung des Erstkontaktes, die geringere der Probesitzungen und weiteren Sitzungen und die noch geringere der kontinuierlichen Sitzungen.

Im Vergleich zeigt die Liniengraphik der Supervisandinnen die geringere Einschätzung des Erstkontaktes, die etwas höhere der Probesitzungen, eine fast gleich hohe Einschätzung der weiteren Sitzungen und eine höhere Einschätzung der kontinuierlichen Sitzungen.

F1.5 Übertragung/ Den Supervisor zu mögen

Die Übertragung wird von den Supervisorinnen als „wichtig“ oder „sehr wichtig“, die Frage nach „den Supervisor zu mögen“ von den Supervisandinnen als „sehr wichtig“ und „wichtig“ eingeschätzt. 7% der Supervisorinnen und 3% der Supervisandinnen machen zur dieser Frage keine Angabe.

F1.6 Gegenübertragung/ Vom Supervisor gemocht zu werden

Gegenübertragung wird von 66% der Supervisorinnen und „vom Supervisor gemocht zu werden“ von 56% der Supervisandinnen als „wichtig“ und „sehr

wichtig“ eingeschätzt. 7% der Supervisorinnen und 3% der Supervisandinnen machen zu diesem Punkt keine Angabe.

F1.7 Arbeitsbündnis

Die Bewertung des Arbeitsbündnisses ist bei den Supervisorinnen auffällig „sehr wichtig“ und „wichtig“. Die Supervisandinnen bewerten ebenso in dieser Abstufung. Kaum eingeschätzt als „gar nicht wichtig“ und „wenig wichtig“ wird das Arbeitsbündnis von beiden Systemen.

Der Medianwert von 5 bei Supervisorinnen und 4 bei Supervisandinnen zeigt die relativ höhere Wertzuteilung durch die Supervisorinnen.

F1.8 Beziehungsgestaltung

Bei den Supervisorinnen ist eine sehr hohe Einschätzung der Beziehungsgestaltung mit „sehr wichtig“, auch noch mit „wichtig“ zu sehen. Die Supervisandinnen schätzen die Beziehungsgestaltung mit „wichtig“ und dann mit „sehr wichtig“ ein. Bei dieser Gruppe ist die fehlende Nennung mit 6% auffallend.

F1.9 Affiliation

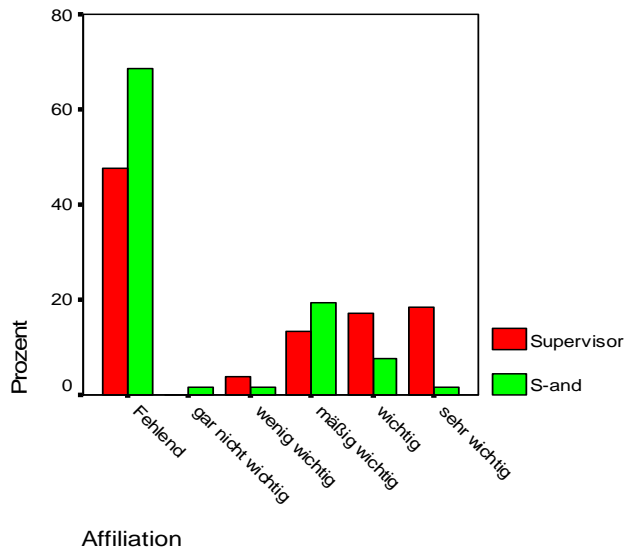


Abbildung 6

Die Affiliation wird in den Bereichen von „sehr wichtig“ bis „mäßig wichtig“ sehr niedrig gewertet. 1,2% der Supervisorinnen und 13,4% der Supervisandinnen geben keine Angabe und 46,3% der Supervisorinnen und 55,2% der Supervisandinnen „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an.

F1.10 Reaktanz

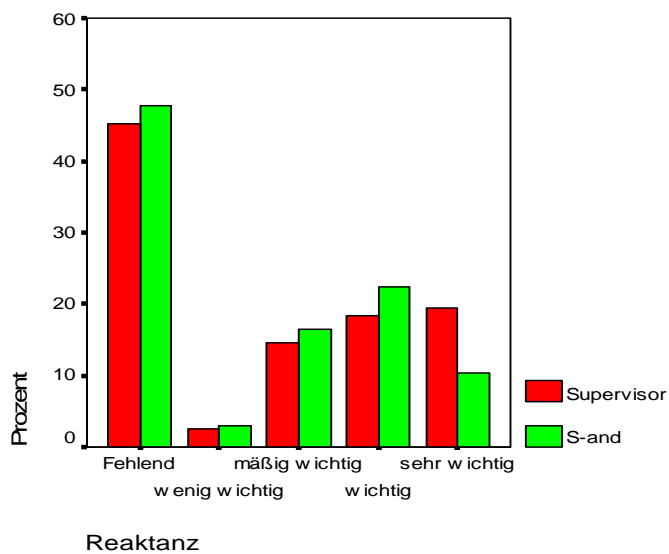


Abbildung 7

Die Reaktanz wird in den Bereichen von „sehr wichtig“ bis „mäßig wichtig“ sehr niedrig gewertet. 2,4% der Supervisorinnen und 7,5% der Supervisandinnen geben keine Angabe und 42,7% der Supervisorinnen und 40,3% der Supervisandinnen „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an.

F1.11 Abschied

Der Abschied zeigt sich bei den Supervisorinnen in der Bewertung als „sehr wichtig“ und „wichtig“, Die Supervisandinnen geben hier ihre Bewertung von „wichtig“, dann gleichermaßen „sehr wichtig“ und „mäßig wichtig“. Ein hoher Prozentsatz von 24% der Supervisandinnen beantwortet diese Frage nicht.

Diagramm Mittelwertanalyse: „Wie wichtig ist für Sie in der Supervision“:

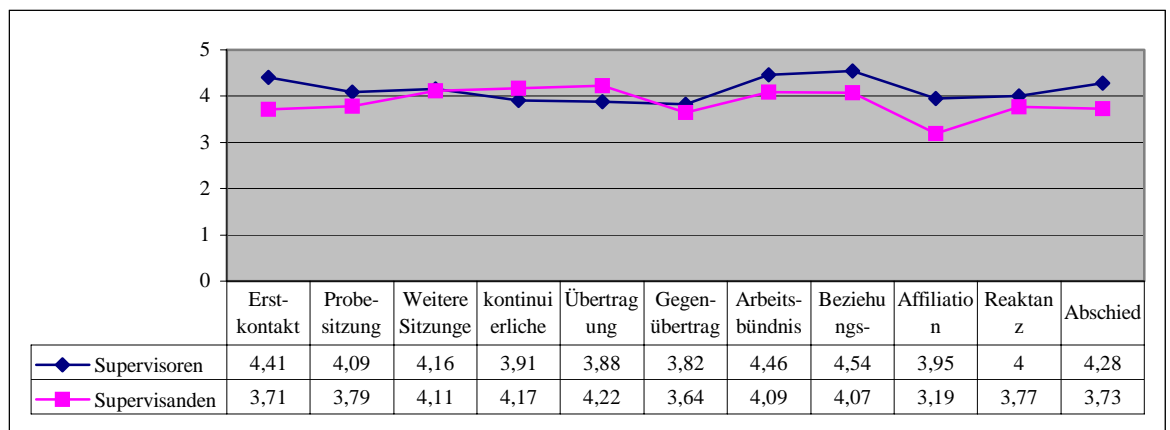


Abbildung 8

Im Vergleich der Mittelwerte zeigen die Diagrammlinien der Supervisorinnen und Supervisandinnen zum ersten Frageblock trotz kleinerer Abweichungen einen fast synchronen Verlauf.

7.5. FRAGEBLOCK 2
WORAUF ACHTEN SIE BEIM ERSTKONTAKT MIT DEM
SUPERVISANDEN?
WORAUF ACHTEN SIE BEIM ERSTKONTAKT MIT DEM
SUPERVISOR?

F2.1 Name

Beim Erstkontakt beachten Supervisorinnen, Mittelwert 3,15 (Median 3), den Namen ihres Gegenübers deutlich mehr als die Supervisandinnen mit einem Mittelwert 2,06 (Median 1). 50,7% der Supervisandinnen geben bei der Frage nach dem Namen mit „gar nicht wichtig“ ihre höchste Bewertung.

F2.2 Alter

Der Großteil beider befragten Gruppen findet beim Erstkontakt in der Supervision das Alter des Gegenübers „gar nicht wichtig“ bis „mäßig wichtig“. Der kleine Teil von 1,5% der Supervisandinnen schätzt das Alter der Supervisorin als „sehr wichtig“ ein.

F2.3 Geschlecht

Beim Erstkontakt in der Supervision beachten Supervisorinnen das Geschlecht des Gegenübers etwas mehr als die Supervisandinnen. Mit 40,3% bewerten viele der Supervisandinnen mit „gar nicht wichtig“.

F2.4 Beruf

Die Wichtigkeit des Berufes findet im Erstkontakt von 41,5% der Supervisorinnen eine „wichtige“ Beachtung. 32,8% Supervisandinnen beachten den Beruf als „wichtig“ und 23,9% als „gar nicht wichtig“.

F2.5 Stimme

47,6% der Supervisorinnen und 37,3% der Supervisandinnen messen der Stimme im Erstkontakt eine „wichtige“ Beachtung zu. Der Median zeigt in beiden Gruppen den Wert 3. Die Bewertung der Beachtung der Stimme liegt bei den Supervisorinnen im Mittelwert etwas höher.

F2.6 Sprache

Im Erstkontakt findet die Sprache eine „wichtige“ Beachtung bei 46,3% der Supervisorinnen und 40,3% der Supervisandinnen. Der Median hat für beide Gruppen den Wert 4.

F2.7 Auftreten

45,1% der Supervisorinnen und 41,8% der Supervisandinnen erachten das Auftreten im Erstkontakt als „wichtig“.

F2.8 Händedruck

Der Händedruck findet beim Erstkontakt in beiden Gruppen mit über 50% der Befragten gleichermaßen eine „mäßig wichtige“ und „wichtige“ Beachtung.

F2.9 Problem/ Anliegen

Sehr ausgeglichen hat das Problem/ Anliegen beim Erstkontakt bei gleichermaßen ansteigender Wichtigkeit mit rund 80% beider Gruppen eine „wichtige“ bis „sehr wichtige“ Beachtung.

F2.10 Arbeitsfeld

Das Arbeitsfeld findet beim Erstkontakt bei gleichermaßen ansteigender Wichtigkeit in beiden Gruppen eine „wichtige“ bis „sehr wichtige“ Beachtung, die Bewertung der Supervisorinnen liegt etwas höher.

F2.11 Finanzielle Situation

Der finanziellen Situation wird im Erstkontakt von 35,4% der Supervisorinnen als „mäßig wichtig“ und von 26,8% als „wichtig“ beachtet. Erachten 20,9% der Supervisandinnen ihre finanzielle Situation als „mäßig wichtig“, geben 22,4% diese als „gar nicht wichtig“ an. Und 11,9% der Supervisandinnen geben „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an, 2,4% der Supervisorinnen ebenso. Der Medianwert ist gleich.

F2.12 Eigenmotivation/ Selbstmotivation

Die Beachtung der Eigenmotivation beim Erstkontakt ist zu 96,3% von Supervisorinnen (Median 5) als „wichtig“ bis „sehr wichtig“ ausgewiesen, von den Supervisandinnen (Median 4) beachten diese in gleicher Bewertung zu 61,2%.

F2.13 Fremdmotivation/ Motivation durch andere

Die Beachtung der Fremdmotivation beim Erstkontakt ist zu 67% von Supervisorinnen (Median 4) als „wichtig“ bis „sehr wichtig“ ausgewiesen, von den Supervisandinnen (Median 2) beachten diese in gleicher Bewertung zu 23,9%.

Diagramm: Mittelwertanalyse des Frageblockes 2

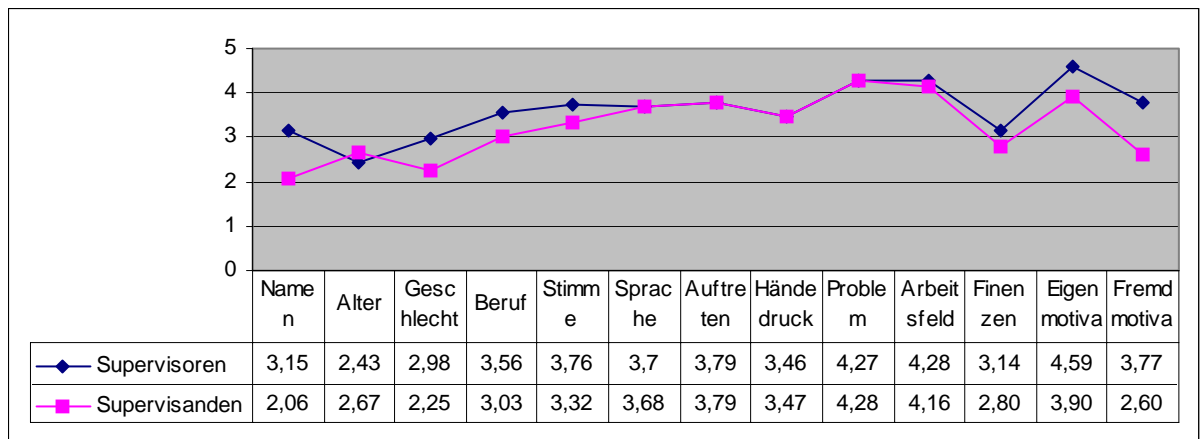


Abbildung 9

Im Vergleich der Mittelwerte zeigen die Diagrammlinien der Supervisorinnen und Supervisandinnen zum zweiten Frageblock trotz kleinerer Abweichungen einen fast synchronen Verlauf. Es zeigt sich die etwas höhere Beachtung der Supervisorinnen von Name, Geschlecht, Beruf, Stimme, finanzieller Situation und Eigen- und Fremdmotivation, jedoch die fast gleich große Beachtung von Alter, Sprache, Auftreten, Händedruck und des Problems/ Anliegens.

7.6. FRAGEBLOCK 3: WORAUF ACHTEN SIE IN DEN ERSTEN (PROBE-) SITZUNGEN?

F3.1 Geschlecht

Die Wichtigkeit des Geschlechts des Arbeitspartners bei den ersten Probesitzungen wird von Supervisorinnen (Median 3) „mäßig wichtig“ beachtet, 56,7% der Supervisandinnen (Median 2) geben die Beachtung mit „gar nicht wichtig“ und „wenig wichtig“ an.

F3.2 Kleidung

Fällt die Einschätzung des Beachtens von Kleidung bei den Supervisorinnen etwas höher aus, findet die Kleidung in beiden befragten Gruppen relativ wenig Beachtung.

F3.3 Mimik

Eine geringfügig höhere Bedeutung erteilen Supervisorinnen der Mimik als Supervisandinnen dies bei ihren Gesprächspartnern tun.

F3.4 Gestik

Ebenso eine etwas größere Bedeutung erteilen Supervisorinnen der Gestik als Supervisandinnen.

F3.5 Blickkontakt

Bei der Bewertung des Blickkontaktes übertreffen die Supervisorinnen die Supervisanden um fast ein Drittel. Der Blickkontakt findet bei der Supervisorinnen wesentlich höhere Beachtung als bei den Supervisanden.

F3.6 Bewegungsmuster/ Art und Weise wie sich der Supervisor bewegt

Insgesamt fällt die Beachtung der Bewegungsmuster bei Supervisorinnen und Supervisandinnen gleich aus. 9% der Supervisandinnen machen keine Angabe.

F3.7 Geruch

Supervisorinnen geben dem Geruch etwas weniger Beachtung als die Supervisandinnen. 10% der Supervisandinnen machen zu dieser Frage keine Angabe.

F3.8 Stimme

Stimme bewerten im Mittelwert Supervisorinnen (Median 4) höher als Supervisandinnen (Median 4).

F3.9 Sprache

Auch die Beachtung der Sprache bewerten Supervisorinnen (Median 4) im Mittelwert höher als Supervisandinnen (Median 4).

F3.10 Emotionalität

Emotionalität wird im Mittelwert deutlich höher von Supervisorinnen in ihrer Wichtigkeit gesehen. Die Medianwerte sind in beiden Gruppen 4.

F3.11 Atmosphäre

Atmosphäre wird von Supervisorinnen und Supervisandinnen in ihrer Wichtigkeit annähernd gleich und als „wichtig“ und „sehr wichtig“ beachtet.

F3.12 Aufmerksamkeit

Aufmerksamkeit findet bei 89% der Supervisorinnen (Median 4,5) und 88% der Supervisandinnen (Median 5) als „wichtig“ und „sehr wichtig“ Beachtung.

F3.13 Gesprächsdynamik

Gesprächsdynamik ist für Supervisorinnen und Supervisandinnen „wichtig“ bis „sehr wichtig“.

F3.14 Gesprächsthema

Beide befragten Gruppen beachten in den ersten Probesitzungen das Gesprächsthema als „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F3.15 Problemgeschichte

Problemgeschichte wird von Supervisorinnen ungefähr um ein Drittel wichtiger bewertet als von Supervisandinnen. 15% der Supervisandinnen machen keine Angabe oder geben dem Punkt „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“.

F3.16 Ziele in Bezug auf den Supervisanden/ Ihre eigenen Ziele

Ziele in Bezug auf den Supervisanden finden bei den Supervisorinnen um mehr als ein Drittel höhere Beachtung als die Beachtung der eigenen Ziele der Supervisandinnen. 92,7% der Supervisorinnen geben der Beachtung „sehr wichtig“ und „wichtig“. 9% der Supervisandinnen geben keine Antwort und „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ ab.

F3.17 Ziele in Bezug auf Klienten/ Patienten des Supervisanden/

Ziele der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

Ziele in Bezug auf Patienten und Klienten werden von Supervisorinnen um mehr als ein Drittel höher bewertet, als von den Supervisandinnen, die in 12% keine Antwort und „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ abgeben.

Diagramm: Mittelwertanalyse zu Frageblock 3

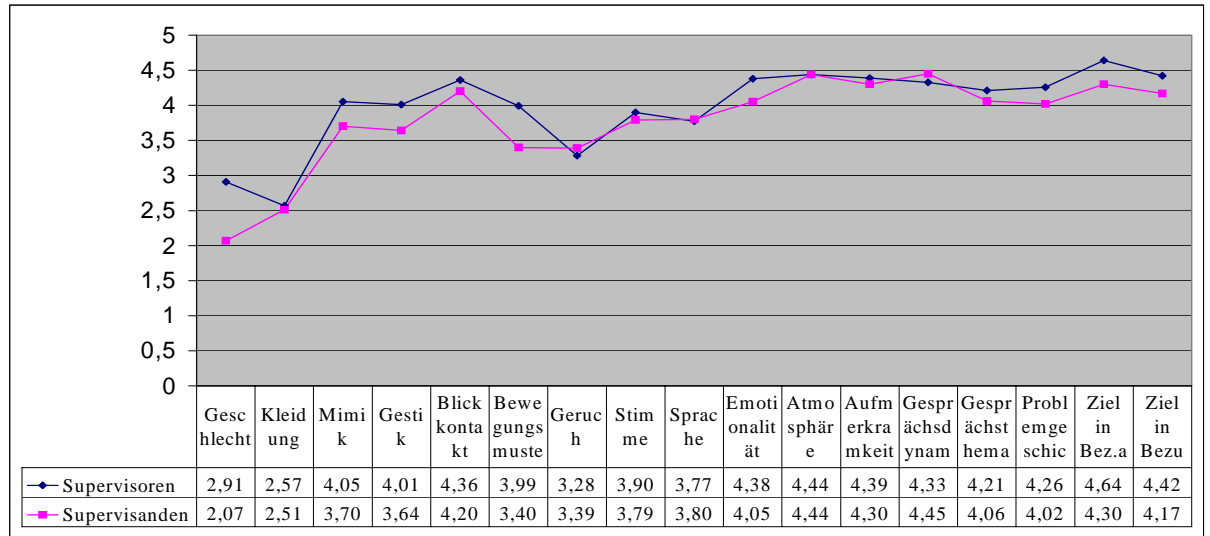


Abbildung 10

Im Vergleich der Mittelwerte zeigen die Diagrammlinien der Supervisorinnen und Supervisandinnen zum dritten Frageblock trotz kleinerer Abweichungen einen fast synchronen Verlauf.

7.7. FRAGEBLOCK 4:

WIE WICHTIG IST FÜR SIE IM LAUFE DER SUPERVISION BEZOGEN AUF DEN SUPERVISANDEN?

WIE WICHTIG IST FÜR SIE IM LAUFE DER SUPERVISION?

F4.1 Wechselseitige Verlässlichkeit

95,2% der Supervisorinnen und 86,6% der Supervisandinnen unterstreichen die Bedeutung der wechselseitigen Verlässlichkeit mit „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.2 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

85,3% der Supervisorinnen und 79,1% der Supervisandinnen unterstreichen die Bedeutung der Zukunftsperspektiven mit „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.3 Atmosphärisches Wohlbefinden

92,7% der Supervisorinnen und 94% der Supervisandinnen unterstreichen die Bedeutung des atmosphärischen Wohlbefindens mit „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.4 Reflexionsvermögen/

Möglichkeit, Situation mit Abstand zu überdenken

89% der Supervisorinnen und 94% der Supervisandinnen finden die Bedeutung des Reflexionsvermögens „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.5 Introspektionsfähigkeit/

Fähigkeit, sich selbst zu beobachten und zu verstehen

81,7% der Supervisorinnen und 94% der Supervisandinnen schätzen die Wichtigkeit diese Fähigkeit als „sehr wichtig“ und „wichtig“ ein.

Der Mittelwert 4,35 (Median 4) ist bei den Supervisorinnen niedriger als bei den Supervisandinnen mit dem Mittelwert 4,66 (Median 5).

F4.6 Emotionalität

Mit jeweils über 80% bewerten beide Gruppen die Emotionalität fast gleichwertig mit „wichtig“ bis „sehr wichtig“.

F4.7 Konfliktfähigkeit

85,4% der Supervisorinnen und 92,5% der Supervisandinnen halten Konfliktfähigkeit für „sehr wichtig“ und „wichtig“. Auf diesem hohen Niveau liegt für Supervisorinnen der Mittelwert mit 4,29 (Median 4) niedriger als für Supervisandinnen mit dem Mittelwert 4,49 (Median 5).

F4.8 Konsensfähigkeit

Die Konsensfähigkeit schätzen Supervisorinnen ebenso auf einem hohen Niveau etwas niedriger ein als Supervisandinnen. Für Supervisorinnen liegt der Mittelwert mit 4,14 (Median 4) niedriger als für Supervisandinnen mit dem Mittelwert 4,46 (Median 5).

F4.9 Wertschätzung von Dissens/ FRAGEBOGEN II

Diese Frage wurde nur den Supervisanden gestellt.

76,1% der Supervisandinnen ist die Wertschätzung von Dissens „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.10 Toleranz gegenüber anderen Positionen/ FRAGEBOGEN II

Diese Frage wurde nur den Supervisanden gestellt.

92,5% der Supervisandinnen ist diese Toleranz „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.11 Entscheidungsfähigkeit

Etwa gleich hoch schätzen über 80% der Supervisorinnen und Supervisandinnen die Entscheidungsfähigkeit mit „wichtig“ und „sehr wichtig“ ein.

F4.12 Durchhaltevermögen

Etwa gleich hoch schätzen Supervisorinnen und Supervisorinnen die Wichtigkeit des Durchhaltevermögens ein.

F4.13 Witz und Humor

Etwa gleich hoch (Median 4) schätzen Supervisorinnen und Supervisorinnen die Wichtigkeit von Witz und Humor ein. 8,5% der Supervisorinnen und 3% der Supervisorinnen schätzen Witz und Humor als „wenig wichtig“ und „gar nicht wichtig“ ein.

F4.14 Prozesse der Veränderung

Prozessen der Veränderung messen Supervisorinnen im Durchschnitt mit 4,54 (Median 5), etwas mehr Bedeutung bei als Supervisorinnen mit dem Mittelwert 4,39 (Median 4).

F4.15 Vertrauen

Etwa gleich hoch schätzen Supervisorinnen und Supervisorinnen die Wichtigkeit von Vertrauen ein. 96,3% der Supervisorinnen und 95,5% der Supervisorinnen bewerten Vertrauen als „sehr wichtig“ und „wichtig“.

F4.16 Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisor und Supervisor

Diese Kontrolle wird von beiden befragten Gruppen gleichermaßen als „wichtig“ und „sehr wichtig“ im Median 4 eingestuft. 4,9% der Supervisorinnen und 7,5% der Supervisorinnen sehen diese Frage als „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“.

F4.17 Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisor und Patient/ Klient des Supervisoranden

Diese Kontrolle wird von beiden befragten Gruppen gleichermaßen als „wichtig“ und „sehr wichtig“ im Median 4 eingestuft. 4,9% der Supervisorinnen und 7,5% der Supervisoranden sehen diese Frage als „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“.

Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 4

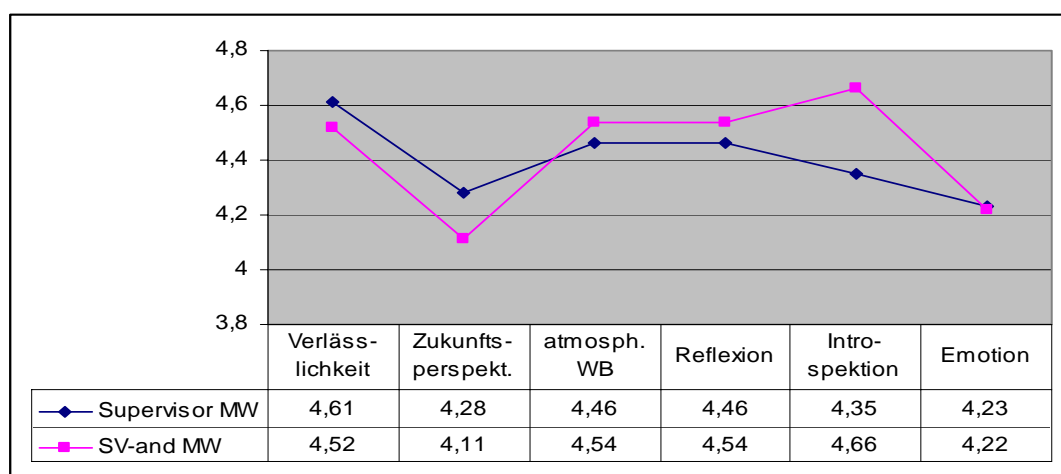


Abbildung 11

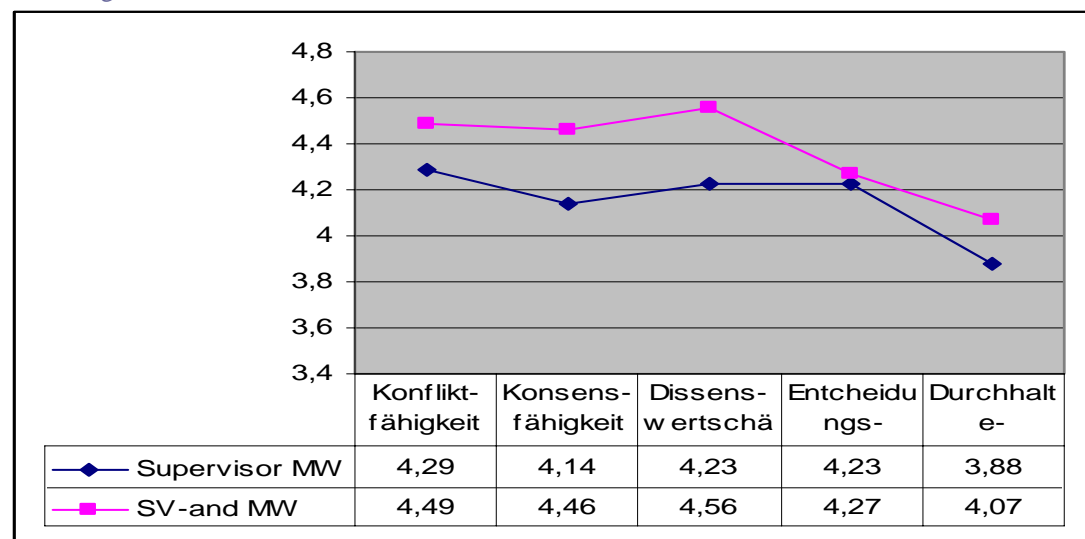


Abbildung 12

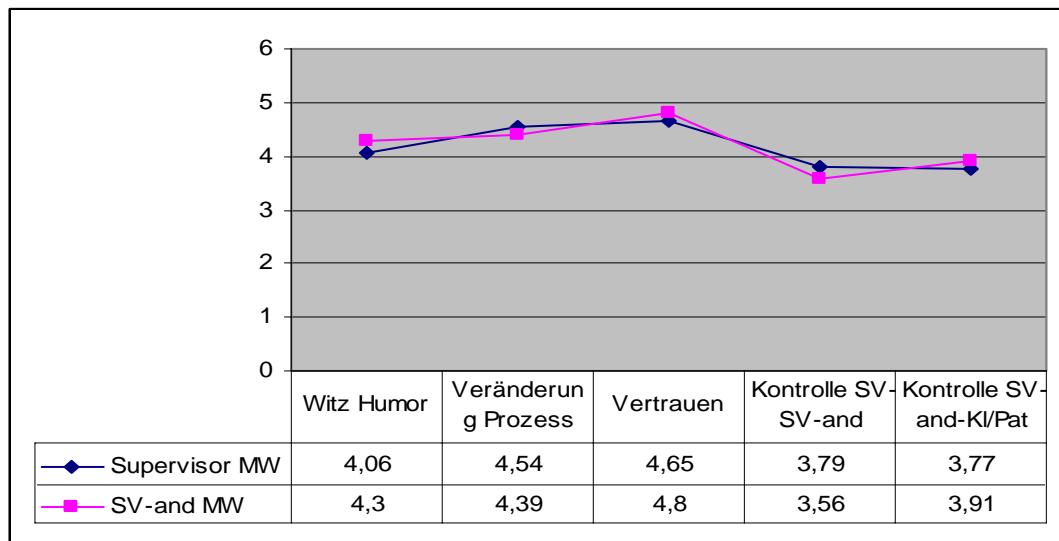


Abbildung 13

Im Vergleich der Mittelwerte zeigen die Diagrammlinien der Supervisorinnen und Supervisandinnen zum vierten Frageblock trotz kleinerer Abweichungen einen fast synchronen Verlauf.

7.8. FRAGEBLOCK 5:

WIE WICHTIG IST FÜR SIE BEI KONTINUIERLICHER SUPERVISION
BEZOGEN AUF DEN SUPERVISANDEN?

WIE WICHTIG IST FÜR SIE BEI KONTINUIERLICHER SUPERVISION?

F5.1 Die gemeinsam erlebte Arbeit

56,1% der Supervisorinnen und 35,8% der Supervisandinnen geben die gemeinsam erlebte Arbeit als „wichtig“ an. Der Mittelwert für Supervisorinnen ist mit 4,02 (Median 4) etwas höher als für Supervisandinnen mit 3,86 (Median 4).

F5.2 Wechselseitige Verlässlichkeit

93,9% der Supervisorinnen und 86,6% der Supervisandinnen geben die Bedeutung der wechselseitigen Verlässlichkeit mit „sehr wichtig“ und

„wichtig“ an. Die Wertung der Supervisorinnen bewegt sich bei dieser Frage ausschließlich von „sehr wichtig bis in den Bereich „mäßig wichtig“.

F5.3 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

81,7% der Supervisorinnen und 77,7% der Supervisandinnen bewerten die Bedeutung der Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit mit „wichtig“ und „sehr wichtig“.

F5.4 Gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld

73% der Supervisorinnen und 91,1% der Supervisandinnen messen dem gemeinsamen Interesse am Arbeitsfeld „wichtige“ und „sehr wichtige“ Bedeutung bei.

F5.5 Gemeinsames Interesse am Patienten/ Klienten des Supervisanden

80,4% der Supervisorinnen und 80,6% der Supervisandinnen messen dem gemeinsamen Interesse am Patienten/ Klienten des Supervisanden „sehr wichtige“ und „wichtige“ Bedeutung bei.

F5.6 Atmosphärisches Wohlbefinden

90,2% der Supervisorinnen und 88,1% der Supervisandinnen messen dem atmosphärischen Wohlbefinden „sehr wichtige“ und „wichtige“ Bedeutung zu. Der Mittelwert für Supervisorinnen ist mit 4,34 (Median 4) etwas niedriger als für Supervisandinnen mit 4,5 (Median 5).

F5.7 Souveränität

Supervisorinnen im Mittelwert 4,02 (Median 4) und Supervisandinnen im Mittelwert 4,08 (Median 4) bewerten Souveränität fast gleich als wichtig. 3% der Supervisandinnen geben Souveränität als „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an.

F5.8 Kooperation/ Zusammenarbeit

96,3% der Supervisorinnen und 85,1% der Supervisandinnen bewerten Kooperation als „sehr wichtig“ und „wichtig“. Der Median für beide Gruppen beträgt 5.

F5.9 Befolgen von Anweisungen

Als „mäßig wichtig“ wird das Befolgen von Anweisungen bewertet. Der Median für beide Gruppen beträgt 3.

Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 5

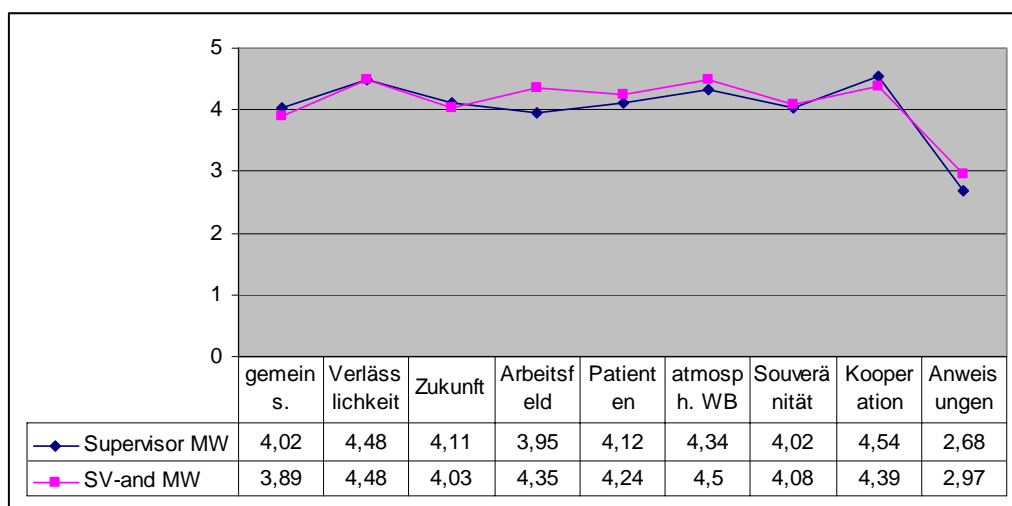


Abbildung 14

Im Vergleich der Mittelwerte zeigen die Diagrammlinien der Supervisorinnen und Supervisandinnen zum fünften Frageblock trotz kleinerer Abweichungen einen fast synchronen Verlauf.

7.9. FRAGEBLOCK 6: WIE WICHTIG IST FÜR SIE BEI BEENDIGUNG DER SUPERVISION?

F6.1 Reflexion der gemeinsamen Arbeit

91,4% der Supervisorinnen und 86,5% der Supervisandinnen bewerten die Reflexion der gemeinsamen Arbeit als „sehr wichtig“ und „wichtig“ ein. Die Mittelwerte sind fast gleich groß, der Median 5 für beide Gruppen.

F6.2 Die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis

89% der Supervisorinnen und 70,2% der Supervisandinnen schätzen die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis als „sehr wichtig“ und „wichtig“ ein. 9% der Supervisandinnen geben keine Angabe oder „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an.

F6.3 Verabschiedung

91,4% der Supervisorinnen und 64,2% der Supervisandinnen messen der Verabschiedung „sehr wichtige“ und „wichtige“ Bedeutung bei. 20,9% der Supervisandinnen geben der Verabschiedung auch „mäßig wichtige“ Bewertung. Für Supervisoren beträgt der Median 5, für Supervisandinnen 4.

F6.4 Befindlichkeit des Supervisanden

91,4% der Supervisoren und 73,1% der Supervisanden bewerten die Befindlichkeit des Supervisanden als „sehr wichtig“ und „wichtig“. Liegt der Mittelwert für Supervisoren etwas höher, beträgt der Median für beide Gruppen 5.

F6.5 Befindlichkeit des Patienten/ Klienten des Supervisanden

40,2% der Supervisoren und 40,3% der Supervisanden bewerten die Befindlichkeit des Patienten oder Klienten des Supervisanden mit „sehr wichtig“. „Nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ oder keine Angabe geben 2,4% der Supervisorinnen und 12% der Supervisandinnen an. Der Median ist für beide befragten Gruppen gleich 4.

F6.6 Eigene Befindlichkeit/

Die Befindlichkeit des Supervisors

Schätzen die Befindlichkeit des Supervisors 80,4% der Supervisorinnen als „sehr wichtig“ und „wichtig“ ein, geben 34,3% der Supervisorinnen „wichtig“ und „sehr wichtig“ in der Bewertung. Der Mittelwert bei den Supervisorinnen ist 4,27 (Median 4) und bei den Supervisandinnen 3,05 (Median 3).

F6.7 Möglichkeit weiterer Kontaktnahme

62,2% der Supervisorinnen schätzen die Möglichkeit der weiteren Kontaktnahme als „wichtig“ und „sehr wichtig“ und 46,3% der Supervisandinnen in umgekehrter Reihenfolge ein. 4,2% der Supervisorinnen und 12% der Supervisandinnen geben keine Angabe oder „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an. Der Median zeigt für beide Gruppen 4.

Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 6

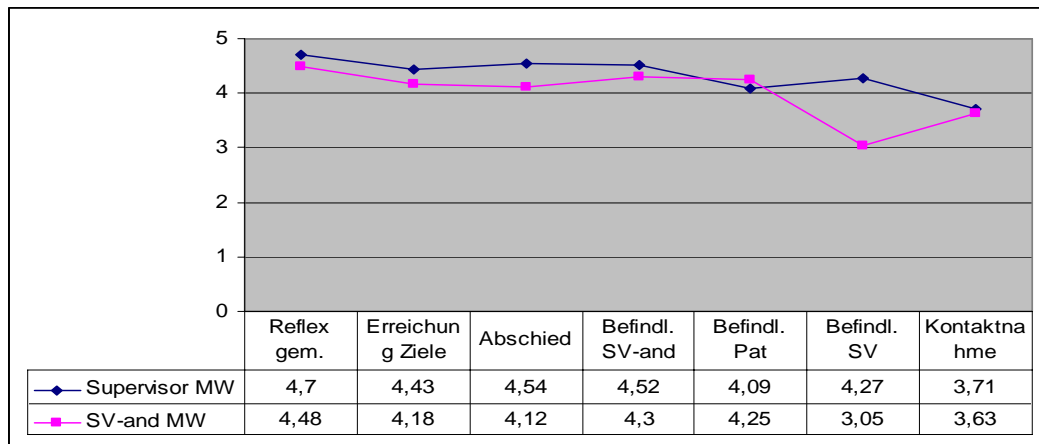


Abbildung 15

Im Vergleich der Mittelwerte zeigen die Diagrammlinien der Supervisorinnen und Supervisandinnen zum sechsten Frageblock trotz kleinerer Abweichungen einen fast synchronen Verlauf. Ausgenommen bei der Befragung nach der Befindlichkeit der Supervisorin zeigt sich die geringere Einschätzung der Supervisandinnen.

7.10 FRAGEBLOCK 7a AN SUPERVISOREN

WIE MÖCHTEN SIE IN IHRER ARBEIT MIT DEM SUPERVISANDEN SEIN?

Zunächst wird überprüft, welche genderspezifische Unterschiede sich feststellen lassen in Bezug auf die Selbstattribution der Supervisoren und Supervisorinnen.

Diagramm: Vergleich der Mittelwerte

--◆--SV – in MW : Supervisorinnen

--■--SV – MW : Supervisoren

--▲--SV – gem MW: Supervisorinnen und Supervisoren gemeinsam im Mittelwert der Modalitäten, wie sich Supervisorinnen und Supervisoren selbst sehen und erleben möchten

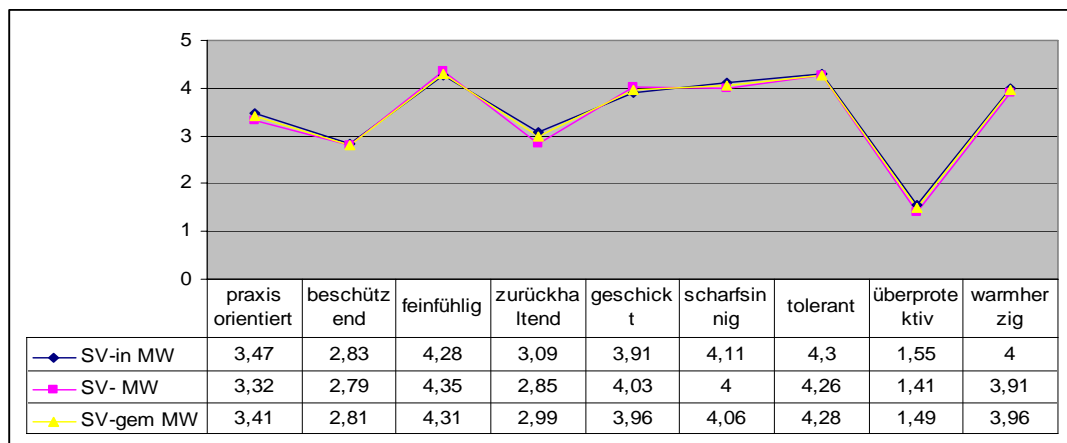
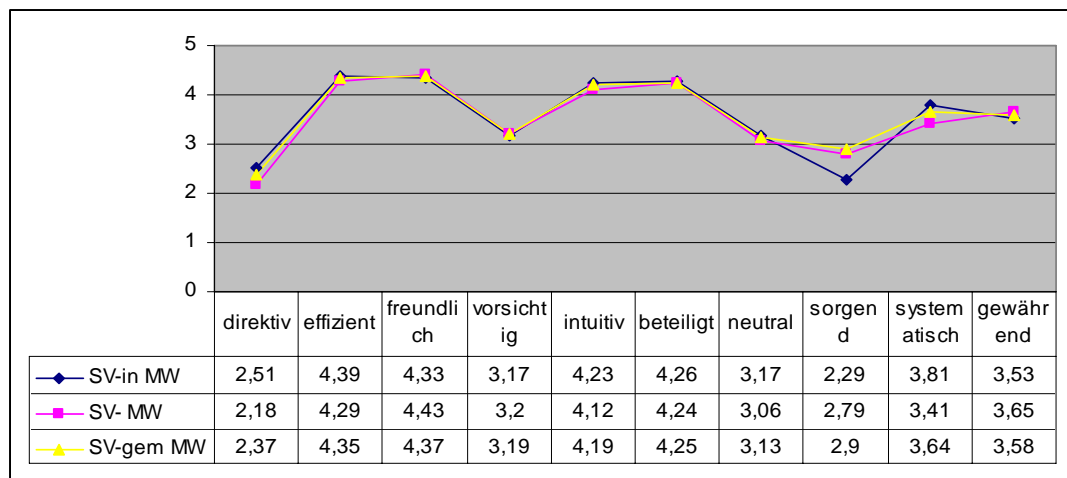
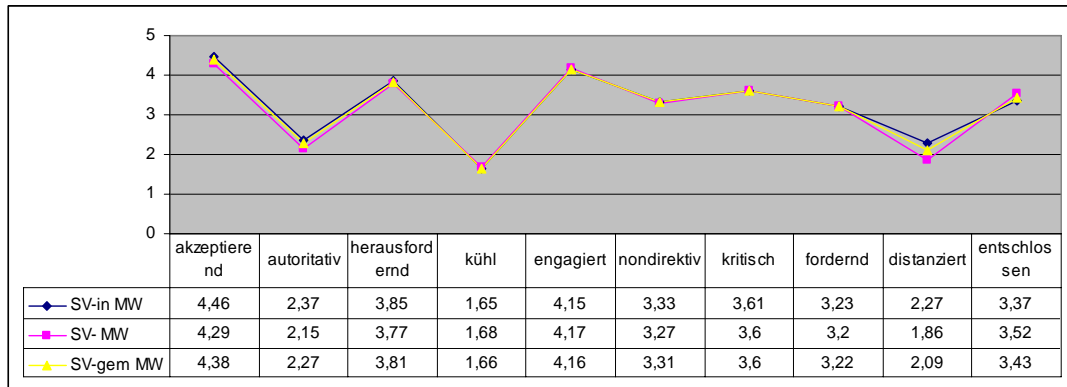


Abbildung 16

Es zeigt sich kein relevanter genderspezifischer Unterschied in den Antworten. Somit kann bei einer Gegenüberstellung der Selbstattribution der Supervisoren und Supervisorinnen und der Fremdattribution durch die Supervisanden und Supervisandinnen die Berücksichtigung des Genderunterschiedes entfallen.

**7.11. FRAGEBLOCK 7b AN SUPERVISANDEN
WIE WÜNSCHEN SIE SICH IHREN SUPERVISOR?
WIE ERLEBEN/ ERLEBTEN SIE IHREN SUPERVISOR TATSÄCHLICH?**

Verglichen werden die Bewertungen, wie sich Supervisanden ihre Supervisoren wünschen und erwarten und wie sie diese im Prozess der Supervision tatsächlich erleben.

Gegenübergestellt werden die Mittelwerte, wie sich Supervisoren und Supervisorinnen selbst einschätzen.

Diagramm: Vergleich der Mittelwerte:

- ◆-- SV – gem MW: Supervisoren und Supervisorinnen gemeinsam
- SV – and erw. MW: Supervisand und Supervisandin erwartet
- ▲-- SV – and erl. MW: Supervisand und Supervisandin erlebt.

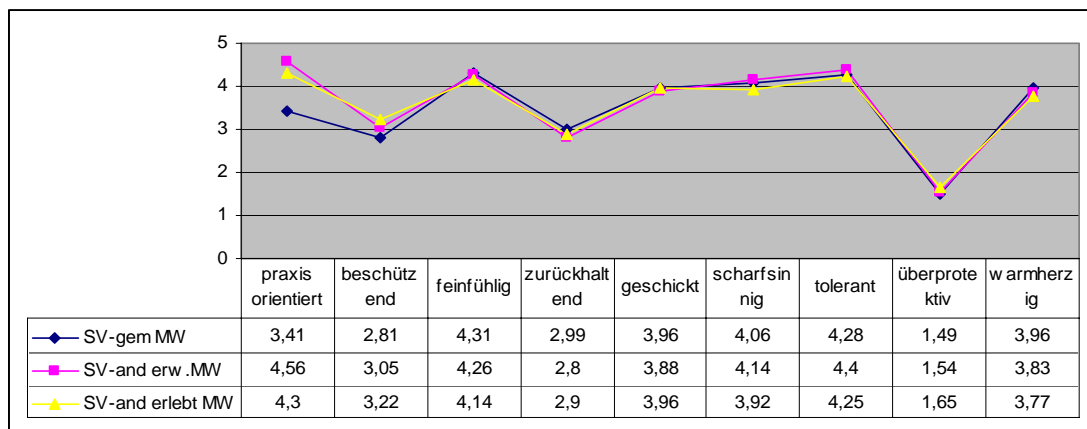
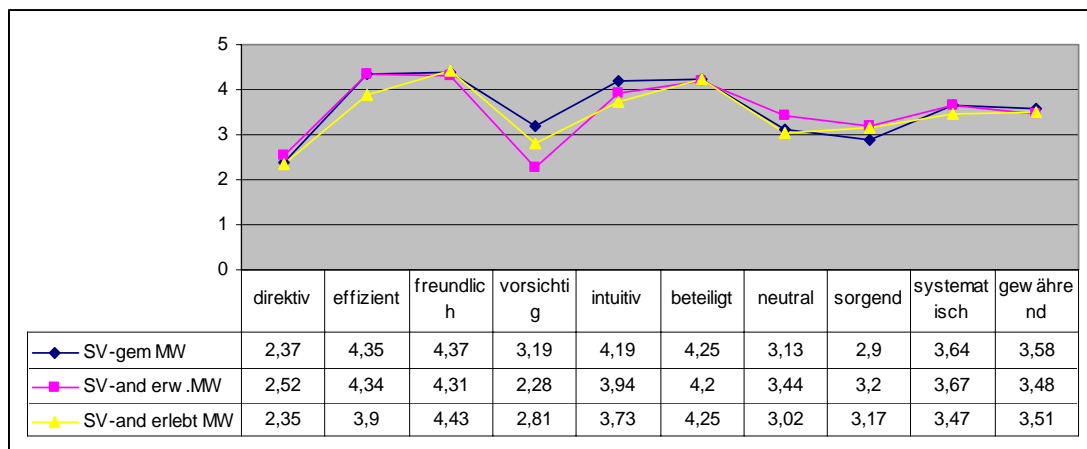


Abbildung 17

Der Vergleich der Mittelwerte zeigt im Verlauf der Bewertungen relativ nahe Übereinstimmungen.

Interpretativ wird hier festgestellt: Supervisand und Supervisandin erwarten und erleben ihre Supervisorinnen weniger vorsichtig als sich diese selbst einschätzen.

Supervisorinnen schätzen sich selbst weniger praxisorientiert ein, als sie von den Supervisandinnen erwartet und dann auch erlebt werden.

7.12. FRAGEBLOCK 8: WIE WICHTIG SCHÄTZEN SIE IN IHRER SUPERVISORISCHEN ARBEIT EIN?

Aus dem Ensemble der Wirkfaktoren in der Supervision herausgegriffen, bewerten beide befragten Gruppen die Wirksamkeit der Beziehung sehr hoch. 93,9% der Supervisorinnen und 85,1% der Supervisandinnen schätzen die Wirksamkeit der guten Beziehung als „sehr wichtig“ und „wichtig“ ein.

8. ZUSAMMENFASSENDES

8.1. KRITISCHE SICHT

Das erste Postulat der Grundlagen qualitativen Denkens hält vor Augen „Gegenstand humanwissenschaftlicher Forschung sind immer Menschen, Subjekte. Die von der Forschungsfrage betroffenen Subjekte müssen Ausgangspunkt und Ziel der Untersuchungen sein“ (Mayring 2002, 20). Klar ist hier die Aussage in Richtung des Erkenntnisinteresses definiert. Dennoch ist für die humanwissenschaftliche Forschung das Subjekt, der Mensch selbst, gefordert, für die Beforschung bereit zu sein. Seine Bereitschaft, sich für Forschung zur Verfügung zu stellen, ist verbunden mit der hohen ethischen Verantwortung der wissenschaftlich arbeitenden Forscherin, des

wissenschaftlich arbeitenden Forschers. In diesem Sinne ist immer auch die Zumutbarkeit für den Menschen und die Achtung vor dem Menschen auf dem Prüfstand.

In dieser Untersuchung wurden Menschen gebeten, ihre Zeit zur Verfügung zu stellen, um ihr Zugehen auf den Anderen reflektorischer Einschätzung zugänglich zu machen.

Geben auch zahlreiche amerikanische quantitativ-empirische Studien zu dem Gebiet der Psychotherapie-Supervision zur supervisorischen Beziehung eine Vielzahl von Detailergebnissen, deren Hypothesen banal erscheinen, sind diese Veröffentlichungen ebenso unter eine kritische Lupe zu nehmen: „Erfahrene, permissive, humorvolle, nicht autoritäre, nicht wertende SupervisorInnen mit viel self-disclosure werden von den SupervisandInnen besser beurteilt“ (Petzold et al. 2003, 85). Und weitere Fragen werden aufgeworfen. Wie werden Worte wie „erfahren, permissiv²⁰, humorvoll, nicht autoritär, nicht wertend“ und „self-disclosure²¹“ interpretiert, gewertet, gelebt? Ein sehr weites Feld der Vorsicht breitet sich aus, auf dem ethische Grundlagen und soziale Repräsentationen der forschenden Reflexion offen stehen. Die soziologische Erklärung für eine permissive Supervisorin, bestimmte Verhaltensnormen nur locker kontrollierend einzuhalten und die Fremdattribuierung von „Selbst-enthüllung“ selbst mit Echtheit, Zuverlässigkeit und Glaubwürdigkeit im Sinne einer Authentizität zu verbinden, heißt, als Beteiligte des intersubjektiv-supervisorischen Beziehungsgeschehens, immer wieder bereit zu sein, aus der Exzentrik heraus, Grenzverschiebungen auszuloten, neu entstandene Grenzlinien zu reflektieren, und diese ebenso mutig auf meta-supervisorischer Ebene intervensionsgemäß einer *Konvision* zu unterziehen, einem *Konvisionären Sehen*, einem

20 Aus dem veralteten Wort *Permission* „Erlaubnis“ abgeleitet, meint *permissiv* in der Sprache der Soziologie „die Einhaltung bestimmter Verhaltensnormen nur locker kontrollierend; in nicht autoritärer Weise gewähren lassend“ (Duden, Bd.5, 1997, 613).

21 Siehe Fußnote Nr. 110

Miteinander-Sehen, das sich selbst zum Thema macht, als *Meta-Konvision* letztendlich?

Vielleicht kann in der *Konvision* die Entwicklung hin zur *Intervision* gesehen werden, wo Experten unter Experten sich beraten, sich in einen förderlichen Diskurs begeben“ (vgl. *Edlhaimb-Hrubec* 2004). Entäußerung, Entartung, Macht, Abhängigkeit und Missbrauch dürfen im Miteinander des Sehens auftauchen, finden Beachtung und werden entbehrlich. Authentische supervisorische Beziehung erhält einen glaubwürdigen Raum, verbürgt für Zuverlässigkeit, und reflektierter Offenheit verbunden.

„Supervisorische Beziehung“ selbst einer kritischen, hermeneutisch-dekonstruktiven Aufarbeitung zu unterziehen und auch das begriffliche Konstrukt selbst philosophisch-theoretisch zu beleuchten, kann eine weitere ergänzende Orientierung sein.

In diesem empirischen Projekt war die Bereitschaft der Menschen selbst gefordert, für die Beforschung bereit zu sein. Sich für Forschung zur Verfügung zu stellen, ist mit dem Vertrauen auf die hohe ethische Verantwortung der wissenschaftlich arbeitenden Forscherin, des wissenschaftlich arbeitenden Forschers verbunden.

An diesem Platz sei noch ein differenzierender Blick gestattet. Der erste Eindruck beim Erhalt des Fragebogens ist sicherlich von seinem Umfang her geprägt, umfasst er jeweils zwischen achtzehn und zwanzig Seiten! Die Gliederung der ersten Seite ist übersichtlich und locker gestaltet und fällt angenehm ins Auge. Beim Durchblättern des Fragebogens findet sich die gegliederte Ordnung des „Kästchenschemas“ als Charakteristikum und lässt nicht gleich Mühe durch besonderen Denkwechsel vermuten.

Die Orientierungsfragen können eine Herausforderung sein, selbstreflexiv Definitionen niederzuschreiben oder mit gewisser Spontaneität Stichworte zu

geben. Beide Varianten und andere Antwortmöglichkeiten bilden sehr rasch die Repräsentation der Meinung des weiten Supervisionsfeldes ab. Sind die Fragen bis zum Frageblock sieben noch kurz und bündig gehalten, sind diese auch sehr rasch ausgekreuzt. Ab dem Fragekomplex acht jedoch werden die Fragen länger, zu lange manchmal, und benötigen eine hohe Konzentration. Der achte Frageblock ist mit der Anzahl von 49 (neunundvierzig!) Fragestellungen eine Überfrachtung. Ist der eine Fragebogen wohl für Fachleute ausgerichtet, kann hier die Anhäufung von Fremdworten der „spontanen und zügig“ empfohlenen Einfachheit des Ausfüllens entgegenstehen und letztlich Ärger auslösend sein. Hier ist ebenso die Zeitangabe zur Ausfüllung des Fragebogens erwähnenswert. Mit „ungefähr fünfzehn Minuten“ ist wohl die äußerste Knappheit der Bemessung angegeben.

Mag die ökonomische Seite, einen themenkombinierten Fragebogen zu kreieren, verlockend sein, ist dennoch hier eine Warnung am Platze. Eine Aussendung in diesem Umfang bedeutet einen sehr großen finanziellen Einsatz mit dem hohen Risiko, für eine passable Auswertung ein nicht hinreichend großes „N“ zu erreichen!

In der Gesamtgestaltung ist der Fragebogen sicherlich zu umfangreich gehalten und mit zu komplex-komplizierten Fragen ausgerüstet. Deshalb gilt es, jeder Befragten und jedem Befragten nochmals ein großes Dankeschön auszusprechen für die hilfreiche Mühewaltung, dieses Forschungsprojekt unterstützt und so einen „opulenten“ Fragebogen ausgefüllt zu haben! Die abschließenden Worte des Fragebogens gelten auch hier: „WIR DANKEN FÜR IHRE MITARBEIT!“

8.2. INTERPRETATION UND HINTERFRAGUNG DER ERGEBNISSE IN HINBLICK AUF FRAGESTELLUNG

Der überwiegende Teil der Supervisorinnen hat ihren Praxisstandort in den Ballungszentren urbaner Infrastruktur, wo mehr Arbeitsmöglichkeiten geboten sein könnten als in Kleinstädten oder Dörfern.

Die Supervision ist eine sehr junge Disziplin mit wenig Ausbildungstradition. Aus der Sozialarbeit entwickelt, wurde nach den kriminellen Zwischenfällen in der Kranken- und Altenpflege die Problematik öffentlich, überlasteten Pflegepersonen eine Möglichkeit von persönlicher Hilfe zur Seite zu stellen. Der Begriff des Burnout fand an diesem Punkt seinen Weg in unsere Gesellschaft. Die politische Verantwortung brachte Psychotherapeuten und Psychotherapeutinnen als Supervisoren und Supervisorinnen an diese Plätze im sozialen System. So ist es nicht verwunderlich, nur sehr wenige der Befragten als Supervisoren und Supervisorinnen mit einer eigens für Supervision definierten Aus- und Weiterbildung anzutreffen.

Tätigkeitsbereiche sind mit Beziehungen zwischen Menschen verbunden. Befragt nach dem Führungsmodus an ihrem Arbeitsplatz, nennt knapp ein Drittel der Supervisandinnen die Führung im Tätigkeitsbereich eine ärztliche Führung, gefolgt von nicht ganz einem Viertel genannt als „flache Hierarchie“. 7% nennen die Führung eine „streng hierarchische“ und nur 1,5% wird als „kollegiale Führung“ ausgewiesen. Nur Supervisorinnen wurde die Frage nach dem Führungsstil am Arbeitsplatz gestellt.

Aus der Benennung „ärztliche Führung“ kann kein Führungsstil zugeordnet werden. Verspricht Supervision die Optimierung von zwischenmenschlichen Beziehungen und Kooperation, können hier viele Fragen angeregt werden. In welcher Relation stehen Führungsstil und Notwendigkeit zu Supervision? Gibt eine hierarchische Führung durch die Vorgabe einer Obrigkeit als Platz der Verantwortung schon hinreichend Schutz und Zufriedenheit, wird hier Supervision überhaupt gebraucht? Wird in flachen Hierarchien durch verteilte Verantwortungsbereiche eher Supervision notwendig? Bringt kollegiale Führung eine gute zwischenmenschliche Basis mit sich, oder auch Probleme?

Kollegiale Führung hat sich nach dieser Befragung noch nicht ausreichend etablieren können.

Die weitere Zusammenschau der Auswertung erfolgt vor dem Hintergrund des Petzoldschen intersubjektiven Beziehungskonzeptes. Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung begleiten somit nicht nur den Aufbau der empirischen Arbeit, sie begleiten auch metareflektorisches die Ergebniszusammenfassung und lassen auch noch den Blick offen für Zukünftiges.

Die Interpretation und Hinterfragung auf der Ebene des Beziehungskonzeptes sind für beide zur Untersuchung herangezogenen Systeme zulässig, für das Supervisorensystem und das Supervisandensystem gleichermaßen. Zeigen beide Systeme oft verblüffende Synchronizität in der Bewertung, sollen die kleineren Abweichungen dennoch relative Beachtung erfahren.

Supervision als kohärentes System unserer Gesellschaft gesehen, lässt vielleicht auch die Verbundenheit der Menschen vermuten, die sich an diesem System beteiligen. Der französische Philosoph Maurice Merleau-Ponty (1908–1961) gilt als einer der wichtigsten Referenzphilosophen des Integrativen Ansatzes. Er sieht den Menschen als reflexives „Leibsubjekt in der Lebenswelt“, versteht den Menschen intersubjektiv, in der Sozialität verortet. Seine philosophische Sicht auf Nichttrennbares und unablösbliches Ganzes wird in den Begriff des Chiasmus²² gefasst, „der Einheit von Sehendem und Gesehenem, der Gleichzeitigkeit von Innen und Außen, von Sichtbarem und Unsichtbarem. Das Unsichtbare wird ihm über das Nicht-Sichtbare, das nicht mehr oder noch nicht oder von anderswo oder von anderen gesehen werden kann, hinaus zu einer Form der Abwesenheit, die als

²² *Chiasmus*: gr.-nlat.; vom griechischen Buchstaben Chi = X (=kreuzweise) abgeleitet, meint kreuzweise syntaktische Stellung von aufeinander bezogenen Wörtern oder Redeteilen (rhetorisches und stilkundliches Beispiel „groß war der Einsatz, der Gewinn war klein“, im Gegensatz zum Parallelismus (*Duden* 1997, Bd.5, 147)).

solche zur Welt gehört und unaufhebbar ist (Waldenfels 1983, 200)“ (Schuch 2001, 148).

Dieses der Pontyschen Phänomenologie verbundene Denken bringt erstaunliche Komplexität, die es gilt und gelten wird, aus immer neuerlich zu erstellenden Reflexionsebenen und Metareflexionsebenen in supervisorischer Mehrperspektivität zu sehen, anzuschauen, wahrzunehmen, zu erkennen, zu erfassen, zu verstehen und zu erklären. Über diesen Prozess eröffnet sich die Möglichkeit der intersubjektiven Verständigung, spekulativerweise auch die Entwicklung eines *common sense*. Diese philosophische Ausschweifung soll der Differenzierung der relativen Einschätzungsübereinstimmung beider befragten Systeme hier Platz machen.

Das primäre Zusammentreffen in der Supervision, der erste Kontakt, ist für Supervisorinnen sehr wesentlich, den kontinuierlichen Sitzungen messen sie nicht mehr so viel Bedeutung bei. Ist die konzeptimmanente Klarheit seitens der professionellen Supervisorinnen der Grund für die abfallende Bewertungsdynamik, nur eine finalitätsbezogene Arbeitsbeziehung eingehen zu wollen?

Supervisandinnen erleben vom ersten Kontakt an eine zunehmende Wichtigkeit der weiteren Beziehung. Ist der stärkere Wunsch in Richtung Beziehung und mögliche Bindung zu einer stabilen Begleitung, führenden Autorität, zu einer richtungweisenden Hilfe von Bedeutung?

Geben die Supervisorinnen dem Abschied als abschließende Phase in einer supervisorischen Beziehung große Bedeutung, scheinen die Supervisandinnen der trennenden Situation des Wegbleibens und Auseinandergehens weniger Bedeutung beizumessen. Können, oder wollen viele Supervisandinnen diese Frage nach dem Abschied nicht beantworten? Wenn der Abschiedsphase von den Supervisorinnen hohe Bedeutsamkeit beigemessen wird, wird die Trennung im Prozess der Supervision hinreichend thematisiert?

Supervisorinnen geben dem Arbeitsbündnis und der Beziehungsgestaltung eine relativ höhere Wertzuteilung als Supervisorinnen. Die hohe Einschätzung der Beziehungsgestaltung von Supervisorinnen ist mit der Frage des Arbeitsbündnisses verwoben, hier ist bereits die Frage nach Arbeitsablauf und Zeit eine zu stellende. Möglicherweise trägt zu dieser Einschätzung der theoretische Hintergrund zur Bedeutung des Arbeitsbündnisses bei.

Supervisorinnen finden die Gestaltung der supervisorischen Beziehung eklatant wichtiger als Supervisorinnen. Vielleicht ist hier der aktive Gestaltungswille im Beziehungsgeschehen der Supervisorinnen zu finden? Beginnt Gestaltung von Beziehung nicht schon beim Schließen eines Bündnisses? 6% der Supervisorinnen äußern sich nicht zur Beziehungsgestaltung.

Die Themen wie Übertragung, Gegenübertragung, Affiliation und Reaktanz halten die Frage nach den sozialen Repräsentationen in beiden untersuchten Systemen bereit. Laut Medianwerten werden Übertragung, Gegenübertragung und Reaktanz von beiden Gruppen als wichtig erachtet. Supervisorinnen achten mehr auf Gegenübertragung als auf Übertragung. Ist hier ihre Einschätzung der Wichtigkeit von Gegenübertragung eine höhere? Affiliation wird von den Supervisorinnen ebenfalls als wichtig eingeschätzt, von den Supervisorinnen nur als mäßig wichtig eingestuft. 4,5% der Supervisorinnen geben zu den Fragen „den Supervisor zu mögen“ und „vom Supervisor gemocht zu werden“ keine Angabe. Freilich ist hier die Problematik der Einseitigkeit gesehen, Übertragung und Gegenübertragung sinngemäß transponieren zu wollen. Bei diesem Versuch gehen viele in diesen Begriffen implizite Bedeutungsmöglichkeiten verloren.

Die Fragestellung nach Affiliation und Reaktanz bringt in beiden Gruppen eine äußerst hohe Zahl an fehlenden Wertungen. Sind die Worte Übertragung und Gegenübertragung aus der Psychoanalyse über lange Zeit hinweg

transportierte Begriffe, und mediengerecht als Psychologisierung des Alltags bis in den täglichen Sprachgebrauch infiltriert, taucht bei den Worten aus der Sozialpsychologie die Frage auf, inwieweit Affiliation und Reaktanz im Sprachgebrauch und im Verständnis der Befragten schon präsent sind. Wohl werden zu den Fragen nach Übertragung und Gegenübertragung in einem geringen Prozentsatz keine Angaben vorgefunden, lässt vielleicht die auffällig hohe Zahl der Nichtbeantwortung von Reaktanz und Affiliation hier eine Interpretation zu. Diese sozialpsychologischen Begriffe konnten noch nicht in das supervisorische Konzept integriert werden. Die Frage stellt sich, ob diese Termini in dem Feld der Supervision mit Bedeutung gefüllt sind, oder überhaupt schon hinreichend bekannt sind?

Scheinen in supervisorischem Erstkontakt beide Gruppen augenscheinlich Alter, Stimme, Sprache, Auftreten, Händedruck, Problem oder Anliegen und Arbeitsfeld fast gleiche Aufmerksamkeit zu schenken, zeigt sich eine geringfügig höhere Beachtung der Supervisorinnen von Name, Geschlecht, Beruf, finanzieller Situation und Eigen- und Fremdmotivation.

Von den Supervisorinnen wird dem Genderspezifikum des Arbeitspartners mäßige Bedeutung beigemessen, während ein Großteil der Supervisandinnen diesem fast keine Bedeutsamkeit zumisst.

Supervisorinnen bewerten im Erstkontakt den identitätsstiftenden Namen ihres Gegenübers deutlich höher als die Supervisandinnen dies tun. Überlegungen lassen manche Fragen aufscheinen. In welchen Berufsausbildungen wird die Bedeutung der Namensgebung Thema, zum Thema gemacht? Spielen Identifizierung und Identifikation in Kontakten, Begegnungen und Beziehungen eine Rolle? Und ist die Beachtung des Namens eines Menschen von möglicher Bedeutung? Bringt Reflexion und Metareflexion der eigenen Person und Identität der Supervisorin die Auseinandersetzung mit dem einmal gegebenen, angenommenen, vielleicht auch veränderten Namen eine Bedeutungserhöhung des Namens, als getragenes, äußeres Zeichen, mit sich?

Beide Gruppen schenken im Erstkontakt der Sprache, der Stimme und dem Auftreten eines Menschen also wichtige Beachtung. Weniger bedeutsam scheint der Händedruck zu sein, wobei gerade diese Geste des Willkommens und der gleichzeitig-distanzierenden Abgrenzung intersubjektive Zwischenleiblichkeit kurzfristig in eine gewisse ko-leibliche Einheit überzuführen scheint. Die Hand als Ausdrucksorgan der Kraft, der Schwäche, der Sympathie, der Ablehnung, gibt sie nicht in dem Augenblick des sich Fassenlassens und des Selbstergreifens die Vision eines intersubjektiv-konfluenten Zustandes der Verbundenheit? Handzeichen sind immer schon verbunden mit dem ganzen Menschen, seiner Leiblichkeit, seiner Kultur und seiner Ideologie, Friedliches oder Kämpferisches nach außen zu tragen.

Wie erwähnt, wird dem Alter und dem Geschlecht des Gegenübers nicht sehr viel Bedeutung gegeben. Diese Bewertung zeigt sich ebenso fast übereinstimmend bezüglich der ersten Probesitzungen. Der kritische Blick auf unsere Gesellschaft sieht eine Gesellschaft ohne Unterschiede, nivelliert bis in die Geschlechterrollen, vielleicht als Bemühung, tradierte Rollenverteilungen aufzulösen und verhärtete Starrheit des Denkens in Kategorien abzuschütteln. Eine „Unisex-Generation“ ist gleichberechtigt und im Sinne des Gendermainstreaming unterschiedslos?

Die Frage nach Problem und Anliegen erhält von beiden Gruppen große Beachtung, ebenso messen Supervisorinnen dem Beruf und dem Arbeitsfeld ihrer Supervisorinnen sehr große Bedeutung bei, die Supervisorinnengruppe selbst schenkt diesen weniger Beachtung. Die Eigenmotivation oder die Fremdmotivation zum Erscheinen in der Supervision ist für Supervisorinnen von sehr großer Bedeutung, was von den Supervisorinnen viel weniger Beachtung erhält.

Beide Gruppen räumen der finanziellen Situation nur mäßige Bedeutung ein. Dieser Punkt eröffnet ein weites Feld von Fragen. Welche Tabus bezüglich Geldangelegenheiten werden in unserer Gesellschaft aufrechterhalten? Kommt bei deklariert professioneller Beziehung ein Zweifel hoch, für Beziehung Geld zu nehmen oder Geld geben zu müssen? Wird die Wichtigkeit der Finanzsituation von Supervisorinnen herabgespielt, in einer Zeit, wo finanzielle Ressourcen zu verknappen scheinen, in einer Zeit, wo die Konkurrenz wächst? Ist die finanzielle Situation für Supervisandinnen tatsächlich gar nicht wichtig? Oder kommt mit Geld der Machtaspekt ins Beziehungsspiel? 11,9% der Supervisandinnen geben „nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“ an, auch 2,4% der Supervisorinnen! Ist hier die ironisch-amüsante Interpretation zulässig, „meine finanzielle Situation geht mich gar nichts an“?

Dem Begegnungsbereich der ersten Probesitzungen in einer Supervision zeigt sich in der Beantwortung der Fragen mit einigen Abweichungen eine doch eher synchrone Bewertung der Befragten. Hier ist der Blickkontakt den Supervisorinnen sehr wichtig, Supervisandinnen bewerten diesen etwas geringer. Mimik und Gestik beachten Supervisorinnen vielleicht etwas mehr als Supervisandinnen dies bei ihren Gesprächspartnern tun. Als wichtig, doch nur minimal höher schätzen Supervisorinnen die Stimme ein, Supervisandinnen hingegen die Sprache.

Die Kleidung findet in beiden befragten Gruppen relativ wenig Beachtung. Bewegungsmuster interessieren Supervisorinnen vielleicht eher. Ein Teil der Supervisandinnen äußert sich zu der Art und Weise, wie sich der Supervisor bewegt, nicht. Kleidung und Bewegung sind in Konnex zu sehen. Menschen tragen Kleidung, Menschen bewegen sich, Menschen bewegen sich in ihrer Kleidung. Die äußere, bewegte Hülle zeigt ein Stückweit von dem, womit sich der Mensch identifiziert, vielleicht auch von dem, was ihn bewegt. Der

*Gottfried Keller*²³ lässt in seiner Novelle den Schneidermeister Wenzel Strapinski ungestraft davonkommen, der sich durch eine vorgetäuschte Identität Vorteile verschaffte. „Kleider machen Leute“ (*Keller* 1962) hält als soziale Repräsentation den Wert der äußeren Schale eines Menschen fest. Viele Funktionen von Kleidung wie Präsentation, Lockung, Auflehnung oder Tarnung als Schutz und Täuschung sind eng mit dem Subjekt Mensch verwoben.

In dieser Phase der ersten Probesitzungen wird Emotionalität von Supervisorinnen deutlich höher in ihrer Wichtigkeit gesehen als von Supervisandinnen.

Geruch findet bei den Supervisorinnen nur mäßiges Interesse, ein Zehntel der Supervisandinnen gibt ausweichend oder keine Antwort, dennoch beachten sie Geruch generell etwas eher. Ist Geruch für Supervisorinnen kein wichtiges Thema in Beziehungen, in Arbeitsprozessen? Atmosphäre wird von Supervisorinnen und Supervisandinnen gleichermaßen als sehr wichtig gesehen. „**Atmosphären** sind – um ein Wort des bedeutenden Leibtheoretikers und Phänomenologen Hermann Schmitz (1989) zu gebrauchen - randlos in den Raum gegossene, ergreifende Gefühlsmächte“ (*Schuch* 2001, 150). In diesem Denken wird die Beziehung spürbar zwischen Gefühlen und räumlichen Atmosphären. Ist atmosphärisches Wahrnehmen nicht mit Feinstofflichkeit verbunden? „Die Chemie muss stimmen“ als soziale Repräsentation spricht spontane Verbundenheit zwischen Menschen an und manifestiert sich auch biophysologisch-intersubjektiv. So greifen bei Mitmenschen Feromone unmittelbar modulierend ins Hormonsystem ein. Parfum- und Kosmetikindustrie machen sich das Erschnupern des Anderen ja auch zunutze.

²³ *Gottfried Keller* ist Schriftsteller des 19. Jahrhunderts, 1819 in Zürich geboren und 1890 ebendort verstorben.

In dieser Zeit supervisorischer Begegnung schätzen beide Gruppen Aufmerksamkeit und Gesprächsdynamik als überaus wichtig ein. Findet das Gesprächsthema eine ähnliche Positionierung beider Befragungsgruppen in den ersten Probesitzungen, schenken die Supervisorinnen der Problemgeschichte viel mehr Beachtung. Ein Zehntel der Supervisandinnen gibt keine oder bezieht sich auf die Möglichkeit, es nicht im konzeptionellen Rahmen zu haben.

Ziele, sowohl in Bezug auf den Supervisanden als auch auf dessen Patienten oder Klienten, finden bei den Supervisorinnen wesentlich höhere Beachtung als die Beachtung der eigenen Ziele der Supervisandinnen und der Ziele der von ihnen Betreuten.

Zum Laufe der Supervision, der möglichen supervisorischen Beziehungszeit, wurden Fragen gestellt, die nach vielen Seiten sehr offen interpretierbar sind. Im Sinne des intersubjektiven Ko-Responzenmodells, wo sich wechselwirkende Kräfte, Linien und Bezüge generieren, ist auch die persönliche Interpretationsmöglichkeit als eine kreative Kraft zu sehen, die im Hinblick auf den Anderen immer auch sich selbst mit einschließt, auch wenn sie den Anderen benennt. So können Fragen die Befragten auf sich selbst zurückwerfen und als Reflexion des intersubjektiven Prozesses, eines relationalen Geschehens eben, gesehen sein. Denn, wechselseitige Verlässlichkeit, Perspektiven für Gemeinsames, Atmosphären, Emotionalität, Konfliktfähigkeit, Konsensfähigkeit, Vertrauen, Witz und Humor, Veränderungsprozesse und Kontrolle sind immer in Beziehung zu setzen und nur in Bezogenheit zu deuten. Sind diese Fragen auf variablen Ebenen erkannt, wird der Sinn jeder Beziehung, auch der supervisorischen, die sich als Arbeitsbeziehung selbst determiniert, immer wieder, schon zur Veränderung bestimmt, erneut entstehen.

Für den Lauf der Supervision unterstreicht der Großteil der Supervisorinnen und Supervisandinnen fast gleichwertig die sehr große Bedeutung der

wechselseitigen Verlässlichkeit, des atmosphärischen Wohlbefindens, die große Bedeutung von Emotionalität und Vertrauen.

Fast gleichermaßen scheinen dem größten Teil der befragten Gruppen die Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit wichtig zu sein, die Entscheidungsfähigkeit und Witz und Humor. Ein geringer Prozentsatz der Supervisorinnen und ein noch geringerer der Supervisandinnen schätzen Witz und Humor als fast gar nicht wichtig ein.

Die Introspektionsfähigkeit als Fähigkeit, sich selbst zu beobachten und zu verstehen, und Konfliktfähigkeit wie Konsensfähigkeit schätzen Supervisorinnen auf einem sehr hohen Niveau etwas geringer ein als Supervisandinnen.

Die Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisorin und Supervisand einerseits, und die Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisand und seinem von ihm betreuten Patienten oder Klienten andererseits, stufen beide befragte Gruppen gleichermaßen als wichtig ein. Vielleicht trägt in dieser Aussage das Wissen bei, über bestimmte Zielbereiche Kontrolle zu haben, und die Erinnerung, kontrollrelevante Erfahrungen einer spezifischen Situation auf andere, neu zu kontrollierende Situationen, übertragen zu können.

Für einen kleinen Teil der Supervisorinnen und einen etwas größeren der Supervisandinnen sind diese Fragen nicht im konzeptionellen Rahmen. Obwohl die Frage als „Kontrolle in der Beziehung zwischen“ gestellt, in Richtung gemeinsamer Kontrolle interpretiert werden kann, schreckt vielleicht allein das Wort Kontrolle. Lässt Kontrolle in Verbindung mit Supervision nicht die repressive Konnotation beider Worte mitschwingen und Gefühle, verbunden durch belastete Spuren machtpolitischer Kontrolle, aufkommen? Und ist das Wort Kontrolle überhaupt zulässig, wenn der Kontext Beziehung meint?

Zwar sind Partizipation und Situationskontrolle „wesentliche Faktoren, die in jeder Begleitungsarbeit erhalten und gefördert werden sollten“ (*Petzold*

2004²⁴), und ist auch die Korrelation von realer Möglichkeit zur Kontrollausübung und subjektiv empfundenem Wohlbefinden und Gesundheit untersucht (vgl. *Flammer* 1990, 103f), ist dennoch dieser Bedeutungswert von Kontrolle mit stützendem und sinnstiftendem Aspekt vermutlich nicht direkt durch das Wort Kontrolle selbst zu erfragen.

In diesen Fragebereichen fällt die sehr hohe Bewertung der Themen durch beide Gruppen auf. Ziehen doch die ersten Frageblöcke sehr personennahe Themenbereiche heran, kommen in dieser Phase der Befragung „gemeinschaftliche“ Themenkreise in gemeinsamer Verantwortung ins Spiel.

Nur Supervisorinnen wurden die Fragen um Wertschätzung von Dissens und Toleranz gegenüber anderen Positionen vorgegeben, die jeweils sehr hoch bewertet wurden.

In der kontinuierlichen Supervision kommen die Fragen einer verlässlichen Beziehung zum Tragen. Von sehr großer Bedeutung zeigen sich hier für Supervisorinnen und Supervisorinnen gleichermaßen die wechselseitige Verlässlichkeit und die sehr wichtige Kooperation. Auch sind die gemeinsam erlebte Arbeit und die Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit wichtig.

Dem atmosphärischen Wohlbefinden, dem gemeinsamen Interesse am Arbeitsfeld und dem gemeinsamen Interesse am Patienten oder Klienten des Supervisorinnen messen Supervisorinnen auf einem sehr hohen Niveau geringfügig weniger Bedeutung bei als Supervisorinnen.

²⁴ *Petzold, Hilarion G.* 2004, <http://www.fpi-publikationen.de/polyloge/Petzold-Thanatotherapie-Polyloge-05-2004.pdf>, Psychotherapeutische Begleitung und „Trostarbeit“ bei Sterbenden – ein integratives Konzept für die Thanatotherapie. Dieser Text wurde am 17. November 1997 im Rahmen der Vortragsreihe „Umgang mit Sterbenden heute“ an der Universität Mainz als Referat gehalten, per Tonband aufgezeichnet. Transkription und Redaktion von Anke Dillender und Randolph Ochsmann. Vom Autor durchgesehen, ergänzt und mit einiger Literatur versehen behält der Text die Charakteristik des Vortrages, Update Oktober 2004, Aus der Europäischen Akademie für psychosoziale Gesundheit, Hückeswagen, dem Zentrum für IBT, Freie Universität Amsterdam, dem Institut, St. Denis, Paris, Lehrstuhl für „Klinische Philosophie und Psychologie“ (Prof. Dr. H.G. Petzold), und dem Zentrum für psychosoziale Medizin (Leitung Dr. Anton Leitner), Studiengang Supervision, Donau-Universität Krems, 22.02.2005.

Ist für beide Gruppen, Supervisorinnen und Supervisandinnen, Souveränität wichtig, gibt ein kleiner Teil der Supervisandinnen keine Angabe und nennt Souveränität als nicht im konzeptionellen Rahmen verankert. Wird Supervision nicht mit Freiheit und Gleichwertigkeit verbunden, könnte der Machtaspekt von Führung und Kontrolle zu beachten sein. Vielleicht ist die Idee des Empowerment²⁵ noch nicht als soziale Repräsentation entwickelt, Empowerment, als systematische Bekräftigung des Willensentschlusses, für sich einzutreten und als Förderung und Entwicklung des inneren Erlebens und des äußeren Handlungsspielraumes persönlicher Souveränität (vgl. *Varevics* 2004²⁶).

Die begriffliche Nähe von Macht, Kontrolle, Anweisung und Befolgen ist spürbar. Sensus Foucault sind Dispositive zusammengesetzt aus sich durchkreuzenden Linien, die sich vermischen und auch veränderbar sind. Auf diesen „Verhältnislينien“ spielt sich Macht ab (vgl. *Schuch* 2003, 21). „Macht ist überall, nicht, weil sie alles umfasst, sondern, weil sie von überall kommt“ (*ibid.*, 22). In diesem Sinne findet ebenso das Befolgen von Anweisungen erwartungsgemäß keine allzu hohe Bewertung.

In der Abschlussphase der Supervision schätzen Supervisorinnen und Supervisandinnen die Reflexion der gemeinsamen Arbeit sehr hoch ein. Als sehr wichtig erachten Supervisorinnen die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis, Supervisandinnen schätzen deren Wichtigkeit etwas niedriger ein, obwohl es hier um die Ziele der Supervisandinnen geht.

Interessanterweise gibt ein kleiner Prozentsatz der Supervisandinnen keine Angabe oder als Antwort „nicht im konzeptionellen Rahmen“. Vielleicht sind

²⁵ Der Begriff *Empowerment* entstammt der amerikanischen Gemeindepsychologie und wird mit dem Sozialwissenschaftler Julian Rappaport (1985) in Verbindung gebracht (Physik, der freien Enzyklopädie 2002, <http://www.physik-lexikon.de/wiki/index.php?title=Empowerment>, 03.04.2005.

²⁶ *Varevics, Peter* 2004, Einführende Aspekte zum Thema Macht im supervisorischen Kontext - eine Powerpoint Präsentation mit Erläuterungen vor dem Hintergrund Integrativer Theorie, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision/Varevics-Macht-Supervision-16-2004.htm>, 03.04.2005.

die Ziele aus dem Arbeitsbündnis nicht so klar, vielleicht ist das Arbeitsbündnis selbst nicht so klar strukturiert vor Augen?

Die Verabschiedung selbst ist für die Gruppe der Supervisorinnen von sehr großer Bedeutung, für die Supervisandinnen scheint sie etwas weniger wichtig.

Die Befindlichkeit des Supervisanden wird von beiden befragten Gruppen gleichermaßen als sehr wichtig eingestuft. Kümmert sich die Supervisorin um ihren Supervisanden auf der einen Seite, will dieser andererseits auch umsorgt sein?

Die Befindlichkeit der Patienten oder des Klienten des Supervisanden wird von beiden befragten Gruppen gleichermaßen als wichtig gesehen. Hier stellt sich die Frage nach der tatsächlichen Möglichkeit der Supervisorin, die Befindlichkeit des vom Supervisanden betreuten Patienten oder Klienten einschätzen zu können. Etwas mehr als ein Zehntel der Supervisandinnen gibt hier keine Angabe oder beantwortet „nicht im konzeptionellen Rahmen“.

Die eigene Befindlichkeit sehen die Supervisorinnen als wichtig, die Supervisandinnen messen jener Befindlichkeit der Supervisorinnen nur mäßige Bedeutung bei.

Die Möglichkeit der weiteren Kontaktnahme bedeutet Supervisorinnen und Supervisandinnen gleich viel, wobei ein kleiner Teil der Supervisorinnen und etwa ein Achtel der Supervisandinnen keine Angabe machen.

Im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision schätzen 93,9% der Supervisorinnen und 85,1% der Supervisandinnen, also der Großteil beider befragten Gruppen aus dem Ensemble der Wirkfaktoren in der Supervision die gute Beziehung sehr hoch ein.

Die ersten drei Relationsmodi „Kontakt – Begegnung – Beziehung“ bewerten Supervisorinnen deutlich höher als Supervisandinnen. Bei dem Modus „Bindung“ nehmen Supervisorinnen ihre Bewertung stark zurück, Supervisandinnen hingegen geben „Bindung“ einen zunehmend höheren Stellenwert.

8.3. RESÜMEE

Als zeitlich limitierte Arbeitsbeziehung wurde die supervisorische Beziehung zum Forschungsobjekt gemacht. Hypothetisch wurde dem Prozess der Supervision an der Entwicklungslinie von Relationalität in intersubjektiver Ko-Respondenz von Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung gefolgt. Durch die Abfrage der Einschätzung von Bedeutung und Wichtigkeit der Identifikationskriterien von Kontakt – Begegnung – Beziehung – Bindung bei Supervisoren und Supervisorinnen, bei Supervisanden und Supervisandinnen wurden Indizien für diese Entwicklungslinie gesammelt. Bindung als Relationalitätsmodus sollte in supervisorischem Beziehungsgeschehen kein Thema sein.

Das Konstrukt des intersubjektiven Ko-Respondenzmodells scheint zur empirischen Untersuchung der supervisorischen Beziehung tauglich. Intersubjektivität meint „Auseinandersetzung in Freiheit und Wertschätzung auf gleicher Ebene im Respekt vor der Würde des Anderen als Mitmensch“ (Petzold 2003, Bd.3, 787) Im Sinne der Gleichberechtigung und Freiheit von Supervisoren und Supervisorinnen, von Supervisanden und Supervisandinnen ist die intersubjektive Ko-Respondenz in der Supervision nicht auf Kontakt – Begegnung - Beziehung zu limitieren, auch wenn aus professioneller Sicht der Supervisorin, des Supervisors, eine Bindung vermieden werden soll. Dies würde die Bestrebungen des Supervisanden und der Supervisandin, missachten, die den Wunsch nach Bindung in sich tragen.

Und, kann sich eine frei entschiedene Beziehung vereinbarungsgemäß beenden, kann sich dann nicht auch eine passagere Bindung aus ihrer Unverbrüchlichkeit entlassen?

In dieser Erkenntnis ist die Beendigung von Supervision, von supervisorischer Beziehung, sehr sorgfältig in den Blick zu nehmen, um Abschied und Ende einer Arbeitsbeziehung gemeinsam zu planen, in *konvisionärem Sehen* (Edlhaimb-Hrubec 2004) zu reflektieren, zu meta-reflektieren und zu einem guten Ende zu bringen.

9. SYNOPSIS PUR

Der Hafen war nicht bekannt, wohin die Segel tragen sollten. Die Wege am offenen Meer sollten Hafen sein. Jeder Wind war günstig.

Die dynamische Begleitung in phänomenologischem Wahrnehmen, im Erkennen durch Unterscheidung und im Bemühen des Verstehens gab die hermeneutische Spirale in ihrer Drehung bis hin zum Versuch des Erklärens. Impulse aus der Praxis kamen ihrer Bewegung entgegen.

Auf bewegter, offener See der Intersubjektivität braucht es ein Navigationssystem in Relation zu exzentrischen Fixpunkten. Forschung über supervisorische Beziehung kann hier in hochkomplexer Prozessdynamik und verwobener Vernetztheit von intersubjektiver Ko-Respondenz gesichtet sein.

LITERATURVERZEICHNIS

ALLGEMEINER TEIL

- Atteslander, Peter*, Methoden der empirischen Sozialforschung, 8. bearb. Auflage, Walter de Gruyter, Berlin, New York 1995
- Schischkoff, Georgi, Schmidt, Heinrich* (Begr.), Philosophisches Wörterbuch, 21. Auflage, Alfred Kröner, Stuttgart 1982
- Der kleine Stowasser*, Lateinisch=deutsches Schulwörterbuch, *Petschenig, Michael*, Hölder=Pichler=Tempusky A.G., Wien 1928
- DUDEN, Drosdowski, Günther*, Fremdwörterbuch, Bd. 5, 6. Auflage, Dudenverlag, Mannheim/Leipzig/Wien/Zürich 1997
- Edlhaimb-Hrubec, Christiana Maria*, Etymologische Frag - mente zu Wort und Begriff Supervision, Wissenschaftliche Arbeit im Rahmen des postgradualen Universitätslehrganges "Supervision im Gesundheitswesen" 2001-2005, Donau-Universität Krems, Leitung Dr. Leitner, Anton, 2004
- Flammer, August*, Erfahrung der eigenen Wirksamkeit, Einführung in die Psychologie der Kontrollmeinung, Verlag Hans Huber, Bern Stuttgart Toronto, 1990
- Keller, Gottfried*, Kleider machen Leute, Novelle, Philipp Reclam Jun. Stuttgart, 1962
- Leitner, Anton* 2001, Wirksamkeitsstudie in Psy-3 an der Donau-Universität Krems, in: Psychologische Medizin, Heft 2/ 2004, S. 56-66
- Leitner, Anton* 2003, in: *Petzold, Hilarion G., Schigl, Brigitte, Fischer, Martin, Höfner, Claudia*, Supervision auf dem Prüfstand, Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation, Leske + Budrich, Opladen 2003, S. 9
- Leitner, Anton*, Weiterbildungs- und Interventionsforschung in psychosozialen und klinischen Feldern, Hochschulforschung Krems 2, Donau-Universität Krems 2005
- Mayring, Philipp*, Einführung in die Qualitative Sozialforschung, 5. überarbeitete u. neu ausgestattete Auflage, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2002
- Petzold, Hilarion G.* 2003, 21 u. 13, Allgemeine Überlegungen (H. G. Petzold), in: *Petzold, Hilarion G., Schigl, Brigitte, Fischer, Martin, Höfner, Claudia*, Supervision auf dem Prüfstand, Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation, Leske + Budrich, Opladen 2003, S. 21 u. S. 13
- Petzold, Hilarion G.*, Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung, Modelle und Methoden reflexiver Praxis, Junfermann, Paderborn 1998
- Petzold, Hilarion G.*, Integrative Therapie, Modelle, Theorien & Methoden einer Schulübergreifenden Psychotherapie Band 1 - 3., Junfermann, Paderborn 2003

- Petzold, Hilarion G., Schigl, Brigitte, Fischer, Martin, Höfner, Claudia*,
Supervision auf dem Prüfstand, Wirksamkeit, Forschung,
Anwendungsfelder, Innovation, Leske + Budrich, Opladen 2003
- PONS, Breitsprecher, Roland, Terrell, Peter, Schnorr, Veronika, Morris,
Wendy V.A.*, Wörterbuch für Schule und Studium Englisch-Deutsch,
Teil 1, 1. Aufl., Neubearbeitung 1998, Nachdruck, öbv et hpt, Wien 2001
- Schuch, Hans Waldemar* 2001, Integrative Therapie – eine kurze Übersicht,
in: *Leitner, Anton* (Hrsg.) Strukturen der Psychotherapie, Krammer
Verlag 2001, S. 150, S. 148
- Schuch, Hans Waldemar* 2003, Geschichte und Psychotherapie, in: *Leitner, Anton*
(Hrsg.) Entwicklungsdynamiken in der Psychotherapie, Krammer
Verlag 2001, S. 21, S 22)
- SPSS GmbH Software* 2002, SPSS Base 11.5, Benutzerhandbuch,
Copyright © 2002 by SPSS Inc., Irland
- Stroebe, Wolfgang, Jonas, Klaus, Hewstone Miles*, Sozialpsychologie, Eine
Einführung, 4. Auflage, Springer -Verlag Berlin Heidelberg
New York 2002
- Uexküll, Thure von, Wesiack, Wolfgang* Psychosomatische Medizin, Modelle
ärztlichen Denkens und Handelns, 6. Auflage, Urban & Fischer,
München, Jena, 2003
- Wahrig, Gerhard*, Deutsches Wörterbuch mit einem "Lexikon der deutschen
Sprachlehre", Bertelsmann Lexikon, Gütersloh/München 1986
- Wellenreuther, Martin*, Grundkurs Empirische Forschungsmethoden. Für
Pädagogen, Psychologen, Soziologen, Königstein/ Ts.:
Athenäum Verlag Bodenheim 1982

INTERNETRECHERCHE

- Petzold, Hilarion G.* 2002, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision-fuehrung.htm>, 22.02.2004
- Oeltze, Joachim, Ebert, Wolfgang, Petzold, Hilarion* 2002, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision-wirksamkeit.htm>, Integrative Supervision in Ausbildung und Praxis – eine empirische Evaluationsstudie im Mehrebenenmodell, Materialien aus der Europäischen Akademie für Gesundheit – 14/2002 (Supervision), 02.02.2005
- Görnitz, Thomas/ Barkmann, J.* 2002, <http://www.ecology.uni-kiel.de/~jan/WUV/Verein-kiel.html>, Verein zur Carl Friedrich von Weizsäcker Stiftung e.V, 20.03.2005
- <http://de.wikipedia.org/wiki/Median>, 20.02.05
- <http://www.donau-uni.ac.at/psymed>
- <http://www.spss.com/>
- Jakob, Bernhard* 2003, <http://www.geographie.uni-stuttgart.de/mitarbeiterseiten/Jakob/SPSS/>, 19.02.05
- Koschnick, Wolfgang J., o.J.*, FOCUS-Lexikon, <http://medialine.focus.de/PM1D/PM1DB/PM1DBF/pm1dbf.htm?snr=4145>, 15.02.05
- Petzold, Hilarion G.* 2004, <http://www.fpi-publikationen.de/polyloge/Petzold-Thanatotherapie-Polyloge-05-2004.pdf>, 22.02.2005
- Physik, der freien Enzyklopädie* 2002, <http://www.physik-lexikon.de/wiki/index.php?title=Empowerment>, 03.04.2005.
- Varevics, Peter* 2004, Einführende Aspekte zum Thema Macht im supervisorischen Kontext eine Powerpoint Präsentation mit Erläuterungen vor dem Hintergrund Integrativer Theorie, <http://www.fpi-publikationen.de/supervision/Varevics-Macht-Supervision-16-2004.htm>, 03.04.2005
- WordNet: An Electronic Lexical Database* 1998, Cognitive Science Laboratory, Princeton University, 221 Nassau St., Princeton, NJ 08542, www.cogsci.princeton.edu/cgi-bin/webwn, 16.02.05

ABBILDUNGEN

- Abbildung 1: *Petzold, Hilarion G.*, Dimensionen der Relationalität; Intersubjektives Ko-Respondenzmodell, *Petzold, Hilarion G.*, Integrative Therapie, Modelle, Theorien & Methoden einer Schulübergreifenden Psychotherapie, Band 1, Junfermann 2003, 71
- Abbildung 2: *Petzold, Hilarion G.*, Der integrative, mehrperspektivische, «Dynamic Systems Approach to Supervision», in: *Petzold, Hilarion G.*, Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung, Modelle und Methoden reflexiver Praxis, Junfermann, Paderborn 1998
- Abbildung 3: Kreisdiagramm Praxisstandort Vergleich
- Abbildung 4: Balkendiagramm Supervisorische Verfahren
- Abbildung 5: Diagramm Mittelwertanalyse "Wie wichtig ist für Sie in der Supervision 1
- Abbildung 6: Balkendiagramm Affiliation
- Abbildung 7: Balkendiagramm Reaktanz
- Abbildung 8 Diagramm Mittelwertanalyse: „Wie wichtig ist für Sie in der Supervision“:
- Abbildung 9 Diagramm: Mittelwertanalyse des Frageblockes 2
- Abbildung 10 Diagramm: Mittelwertanalyse zu Frageblock 3
- Abbildung 11 Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 4
- Abbildung 12 Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 4
- Abbildung 13 Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 4
- Abbildung 14 Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 5
- Abbildung 15 Diagramm Mittelwertanalyse zu Frageblock 6
- Abbildung 16 Diagramm 1; Mittelwertanalyse zwischen Attribuierungen beider Systeme
- Abbildung 17 Diagramm 2; Mittelwertanalyse zwischen Attribuierungen beider Systeme

ANHANG

FRAGEBOGEN I SUPERVISORINNEN

FRAGEBOGEN II SUPERVISANDINNEN

BEGLEITBRIEFE ZU FRAGEBOGEN

TABELLEN UND DIAGRAMME

ERKLÄRUNG

Hiemit versichere ich, die vorgelegte Masterthese selbständig verfasst zu haben.

Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Arbeiten anderer übernommen wurden, wurden als solche gekennzeichnet. Sämtliche Quellen und Hilfsmittel, die ich für diese Arbeit genutzt habe, sind angegeben.

Die Arbeit hat mit gleichem Inhalt oder in wesentlichen Teilen noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Baden bei Wien,



ZENTRUM FÜR PSYCHOSOZIALE MEDIZIN

Leiter: Dr. Anton Leitner

Forschungsvorhaben im Rahmen des MAS-Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“

Christiana Maria Edlhaimb-Hrubec

Dr. Edmund Piskernik

Supervisionswissenschaftliche Begleitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold,

Freie Universität Amsterdam, Donau-Universität Krems

FRAGEBOGEN ZU BEZIEHUNG UND WIRKSAMKEIT IN DER SUPERVISION IM GESUNDHEITSWESEN

Wir möchten Sie gerne zur Mitarbeit gewinnen.

Zu Beginn stehen Fragen zu Ihrer Person, die Auswertung erfolgt anonym.

Die Ergebnisse der Studie werden über die Homepage der Donau-Universität Krems einzusehen sein: <http://www.donau-uni.ac.at/psymed>.

Das Ausfüllen des Fragebogens benötigt ungefähr fünfzehn Minuten.

Initialen:

Geschlecht: weiblich männlich

Alter: Jahre

Grundberuf: (Mehrfachangaben möglich):

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Ärztin für Allgemeinmedizin *) | <input type="checkbox"/> Sozialarbeiterin |
| <input type="checkbox"/> Fachärztin für..... | <input type="checkbox"/> Pädagogin |
| <input type="checkbox"/> Psychologin | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Psychotherapeutin | |

Tätigkeitsbereich: (Mehrfachangaben möglich):

- | | |
|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> freie Praxis | <input type="checkbox"/> Organisation |
| <input type="checkbox"/> Praxisgemeinschaft | <input type="checkbox"/> Institution |
| <input type="checkbox"/> Krankenhaus | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Betrieb | |

Praxisstandort:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Dorf | <input type="checkbox"/> Mittlere Stadt (25.000 bis 100.000 Einwohner) |
| <input type="checkbox"/> Kleinstadt (unter 25.000 Einwohner) | <input type="checkbox"/> Größere Stadt (über 100.000 Einwohner) |

*) Aus Gründen der Übersichtlichkeit steht die weibliche oder männliche Ausdrucksform durchgehend für beide Geschlechter.

Supervisionsausbildung: von Jahr bis Jahr

Ausbildungsinstitut:

Übergangsbestimmungen: ja nein

Fachverbandsmitgliedschaft:

Psychotherapieausbildung ja nein

welche?

Welcher Supervisionsschule gehören Sie an ? keiner

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „sehr unzufrieden“ - 100% = „sehr zufrieden“

sehr unzufrieden 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 sehr zufrieden

Welchen Einfluss hat Ihre Berufstätigkeit auf Ihr privates Leben?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „sehr negativ“ - 100% = „sehr positiv“

sehr negativ 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 sehr positiv

hat überhaupt keinen Einfluss

Orientierungsfragen:

a.) Wie definieren **Sie** Supervision ?

.....
.....
.....

b.) Wie definieren **Sie** Beziehung?

.....
.....
.....

c.) Was ist für **Sie** „supervisorische Beziehung?“

.....
.....
.....

d.) Mit welchen supervisorischen Verfahren arbeiten **Sie** vorwiegend ?

- | | | | |
|--------------------------|----------------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | psychodynamisch | <input type="checkbox"/> | systemisch |
| <input type="checkbox"/> | lerntheoretisch / kognitiv | <input type="checkbox"/> | humanistisch |
| <input type="checkbox"/> | andere: | welche? | |

e.) Mit welchen Techniken arbeiten **Sie**?

.....
.....
.....

f.) Was sind für **Sie** die wichtigsten Wirkfaktoren in der Supervision?

.....
.....
.....

g.) Was ist für **Sie** eine erfolgreiche Supervision ?

.....
.....
.....

In der Folge werden diese drei Ebenen differenziert: ➤ **Supervisor**
 ➤ **Supervisand**
 ➤ **Patient/ Klient.**

1. Wie wichtig ist für Sie in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
 konzeptionellen
 Rahmen *

* Es gibt unterschiedliche Supervisionskonzepte. Wenn ein Konzept für Sie **nicht** zutrifft, kreuzen Sie bitte das Feld an: „Nicht in meinem konzeptionellen Rahmen“

1.1 Erstkontakt

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.2 Die ersten (Probe-) Sitzungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.3 Die weiteren Sitzungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.4 Die kontinuierliche Supervision

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.5 Übertragung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.6 Gegenübertragung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.7 Arbeitsbündnis

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.8 Beziehungsgestaltung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.9 Affiliation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.10 Reaktanz

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.11 Abschied

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

2. Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit dem Supervisanden?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

- | | | | |
|-------------|------------------------------|---|-----|
| 2.1 | Name | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.2 | Alter | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.3 | Geschlecht | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.4 | Beruf | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.5 | Stimme | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.6 | Sprache | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.7 | Auftreten | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.8 | Händedruck | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.9 | Problem | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.10 | Arbeitsfeld | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.11 | Finanzielle Situation | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.12 | Eigenmotivation | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 2.13 | Fremdmotivation | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |

3. Worauf achten Sie in den ersten (Probe-) Sitzungen ?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

3.1 Geschlecht

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.2 Kleidung

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.3 Mimik

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.4 Gestik

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.5 Blickkontakt

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.6 Bewegungsmuster

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.7 Geruch

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.8 Stimme

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.9 Sprache

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.10 Emotionalität

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.11 Atmosphäre

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.12 Aufmerksamkeit

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.13 Gesprächsdynamik

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.14 Gesprächsthema

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.15 Problemgeschichte

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.16 Ziele in Bezug auf den Supervisanden

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.17 Ziele in Bezug auf Klienten / Patienten des Supervisanden

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

4. Wie wichtig ist für Sie im Laufe der Supervision bezogen auf den Supervisanden ?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

4.1 Wechselseitige Verlässlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.2 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.3 Atmosphärisches Wohlbefinden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.4 Reflexionsvermögen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.5 Introspektionsfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.6 Emotionalität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.7 Konfliktfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.8 Konsensfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.9 Entscheidungsfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.10 Durchhaltevermögen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.11 Witz und Humor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.12 Prozesse der Veränderung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.13 Vertrauen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.14 Kontrolle in der Beziehung zwischen Ihnen und dem Supervisanden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.15 Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisand und Patient/ Klient des Supervisanden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5. Wie wichtig ist für Sie bei kontinuierlicher Supervision bezogen auf den Supervisanden ?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

5.1 Die gemeinsam erlebte Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.2 Wechselseitige Verlässlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.3 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.4 Gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.5 Gemeinsames Interesse am Patienten/ Klienten des Supervisanden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.6 Atmosphärisches Wohlbefinden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.7 Souveränität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.8 Kooperation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.9 Befolgen von Anweisungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6. Wie wichtig ist für Sie bei Beendigung der Supervision ?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen**6.1 Reflexion der gemeinsamen Arbeit**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...**6.2 Die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...**6.3 Verabschiedung**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...**6.4 Befindlichkeit des Supervisanden**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...**6.5 Befindlichkeit des Patienten/ Klienten des Supervisanden**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...**6.6 Eigene Befindlichkeit**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...**6.7 Möglichkeit weiterer Kontaktnahme**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
 ...

7. Wie möchten Sie in Ihrer Arbeit mit dem Supervisanden sein ?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

7.1 Akzeptierend	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.2 Autoritativ	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.3 Herausfordernd	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.4 Kühl	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.5 Engagiert	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.6 Nondirektiv	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.7 Kritisch	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.8 Fordernd	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.9 Distanziert	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.10 Entschlossen	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.11 Direktiv	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.12 Effizient	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.13 Freundlich	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...
7.14 Vorsichtig	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 20	<input type="checkbox"/> 30	<input type="checkbox"/> 40	<input type="checkbox"/> 50	<input type="checkbox"/> 60	<input type="checkbox"/> 70	<input type="checkbox"/> 80	<input type="checkbox"/> 90	<input type="checkbox"/> 100	<input type="checkbox"/> ...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8. Wie wichtig schätzen Sie in Ihrer supervisorischen Arbeit ein?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

8.1 Gute Beziehung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.2 Arbeitsbündnis

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.3 Umgang mit Übertragung / Gegenübertragung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.4 Umgang mit Widerstand

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.5 Umgang mit Abwehr

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.6 Umgang mit Reaktanz

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.7 Arbeit mit Ressourcen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.8 Lösungsorientierte Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.9 Honorarhöhe

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.10 Ihre Erfahrung im Arbeitsbereich des Supervisanden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.11 Ihre Kenntnis über Strukturen von Institutionen und Organisationen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.12 Ihre Kenntnis von dynamischen Prozessen in Institutionen und Organisationen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.13 Ihre Vertrauenswürdigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.14 Ihr fachliches Wissen und Ihre Fähigkeiten (Kompetenz)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8 Wie wichtig schätzen Sie in Ihrer supervisorischen Arbeit ein?

Ihre Einschätzung zur Wirksamkeit in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

8.15 Ihr fachliches Können und Ihre Fertigkeiten (Performanz)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.16 Ihre Kreativität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.17 Ihr Einfühlungsvermögen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.18 Ihre Männlichkeit / Ihre Weiblichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.19 Ihr Alter

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.20 Ihre Berufserfahrung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.21 Ihre Menschlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.22 Ihr beruflich sozialer Status

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.23 Ihre Attraktivität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.24 Ihre charismatische Ausstrahlung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.25 Ihre Rollenflexibilität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.26 Ihre Einstellungen, Überzeugungen und „Vorurteile“

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.27 Ihr Supervisionsverständnis

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.28 Ihr Weltbild

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.29 Ihr Menschenbild

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8 Wie wichtig schätzen Sie in Ihrer supervisorischen Arbeit ein?

Ihre Einschätzung zur Wirksamkeit in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

8.30 Ihr Gesellschaftsbild

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.31 Ihre Vorbildfunktion

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.32 Empathische Begleitung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.33 Ihre Zielvorstellungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.34 Ihren Supervisionsansatz

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.35 Ihre Methodenvielfalt

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.36 Ihre verbalen Interventionen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.37 Ihre aktionalen Methoden (Rollenspiel, Bewegungsarbeit, Imagination ...)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.38 Ihr Einsatz kreativer Medien (Malen, Gestalten ...)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.39 Unterstützung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.40 Beratung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.41 Unterweisung und Anweisung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.42 Entlastung, Coping, Burnoutprophylaxe

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8 Wie wichtig schätzen Sie in Ihrer supervisorischen Arbeit ein?

Ihre Einschätzung zur Wirksamkeit in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

8.43 Kontrolle und Bewertung der Arbeit des Supervisanden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.44 Die Berücksichtigung des gesellschaftlichen Auftrags

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.45 Die Berücksichtigung der Ergebnisse von Supervisionsforschung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.46 Die übergeordneten gesellschaftlichen und historischen Einflüsse

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

9. Wie wichtig ist für Sie die Förderung des Supervisanden in Bezug auf:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

- | | | | |
|-------------|--|---|-----|
| 9.1 | Metabeobachtung (Beobachtung des Beobachters) | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.2 | Metareflexion | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.3 | Wissen und Fähigkeit | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.4 | Können und Fertigkeit | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.5 | Erweiterung der persönlichen, professionellen Arbeitsmöglichkeiten | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.6 | Professionelles Selbstbewusstsein und persönliche Souveränität | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.7 | Beratungsfertigkeit | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.8 | Emotionale Bewusstheit | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.9 | Realistische Selbsteinschätzung | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.10 | Theoretische Erklärung des Geschehens | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.11 | Verständnis von Zusammenhängen | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.12 | Strukturierung der Patienten-/ Klientensituation | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.13 | Handhabung der professionellen Rolle | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.14 | Professionelle Handhabung der Psychodynamik des Supervisanden in dessen Patienten-/ Klientenbeziehungen | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.15 | Professionelle Handhabung der Kommunikations- und Interaktionsphänomene des Supervisanden in dessen Patienten-/ Klientenbeziehungen | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |
| 9.16 | Professioneller Umgang mit Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung in den Patienten-/ Klientenbeziehungen des Supervisanden | <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 20 <input type="checkbox"/> 30 <input type="checkbox"/> 40 <input type="checkbox"/> 50 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> 70 <input type="checkbox"/> 80 <input type="checkbox"/> 90 <input type="checkbox"/> 100 | ... |

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

10. Wie wichtig ist die Auseinandersetzung mit folgenden Themen, die das Leben Ihres Supervisanden betreffen?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:
0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

Immer bezogen auf Ihren Supervisanden

10.1 Seine Beratungsanliegen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.2 Persönlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.3 Professionelle Qualifikation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.4 Motivation (Freiwilligkeit)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.5 Einstellungen, Überzeugungen, Vorurteile in Bezug auf Supervision und den Supervisor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.6 Zielvorstellungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.7 Familiengeschichte

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.8 Die Geschichte seiner Organisation oder Institution

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.9 Die Normen und Regeln seines Lebensfeldes

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.10 Die Normen und Regeln seines Arbeitsfeldes

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.11 Der Prozess der supervisorischen Beziehung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.12 Der Prozess der Supervisanden – Patienten/ Klientenbeziehung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

10.13 Der Prozess der Team- und Institutionsdynamiken

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

11. Wie wichtig ist die Auseinandersetzung mit folgenden Themen, die das Leben des Patienten/ Klienten Ihres Supervisanden betreffen

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Nicht in meinem
konzeptionellen
Rahmen

Immer bezogen auf den Patienten/ Klienten Ihres Supervisanden

11.1 Seine Probleme

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.2 Störungen, Erkrankungen (ICD-10, DSM-4)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.3 Lebenssicht

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.4 Soziales Netz und dessen Dynamik

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.5 Ökologische Situation (Wohnsituation etc.)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.6 Sozioökonomische Situation (Lebenslage, Wirtschaftslage, politische Situation)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.7 Zielvorstellungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.8 Familiengeschichte

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.9 Normen und Regeln seines Lebensfeldes

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

11.10 Normen und Regeln seines Arbeitsfeldes

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

Wir danken für Ihre Mitarbeit !



ZENTRUM FÜR PSYCHOSOZIALE MEDIZIN

Leiter: Dr. Anton Leitner

Forschungsvorhaben im Rahmen des

MAS-Universitätslehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“

Christiana Maria Edlhaimb-Hrubec

Dr. Edmund Piskernik

Supervisionswissenschaftliche Begleitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold,
Freie Universität Amsterdam, Donau-Universität Krems

FRAGEBOGEN ZU ERLEBTER BEZIEHUNGSQUALITÄT UND EINGESCHÄTZTER WIRKUNG VON SUPERVISION IM GESUNDHEITSWESEN

©Donau-Universität Krems

Wir möchten Sie gerne zur Mitarbeit gewinnen.

Zu Beginn stehen Fragen zu Ihrer Person, die Auswertung erfolgt anonym.

Die Ergebnisse der Studie werden über die Homepage der Donau-Universität Krems einzusehen sein: <http://www.donau-uni.ac.at/psymed>.

Das Ausfüllen des Fragebogens benötigt ungefähr fünfzehn Minuten.

Initialen:

Geschlecht:

 weiblich männlich

Alter:

 Jahre

Erlerner Beruf: (Mehrfachangaben möglich):

.....
.....

Ausgeübter Beruf: (Mehrfachangaben möglich):

.....
.....

Tätigkeitsbereich: (Mehrfachangaben möglich):

freie Praxis

Organisation

Praxisgemeinschaft

Institution

Krankenhaus

.....

Betrieb

ärztliche Führung

andere Führung

streng hierarchisch geführt

in "flacher Hierarchie" geführt

.....

Arbeitsstelle:

- Dorf Mittlere Stadt (25.000 bis 100.000 Einwohner)
 Kleinstadt (unter 25.000 Einwohner) Größere Stadt (über 100.000 Einwohner)

Supervision ist finanziert -:

- durch die Institution privat

Interdisziplinäre Zusammenarbeit ist

- realisiert nicht etabliert existiert nur auf dem Papier

Die zur Verfügung stehenden Supervisionsstunden sind quantitativ

- ausreichend nicht ausreichend.

Leitbild ist vorhanden nicht vorhanden

1a) In welchem Rahmen findet die Supervision statt?

Auf der Abteilung In einem anderen Raum in der Klinik klinikextern

1b) Welche Form der Supervision haben Sie (Mehrfachnennung möglich)?

Fallsupervision Team Abteilung (gesamtes interdisziplinäres Team)
Einzelsupervision

1c) Ist die Teilnahme an der Supervision freiwillig ? Ja Nein

1d) Wie oft fand die Supervision in den letzten 6 Monaten statt? |__| |__| (Anzahl)

1e) Wie lange dauert eine Sitzung? |__| |__| |__|
(Minuten)

2a) Fragen zur Person der Supervisorin/ des Supervisors:

Ungefähres Alter: |__| |__| weiblich männlich

2b) Über welchen Grundberuf verfügt ihre Supervisorin/ Ihr Supervisor ?

- | | | | |
|------------------|--------------------------|-------------|--------------------------------|
| Ärztin | <input type="checkbox"/> | Psychologin | <input type="checkbox"/> |
| Sozialarbeiterin | <input type="checkbox"/> | Pädagogin | <input type="checkbox"/> |
| Pflegeberufe | <input type="checkbox"/> | Andere | <input type="checkbox"/> |

**) Aus Gründen der Übersichtlichkeit steht die weibliche oder männliche Ausdrucksform durchgehend für beide Geschlechter.*

2c) Falls bekannt, über welche Psychotherapieausbildung und/oder Zusatzausbildung verfügt ihre Supervisorin/ Ihr Supervisor (Mehrfachnennungen möglich)?

nicht bekannt	<input type="checkbox"/>	Psychoanalyse	<input type="checkbox"/>
Gesprächstherapie	<input type="checkbox"/>	Verhaltenstherapie	<input type="checkbox"/>
Integrative Therapie	<input type="checkbox"/>	Supervision	<input type="checkbox"/>
Familientherapie (systemisch)	<input type="checkbox"/>	Organisationsentwicklung	<input type="checkbox"/>
Gestalttherapie	<input type="checkbox"/>	Andere Richtung	<input type="checkbox"/>

2d) Ist dies Ihre erste Supervisionserfahrung? Ja Nein

Wenn nein: waren Sie mit Ihren vorgängigen Erfahrungen

sehr unzufrieden 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 sehr zufrieden

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „sehr unzufrieden“ - 100% = „sehr zufrieden“

sehr unzufrieden 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 sehr zufrieden

Welchen Einfluss hat Ihre Berufstätigkeit auf Ihr privates Leben?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „sehr negativ“ - 100% = „sehr positiv“

sehr negativ 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 sehr positiv

hat überhaupt keinen Einfluss

Orientierungsfragen:

a.) Wie definieren **Sie** Supervision?

.....

b.) Wie definieren **Sie** Beziehung?

.....

c.) Was ist für **Sie** „supervisorische Beziehung“?

.....

d.) Was halten **Sie** in der Supervision für besonders wirksam?

.....

e.) Was ist für **Sie** eine erfolgreiche Supervision?

.....

1. Wie wichtig ist für Sie in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

1.1 Erstkontakt

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.2 Die ersten (Probe-) Sitzungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.3 Die weiteren Sitzungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.4 Die kontinuierliche Supervision

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.5 Den Supervisor zu mögen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.6 Vom Supervisor gemocht zu werden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.7 Arbeitsbündnis

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.8 Beziehungsgestaltung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.9 Affiliation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.10 Reaktanz

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

1.11 Abschied

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

2. Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit dem Supervisor?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

- 2.1 **Name** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.2 **Alter** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.3 **Geschlecht** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.4 **Beruf** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.5 **Stimme** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.6 **Sprache** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.7 **Auftreten** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.8 **Händedruck** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.9 **Ihre Anliegen** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.10 **Ihr Arbeitsfeld** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.11 **Ihre finanzielle Situation** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.12 **Ihre Selbstmotivation** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...
- 2.13 **Motivation durch andere** 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

3. Worauf achten Sie in den ersten (Probe-) Sitzungen?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

3.1 Geschlecht

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.2 Kleidung

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.3 Mimik

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.4 Gestik

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.5 Blickkontakt

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.6 Art und Weise wie sich der Supervisor bewegt

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.7 Geruch

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.8 Stimme

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.9 Sprache

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.10 Emotionalität

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.11 Atmosphäre

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.12 Aufmerksamkeit

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.13 Gesprächsdynamik

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.14 Gesprächsthema

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.15 Problemgeschichte

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.16 Ihre eigenen Ziele

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

3.17 Ziele der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

 ...

4. Wie wichtig ist für Sie im Laufe der Supervision?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

4.1 Wechselseitige Verlässlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.2 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.3 Atmosphärisches Wohlbefinden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.4 Möglichkeit, Ihre Situation mit Abstand zu überdenken

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.5 Fähigkeit, sich selbst zu beobachten und zu verstehen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.6 Emotionalität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.7 Konfliktfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.8 Konsensfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.9 Wertschätzung von Dissens

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.10 Toleranz gegenüber anderen Positionen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.11 Entscheidungsfähigkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.12 Durchhaltevermögen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.13 Witz und Humor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.14 Prozesse der Veränderung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.15 Vertrauen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.16 Kontrolle in der Beziehung zwischen Ihnen und dem Supervisor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

4.17 Kontrolle in der Beziehung zwischen Ihnen und den von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5. Wie wichtig ist für Sie bei kontinuierlicher Supervision?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

5.1 Die gemeinsam erlebte Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.2 Wechselseitige Verlässlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.3 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.4 Gemeinsames Interesse an Ihrem Arbeitsfeld

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.5 Gemeinsames Interesse an den von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.6 Atmosphärisches Wohlbefinden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.7 Souveränität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.8 Zusammenarbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

5.9 Befolgen von Anweisungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6. Wie wichtig ist für Sie bei Beendigung der Supervision?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

6.1 Reflexion der gemeinsamen Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6.2 Die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6.3 Verabschiedung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6.4 Ihre Befindlichkeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6.5 Befindlichkeit der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6.6 Die Befindlichkeit des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

6.7 Möglichkeit weiterer Kontaktnahme

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

7. a) Wie wünschen Sie sich Ihren Supervisor?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:
 0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
 nicht zu
 beantworten

7.1 a) Akzeptierend

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.2 a) Autoritativ

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.3 a) Herausfordernd

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.4 a) Kühl

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.5 a) Engagiert

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.6 a) Nondirektiv

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.7 a) Kritisch

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.8 a) Fordernd

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.9 a) Distanziert

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.10 a) Entschlossen

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.11 a) Direktiv

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.12 a) Effizient

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.13 a) Freundlich

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.14 a) Vorsichtig

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.15 a) Intuitiv

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.16 a) Beteiligt

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.17 a) Neutral

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.18 a) Sorgend

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.19 a) Systematisch

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.20 a) Gewährend

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.21 a) Praxisorientiert

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.22 a) Beschützend

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.23 a) Feingühlig

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7.24 a) Zurückhaltend

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

...

7. a) Wie wünschen Sie sich Ihren Supervisor?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

7.25 a) **Geschickt**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.26 a) **Scharfsinnig**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.27 a) **Tolerant**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.28 a) **Überprotektiv**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.29 a) **Warmherzig**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7. b.) Wie erleben/ erlebten Sie Ihren Supervisor tatsächlich?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

7.1 b) **Akzeptierend**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.2 b) **Autoritativ**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.3 b) **Herausfordernd**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.4 b) **Kühl**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.5 b) **Engagiert**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.6 b) **Nondirektiv**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.7 b) **Kritisch**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.8 b) **Fordernd**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.9 b) **Distanziert**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.10 b) **Entschlossen**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.11 b) **Direktiv**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.12 b) **Effizient**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.13 b) **Freundlich**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.14 b) **Vorsichtig**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.15 b) **Intuitiv**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

7.16 b) **Beteiligt**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8. Wie wichtig schätzen Sie in der Supervision?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

8.1 Gute Beziehung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.2 Arbeitsbündnis

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.3 Umgang mit Übertragung / Gegenübertragung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.4 Umgang mit Widerstand

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.5 Umgang mit Abwehr

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.6 Umgang mit Reaktanz

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.7 Arbeit mit Ihren Ressourcen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.8 Lösungsorientierte Arbeit

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.9 Honorarhöhe

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.10 Die Erfahrung des Supervisors in Ihrem Arbeitsbereich

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.11 Die Kenntnis des Supervisors von Strukturen Ihrer Institution und Organisation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.12 Die Kenntnis des Supervisors von dynamischen Prozessen in Ihrer Institution und Organisation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.13 Vertrauenswürdigkeit des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.14 Fachliches Wissen und Fähigkeiten des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8. Wie wichtig schätzen Sie in der Supervision?

Ihre Einschätzung zur Wirksamkeit in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

8.15 **Fachliches Können (Performanz), d.h. die Fertigkeiten des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.16 **Kreativität des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.17 **Einfühlungsvermögen des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.18 **Männlichkeit / Weiblichkeit des Supervisors / Supervisorin**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.19 **Alter des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.20 **Berufserfahrung des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.21 **Menschlichkeit des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.22 **Beruflich sozialer Status des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.23 **Attraktivität des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.24 **Charismatische Ausstrahlung des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.25 **Rollenflexibilität des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.26 **Einstellungen, Überzeugungen und „Vorurteile“ des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.27 **Supervisionsverständnis des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.28 **Weltbild des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

8.29 **Menschenbild des Supervisors**
 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8. Wie wichtig schätzen Sie in der Supervision?

Ihre Einschätzung zur Wirksamkeit in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

8.30 Gesellschaftsbild des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.31 Vorbild-/ Modellfunktion des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.32 Einfühlsame Begleitung des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.33 Zielvorstellungen des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.34 Supervisionsansatz des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.35 Methodenvielfalt des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.36 Verbale Interventionen des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.37 Nonverbale Interventionen des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.38 Aktivierende Methoden wie Rollenspiel, Bewegungsarbeit, Phantasiearbeit, ...

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.39 Einsatz kreativer Medien (Zeichnen, Malen, Gestalten...)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.40 Unterstützung durch den Supervisor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.41 Konfrontation durch den Supervisor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.42 Beratung durch den Supervisor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.43 Unterweisung und Anweisung des Supervisors

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.44 Entlastung und Bewältigungsstrategien erarbeiten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

8. Wie wichtig schätzen Sie in der Supervision?

Ihre Einschätzung zur Wirksamkeit in der Supervision:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

8.45 Kontrolle und Bewertung Ihrer Arbeit durch den Supervisor

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.46 Berücksichtigung des gesellschaftlichen Auftrags

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.47 Berücksichtigung der Ergebnisse von Supervisionsforschung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.48 Begründung der supervisorischen Interventionen durch wissenschaftliche Theorie

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

8.49 Übergeordnete gesellschaftliche und historische Einflüsse

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

9. a) Was wünschen Sie sich an Förderung in Bezug auf:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

9.1 a) Beobachtung von sich selbst als Beobachter

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.2 a) Reflexion Ihres Denkens

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.3 a) Reflexion ihres Tuns

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.4 a) Wissen und Fähigkeit (Kompetenz)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.5 a) Können und Fertigkeit (Performanz)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.6 a) Erweiterung Ihrer persönlichen, professionellen Arbeitsmöglichkeiten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.7 a) Professionelles Selbstbewusstsein und persönliche Souveränität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.8 a) Bewusstheit Ihrer Gefühle

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.9 a) Bewusstheit Ihrer Willensimpulse (Volitionen)

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.10 a) Realistische Selbsteinschätzung

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.11 a) Theoretische Erklärung des Geschehens

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.12 a) Verständnis von Zusammenhängen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.13 a) Strukturierungshilfen für Patienten-/ Klientensituation

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.14 a) Handhabung der professionellen Rolle

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.15 a) Professionelle Handhabung der Psychodynamik in Ihren Patienten-/ Klientenbeziehungen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.16 a) Professionelle Handhabung der Kommunikations- und Interaktionsphänomene in Ihren Patienten-/ Klientenbeziehungen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.17 a) Professionelle Handhabung von Widerständen Ihrer Patienten-/ Klienten

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.18 a) Professionelle Handhabung von Abwehr Ihrer Patienten-/ Klienten

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.19 a) Professioneller Umgang mit Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung in Ihren Patienten-/ Klientenbeziehungen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9. b) Was erhalten/ erhielten Sie in Ihrer Supervision an **tatsächlicher Förderung**:

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

9.1 b) Beobachtung von sich selbst als Beobachter

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.2 b) Reflexion Ihres Denkens

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.3 b) Reflexion ihres Tuns

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.4 b) Wissen und Fähigkeit (Kompetenz)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.5 b) Können und Fertigkeit (Performanz)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.6 b) Erweiterung der persönlichen, professionellen Arbeitsmöglichkeiten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.7 b) Professionelles Selbstbewusstsein und persönliche Souveränität

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.8 b) Bewusstheit Ihrer Gefühle

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.9 b) Bewusstheit Ihrer Willensimpulse (Volitionen)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.10 b) Realistische Selbsteinschätzung

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.11 b) Theoretische Erklärung des Geschehens

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.12 b) Verständnis von Zusammenhängen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.13 b) Strukturierungshilfen für Patienten-/ Klientensituation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.14 b) Handhabung der professionellen Rolle

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.15 b) Professionelle Handhabung der Psychodynamik in Ihren Patienten-/ Klientenbeziehungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.16 b) Professionelle Handhabung der Kommunikations- und Interaktionsphänomene in Ihren Patienten-/ Klientenbeziehungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

...

9.17 b) Professionelle Handhabung von Widerständen Ihrer Patienten-/ Klienten

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.18 b) Professionelle Handhabung von Abwehr Ihrer Patienten-/ Klienten

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

9.19 b) Professioneller Umgang mit Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung in Ihren Patienten-/ Klientenbeziehungen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

10. Wie wichtig ist die Auseinandersetzung mit folgenden Themen, die Ihr Leben betreffen?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:

0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
nicht zu
beantworten

10.1 Ihre Beratungsanliegen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.2 Persönlichkeit

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.3 Professionelle Qualifikation

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.4 Motivation (Freiwilligkeit)

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.5 Einstellungen, Überzeugungen, Vorurteile in Bezug auf Supervision und den Supervisor

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.6 Zielvorstellungen

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.7 Familiengeschichte

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.8 Geschichte Ihrer Organisation oder Institution

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.9 Normen und Regeln Ihres Lebensfeldes

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.10 Normen und Regeln Ihres Arbeitsfeldes

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.11 Prozess der supervisorischen Beziehung

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.12 Der Beziehungsprozess zwischen Ihnen und Ihren Patienten/ Klienten

0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	...
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----

10.13 Der dynamische Prozess in Ihrem Team und Ihrer Institution

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

----- im Sinne einer positiven Wirkung in der Supervision -----

11. Wie wichtig ist die Auseinandersetzung mit folgenden Themen, die das Leben der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten betreffen?

Bitte kreuzen Sie eines der Felder spontan und zügig an:
 0% = „ist mir gar nicht wichtig“ bis 100% = „ist mir maximal wichtig“

Für mich
 nicht zu
 beantworten

----- immer bezogen auf Ihre Patienten/ Klienten

11.1 Probleme der Patienten/ Klienten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.2 Störungen, Erkrankungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.3 Lebenssicht

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.4 Soziales Netz und dessen Dynamik (Familie, Verwandte, Freunde, Arbeitskollegen)

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.5 Deren Wohn- und Umweltsituation etc.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.6 Deren Lebenslage, Wirtschaftslage, politische Situation

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.7 Zielvorstellungen

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.8 Familiengeschichte

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.9 Normen und Regeln deren Lebensfelder

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.10 Normen und Regeln deren Arbeitsfelder

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.11 Subjektive Krankheitstheorien Ihrer Patienten/ Klienten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

11.12 Subjektive Gesundheitstheorien Ihrer Patienten/ Klienten

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 ...

Wir danken für Ihre Mitarbeit !

Anrede
Titel, Vorname, Name

Straße
PLZ Ort

Datum

Betreff: Supervisionsforschung

Sehr geehrter Herr/ Frau!

Im Rahmen des MAS-Universitäts-Lehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ wollen wir spezifisches Wissen über die Beziehung in der Supervision und die Wirksamkeit der Supervision erarbeiten.

Verantwortliche in Politik, Gesundheitswesen, Institutionen und Organisationen sollen den Nutzen einer qualitätsgesicherten Supervision in ihren Bereichen zur Kenntnis bekommen, um die Dienstleistung der SupervisorInnen rechtzeitig anzufordern.

Gerne möchten wir Sie als SupervisorIn zu dieser Datenerhebung einladen.

Höflich bitten wir Sie, den Fragebogen spontan auszufüllen und mit dem beiliegenden Rückkuvert an uns zu senden.

Die Ergebnisse der Studie werden über die Homepage der Donau-Universität Krems einzusehen sein: <http://www.donau-uni.ac.at>

Mit bestem Dank für Ihre Mühe und freundlichen Grüßen!

Christiana-Maria Edlhaimb-Hrubec

Dr. Edmund Piskernik

Sg.

Betreff: Supervisionsforschung

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Rahmen des MAS-Universitäts-Lehrganges „Supervision im Gesundheitswesen“ wollen wir spezifisches Wissen über die Beziehung in der Supervision und die Wirksamkeit der Supervision erarbeiten.

Es soll mit dieser Studie überprüft werden, ob und in welcher Weise Supervision wirksam sein kann und ob Ihre Erwartungen entsprechend erfüllt wurden.

Gerne möchten wir Sie als Teilnehmer von Supervision zu dieser Datenerhebung einladen.

Höflich bitten wir Sie, den Fragebogen spontan und zügig auszufüllen und mit dem beiliegenden Rückkuvert an uns zu senden.

Die Ergebnisse der Studie werden über die Homepage der Donau-Universität Krems einzusehen sein: <http://www.donau-uni.ac.at>

Mit bestem Dank für Ihre Mühe und freundlichen Grüßen!

Christiana-Maria Edlhaimb-Hrubec

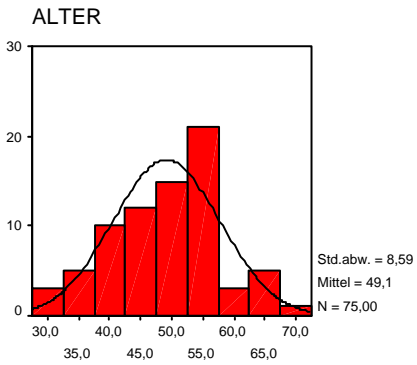
Dr. Edmund Piskernik

TABELLEN UND DIAGRAMME

7.2.1. ALTERS- UND GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

Altersverhältnis

Supervisoren / Supervisorinnen

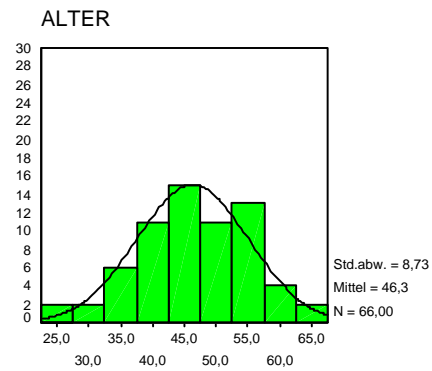


Alter

Statistiken(a)
Supervisorinnen

N	Gültig	75
Mittelwert		49,12
Median		51,00
Standardabweichung		8,591

Supervisanden / Supervisorinnen



Alter

Statistiken(b)
Supervisandinnen

N	Gültig	66
Mittelwert		46,30
Median		45,00
Standardabweichung		8,728

Geschlechterverhältnis

		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	weiblich	47	57,3
	männlich	35	42,7
	gesamt	82	100,0
Supervisandin	weiblich	43	64,2
	männlich	24	35,8
	gesamt	67	100,0

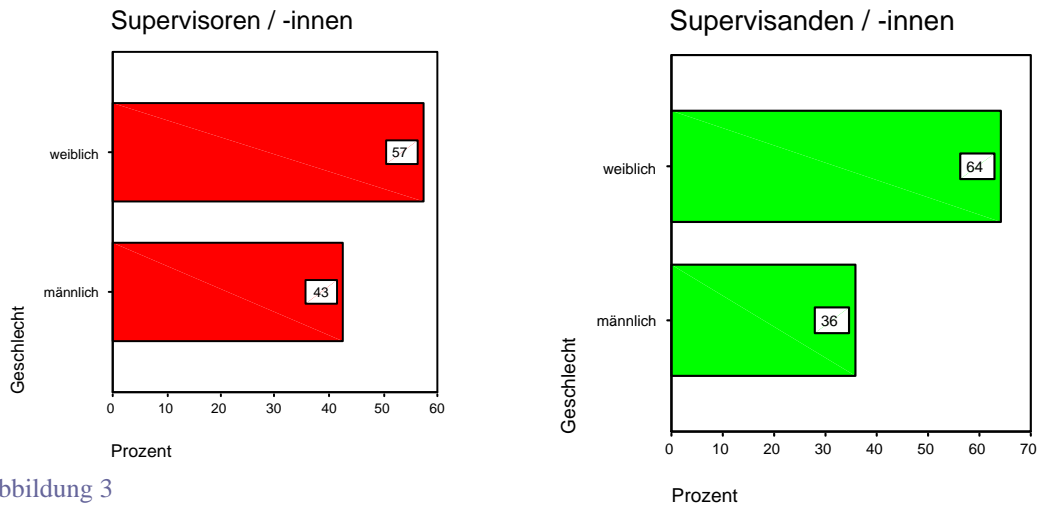


Abbildung 3

7.2.2. GRUNDBERUF

—

Beruf und Geschlechtsverteilung bei SupervisorInnen

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by SEX Geschlecht

	SEX		Row Total
	weiblich	männlich	
\$BERERL	1	2	
PA	2	7	9
ArztIn f. Allgemeinm	4,3	20,0	11,0
PSYCHIAT	1	6	7
FA f. Psychiatrie	2,1	17,1	8,5
PSYCHOL	12	6	18
PsychologIn	25,5	17,1	22,0
PSTH	22	19	41
PsychotherapeutIn	46,8	54,3	50,0

	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
DSA	↔ 10 ↔ 4 ↔ 14
Dipl.SozialarbeiterIn	↔ 21,3 ↔ 11,4 ↔ 17,1
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
PÄDAG	↔ 14 ↔ 6 ↔ 20
PädagogIn	↔ 29,8 ↔ 17,1 ↔ 24,4
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
SOZIOL	↔ 2 ↔ 0 ↔ 2
SoziologIn	↔ 4,3 ↔ ,0 ↔ 2,4
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
SOZPÄD	↔ 0 ↔ 3 ↔ 3
SozialpädagogIn	↔ ,0 ↔ 8,6 ↔ 3,7
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
SUPERV	↔ 0 ↔ 3 ↔ 3
Supervisor	↔ ,0 ↔ 8,6 ↔ 3,7
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
ALTPFLEG	↔ 0 ↔ 1 ↔ 1
AltenpflegerIn	↔ ,0 ↔ 2,9 ↔ 1,2
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
ANDEREB	↔ 7 ↔ 3 ↔ 10
andere Berufe	↔ 14,9 ↔ 8,6 ↔ 12,2
	↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕↕
Column	47 35 82
Total	57,3 42,7 100,0

Percents and totals based on respondents

82 valid cases; 0 missing cases

—

Berufs und Geschlechtsverteilung bei SupervisandInnen

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by SEX Geschlecht

Page 1 of 2

	SEX		Row Total
	weiblich	männlich	
\$BERERL			
PA	21	21	42
ArztIn f. Allgemeinm	48,8	87,5	62,7
FAAUSBIL	1	1	2
Fachausbildung, Assi	2,3	4,2	3,0
NOTARZT	1	0	1
Notarzt	2,3	,0	1,5
PSYCHIAT	8	2	10
FA f. Psychiatrie	18,6	8,3	14,9
PÄDIATRI	1	0	1
FA f. Kinderheilkund	2,3	,0	1,5
PSYCHOL	0	1	1
PsychologIn	,0	4,2	1,5
PSTH	8	5	13
PsychotherapeutIn	18,6	20,8	19,4
DSA	0	1	1
Dipl.SozialarbeiterI	,0	4,2	1,5
PÄDAG	1	0	1
PädagogIn	2,3	,0	1,5
SOZPÄD	1	0	1
SozialbädagogIn	2,3	,0	1,5
SUPERV	0	1	1
Supervisor	,0	4,2	1,5
Column	43	24	67
Total	64,2	35,8	100,0

Percents and totals based on respondents

(Continued)

-

SVODSVAN: 2 S-and

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by SEX Geschlecht

Page 2 of 2

	SEX		Row Total
	weiblich	männlich	
\$BERERL			
DGKS	9	0	9
	20,9	,0	13,4
PSPFLEG	1	0	1
psychosomatische Pfl	2,3	,0	1,5
ALTPFLEG	1	0	1
AltenpflegerIn	2,3	,0	1,5
MTA	2	0	2
	4,7	,0	3,0
ANDEREB	6	1	7
andere Berufe	14,0	4,2	10,4
Column	43	24	67
Total	64,2	35,8	100,0

Percents and totals based on respondents

67 valid cases; 0 missing cases

—

SVODSVAN: 1 Supervisor

The following table is completely empty:

\$BERERL by \$BERAUS

—

SVODSVAN: 2 S-and

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by \$BERAUS (tabulating 1) ausgeübter Beruf

1	PÄDAG	⇔	1	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	
1,6	PädagogIn	⇔	3,1	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	
1	SOZPÄD	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	
1,6	SozialpädagogIn	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	
1	SUPERV	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	
1,6	Supervisor	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔	
	Column		32		2		1		9		2		63
	Total		50,8		3,2		1,6		14,3		3,2		100,0

Percents and totals based on respondents

(Continued)

—

SVODSVAN: 2 S-and

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by \$BERAUS (tabulating 1) ausgeübter Beruf

Page 2 of 6

	Count	⇔	Psycholo	Psychoth	Dipl.Soz	Supervis	DGKS		Row			
	Col	⇔	gIn	erapeutI	ialarbei	or			Total			
	⇔	⇔	n	terI					⇔			
\$BERERL	⇔	⇔	APSYCHOL	⇔	APSTH	⇔	ADSA	⇔	ASV	⇔	ADGKS	⇔
1	PA	⇔	0	⇔	3	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔
39	ArztIn f. Allgemeinm	⇔	,0	⇔	21,4	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔
61,9												
1	FAAUSBIL	⇔	0	⇔	1	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔
1,6	Fachausbildung, Assi	⇔	,0	⇔	7,1	⇔	,0	⇔	,0	⇔	,0	⇔
1	NOTARZT	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔	0	⇔

(Continued)

SVODSVAN: 2 S-and

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
 by \$BERAUS (tabulating 1) ausgeübter Beruf

Page 3 of 6

\$BERERL	Count Col pct	\$BERAUS			Row Total
		↔psychoso	MTA	andere B	
		↔matische		erufe	
		↔ Pfl			
		↔APSPFLEG	↔AMTA	↔AANDER	
PA	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 39	
ArztIn f. Allgemeinm	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 61,9	
FAAUSBIL	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
Fachausbildung, Assi	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
NOTARZT	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
Notarzt	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
PSYCHIAT	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 9	
FA f. Psychiatrie	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 14,3	
PÄDIATRI	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
FA f. Kinderheilkund	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
PSYCHOL	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
PsychologIn	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
PSTH	↔ 0 ↔	↔ 2 ↔	↔ 1 ↔	↔ 13	
PsychotherapeutIn	↔ ,0 ↔	↔ 100,0 ↔	↔ 50,0 ↔	↔ 20,6	
DSA	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
Dipl.SozialarbeiterI	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
PÄDAG	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
PädagogIn	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
SOZPÄD	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1 ↔	↔ 1	
SozialbädagogIn	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 50,0 ↔	↔ 1,6	
SUPERV	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 0 ↔	↔ 1	
Supervisor	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ ,0 ↔	↔ 1,6	
Column		2	2	2	63
Total		3,2	3,2	3,2	100,0

Percents and totals based on respondents

(Continued)

—

SVODSVAN: 2 S-and

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by \$BERAUS (tabulating 1) ausgeübter Beruf

Page 4 of 6

\$BERAUS

Count	⇔ArztIn f	⇔Secundar	⇔Notarzt	⇔FA f. Ps	⇔FA f. Ki	Row
Col	⇔. Allgem	⇔. Tu	⇔	⇔ychiatri	⇔nderheil	Total
⇔	⇔einm	⇔rnus	⇔	⇔e	⇔kund	⇔
⇔	⇔APA	⇔ASECUND	⇔ANOTARZT	⇔APSYCHIA	⇔APÄDIAT	⇔
\$BERERL						
9	DGKS	1	0	0	0	14,3
14,3	DGKS	3,1	,0	,0	,0	
1	PSPFLEG	0	0	0	0	1,6
1,6	psychosomatische Pfl	,0	,0	,0	,0	
2	MTA	0	0	0	0	3,2
3,2	MTA	,0	,0	,0	,0	
6	ANDEREB	2	0	0	1	9,5
9,5	andere Berufe	6,3	,0	,0	11,1	50,0
	Column	32	2	1	9	63
	Total	50,8	3,2	1,6	14,3	3,2
						100,0

Percents and totals based on respondents

(Continued)

—

SVODSVAN: 2 S-and

* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf

by \$BERAUS (tabulating 1) ausgeübter Beruf

Page 5 of 6

		\$BERAUS					
Count	↔Psycholo	Psychoth	Dipl.Soz	Supervis	DGKS		
Col pct	↔gIn	erapeutI	ialarbei	or		Row	
	↔	n	terI			Total	
	↔APSYCHOL	↔APSTH	↔ADSA	↔ASV	↔ADGKS	↔	
\$BERERL							
9	DGKS	0	0	0	0	8	
14,3	DGKS	,0	,0	,0	,0	100,0	
1	PSPFLEG	0	0	0	0	1	
1,6	psychosomatische Pfl	,0	,0	,0	,0	12,5	
2	MTA	0	2	0	0	0	
3,2	MTA	,0	14,3	,0	,0	,0	
6	ANDEREB	0	2	0	0	0	
9,5	andere Berufe	,0	14,3	,0	,0	,0	
	Column	1	14	1	1	8	
	Total	1,6	22,2	1,6	1,6	12,7	
						63	
						100,0	

Percents and totals based on respondents

(Continued)

—

SVODSVAN: 2 S-and

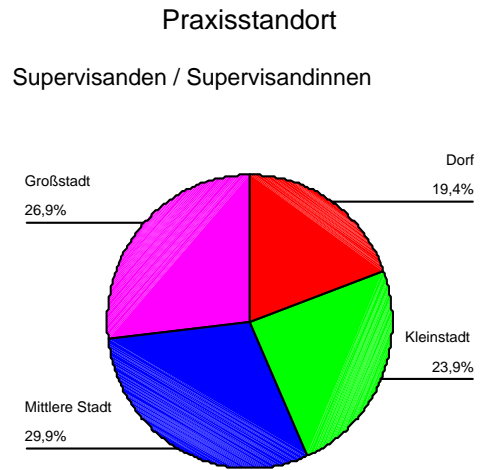
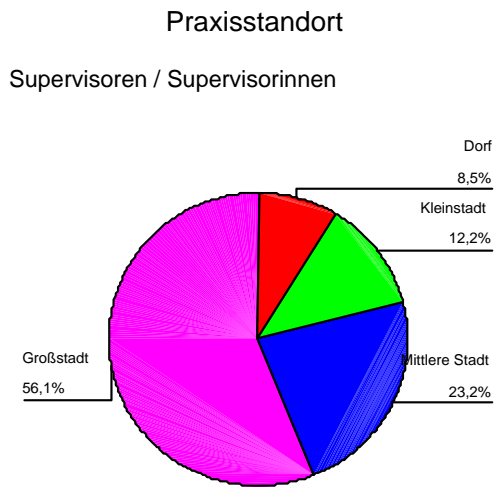
* * * C R O S S T A B U L A T I O N * * *

\$BERERL (tabulating 1) erlernter Beruf
by \$BERAUS (tabulating 1) ausgeübter Beruf

Page 6 of 6

		\$BERAUS			
Count	↔psychoso	MTA	andere B		
Col pct	↔matische		erufe	Row	
	↔ Pfl			Total	

7.2.4. PRAXISSTANDORT



Praxisstandort * Geschlecht Kreuztabelle

			Geschlecht		Gesamt
			weiblich	männlich	
Supervisorin	Praxisstandort	Dorf	3	4	7
		Kleinstadt	4	6	10
		Mittlere Stadt	11	8	19
		Großstadt	29	17	46
		Gesamt	47	35	82
Supervisandin	Praxisstandort	Dorf	3	10	13
		Kleinstadt	8	8	16
		Mittlere Stadt	17	3	20
		Großstadt	15	3	18
		Gesamt	43	24	67

7.2.5. SUPERVISIONSAUSBILDUNG

7.2.6. AUSBILDUNGSINSTITUT

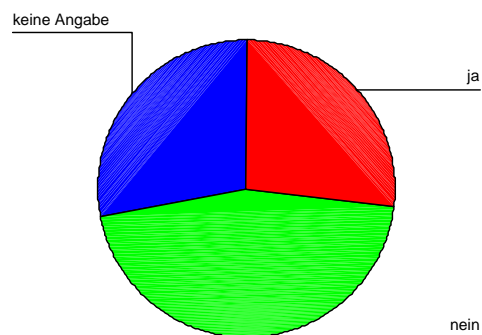
7.2.7. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Übergangsbestimmungen

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	ja	22	26,8
	nein	37	45,1
	keine Angabe	23	28,1
	gesamt	82	100,0

Übergangsbestimmungen

SVODSVAN: 1 Supervisor



7.2.8. FACHVERBANDSMITGLIEDSCHAFT

SV-Schule

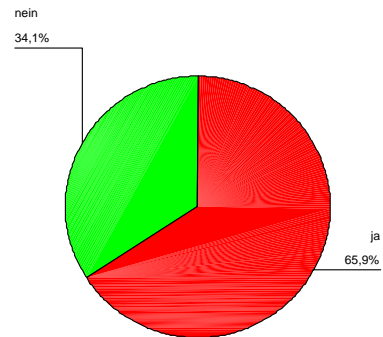
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ÖVS	34	41,5	50,7	50,7
	ÖAGG	3	3,7	4,5	55,2
	DGSV	1	1,2	1,5	56,7
	ÖGATAP	1	1,2	1,5	58,2
	SOZAK	1	1,2	1,5	59,7
	andere	3	3,7	4,5	64,2
	keine	24	29,3	35,8	100,0
	Gesamt	67	81,7	100,0	
Fehlend	System	15	18,3		
Gesamt		82	100,0		

7.2.9. PSYCHOTHERAPIEAUSBILDUNG

Psychotherapieausbildung

		Häufig- keit	%	Gültige %	Kumu- lierte %
Gültig	ja	54	65,9	65,9	65,9
	nein	28	34,1	34,1	100,0
Gesamt		82	100,0	100,0	

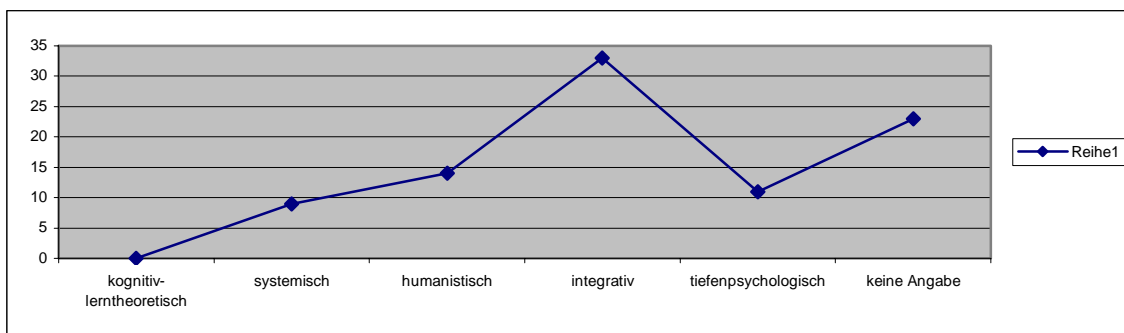
Psychotherapieausbildung



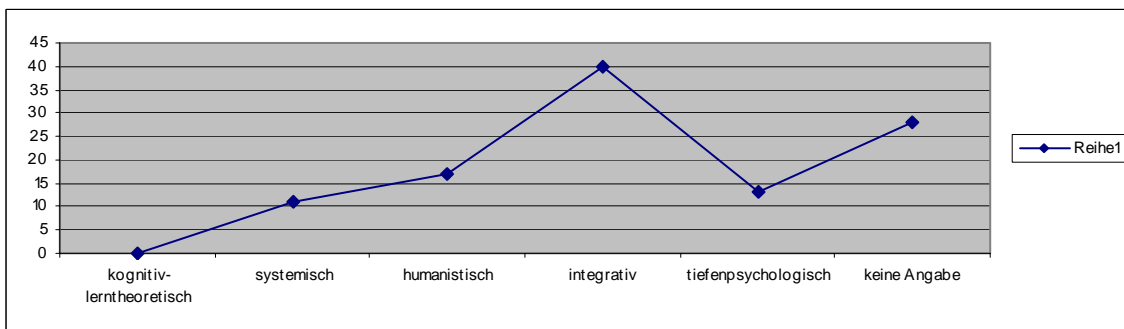
7.2.10. SUPERVISIONSSCHULE

Supervisionsschule
 Psychotherapieausbildung

	Häufigkeit	Prozent
kognitiv-lerntheoretisch	0	0
systemisch	9	11
humanistisch	14	17
integrativ	33	40
tiefenpsychologisch	11	13
keine Angabe	23	28



Häufigkeit



Prozent

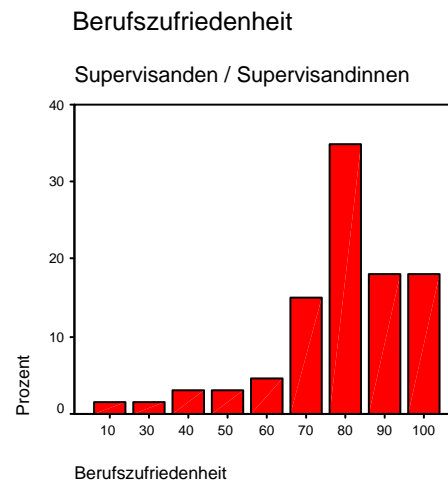
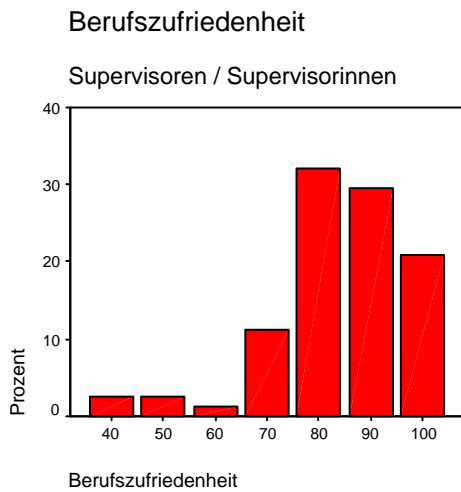
7.2.11. BERUFLICHE ZUFRIEDENHEIT

Supervisorinnen

N	Gültig	81
	Fehlend	1
Mittelwert		84,07
Median		90,00

Supervisandinnen

N	Gültig	66
	Fehlend	1
Mittelwert		79,09
Median		80,00



Geschlecht * Berufszufriedenheit Kreuztabelle(a)

a) Supervisorinnen

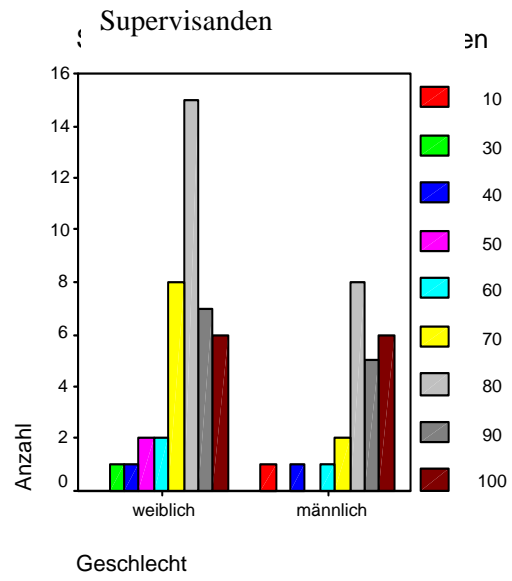
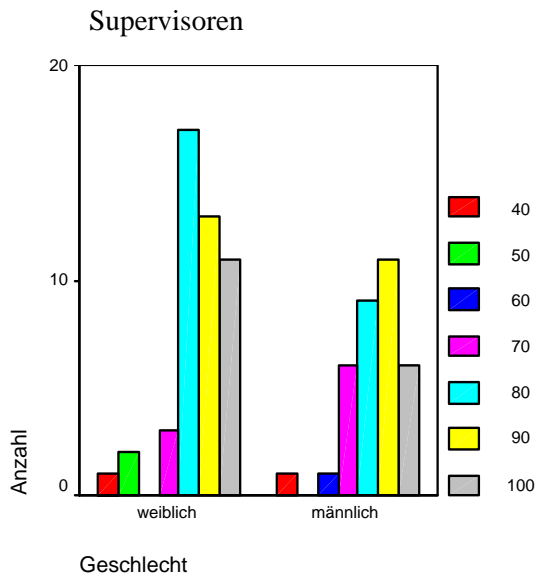
		Berufszufriedenheit							Gesamt
		40	50	60	70	80	90	100	
Geschlecht	Weiblich	1	2	0	3	17	13	11	47
	Männlich	1	0	1	6	9	11	6	34
Gesamt		2	2	1	9	26	24	17	81

Geschlecht * Berufszufriedenheit Kreuztabelle(b)

b) Supervisandinnen

		Berufszufriedenheit									Gesamt
		10	30	40	50	60	70	80	90	100	
Geschlecht	Weiblich	0	1	1	2	2	8	15	7	6	42
	Männlich	1	0	1	0	1	2	8	5	6	24
Gesamt		1	1	2	2	3	10	23	12	12	66

Berufszufriedenheit



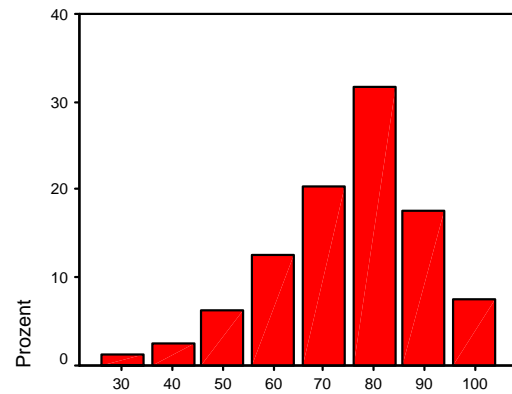
7.2.12. EINFLUSS DER BERUFSTÄTIGKEIT AUF PRIVATLEBEN

Supervisorinnen

N	Gültig	79
	Fehlend	3
Mittelwert		75,19
Median		80,00

Einfluss auf Ihr privates Leben

Supervisor / Supervisorin



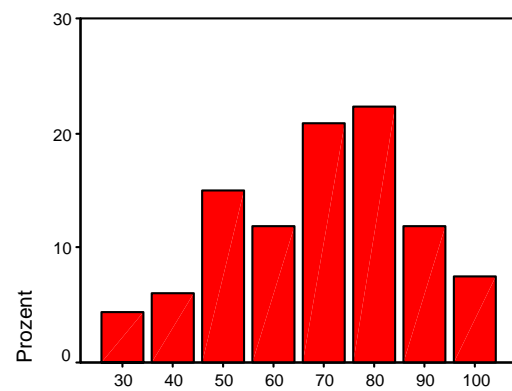
Einfluss auf Ihr privates Leben

Supervisandinnen

N	Gültig	67
	Fehlend	0
Mittelwert		69,10
Median		70,00

Einfluss auf Ihr privates Leben

Supervisand / Supervisandin



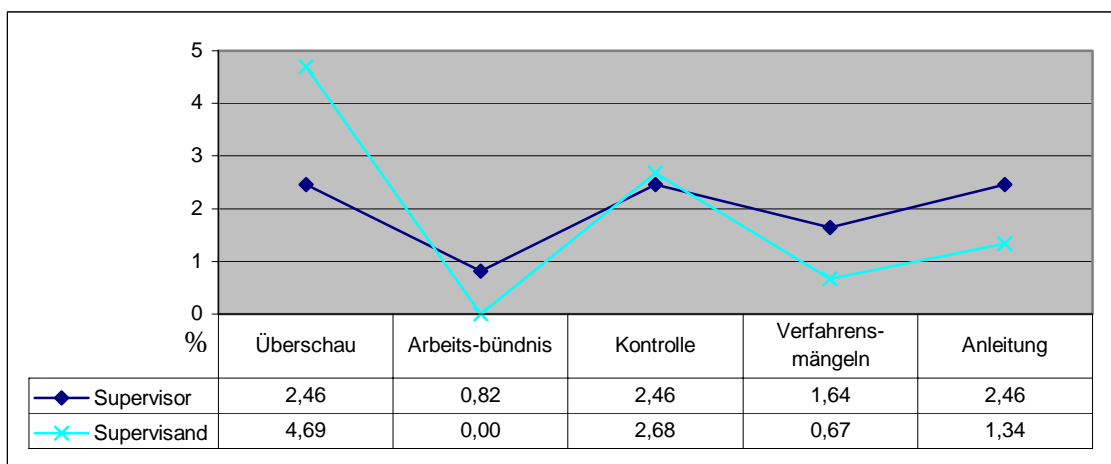
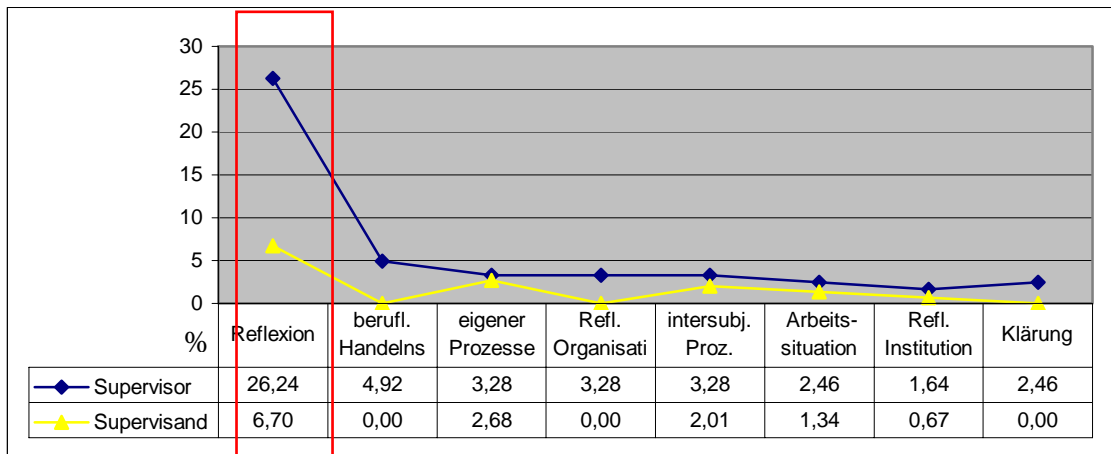
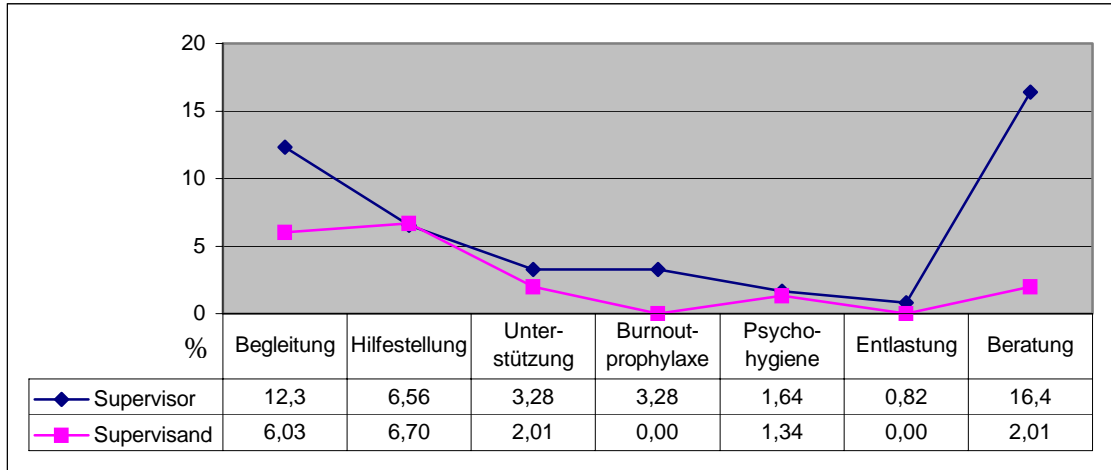
Einfluss auf Ihr privates Leben

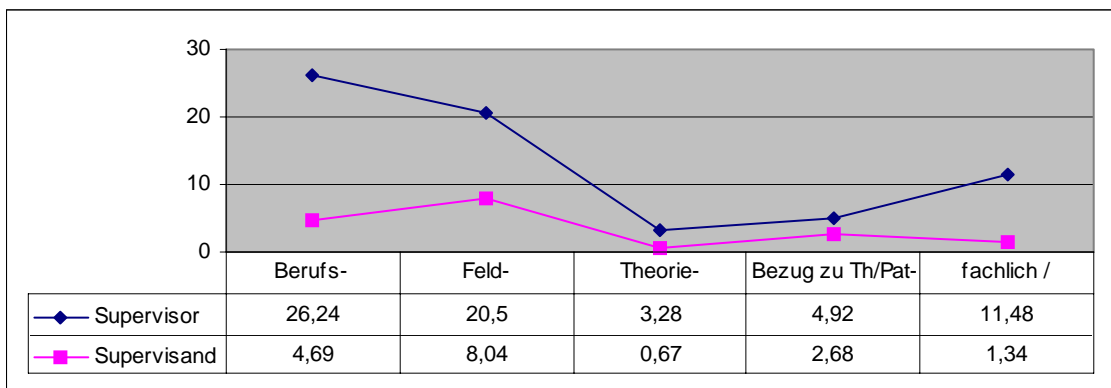
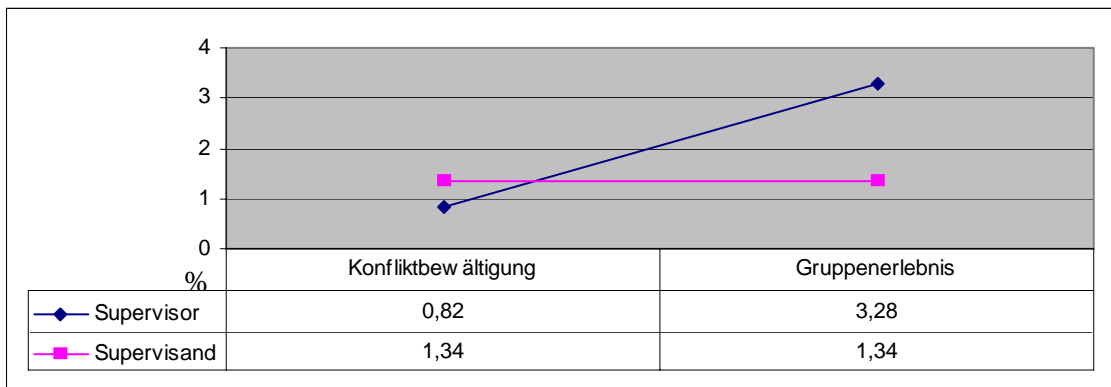
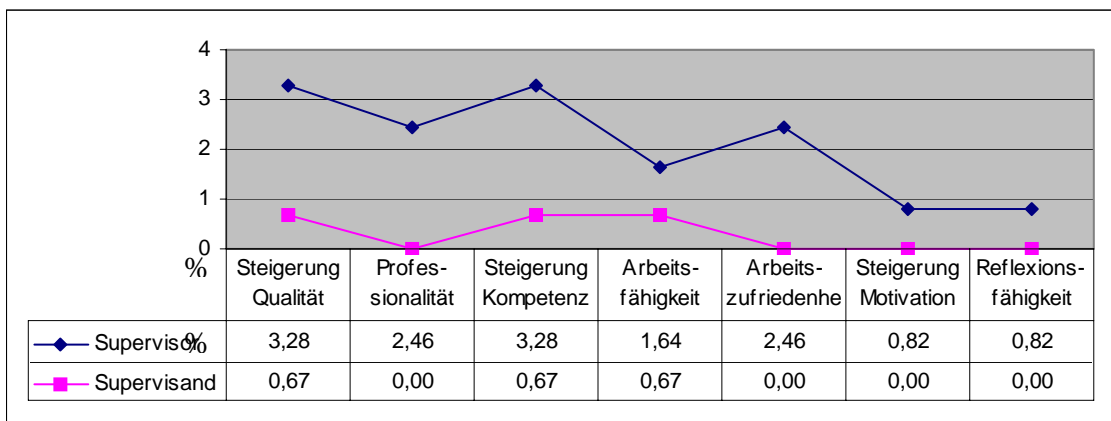
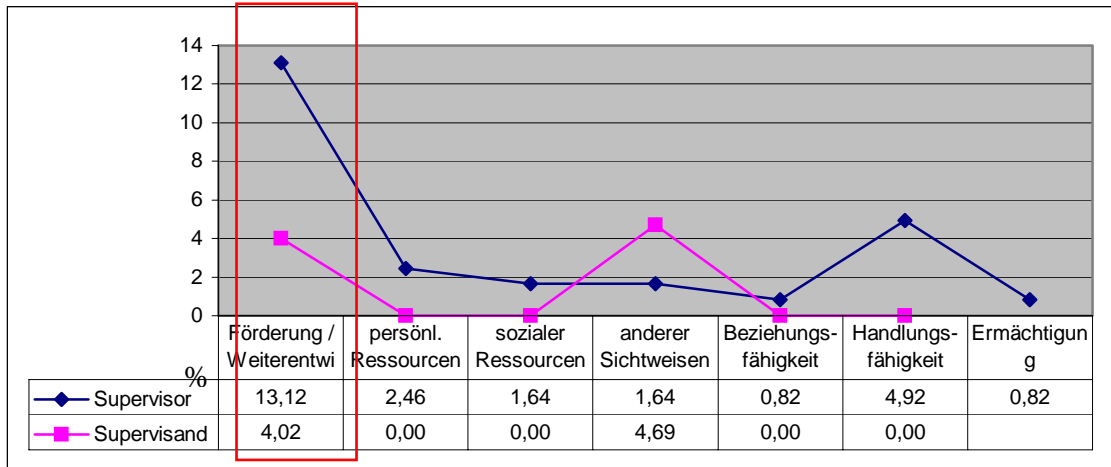


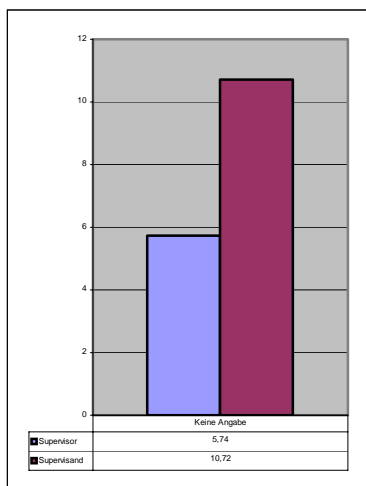
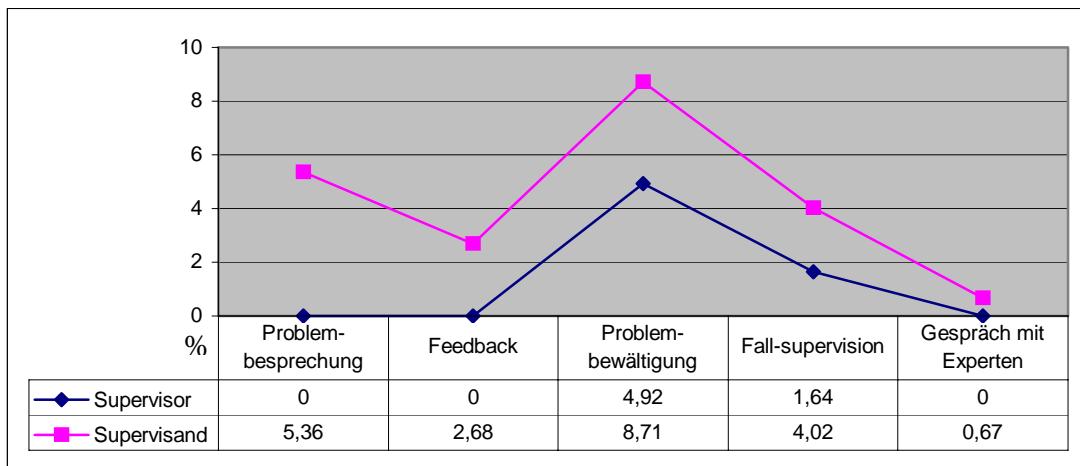
7.3. ORIENTIERUNGSFRAGEN

7.3.1. DEFINITION SUPERVISION

Gewertet ist die Anzahl der Begriffsnennungen

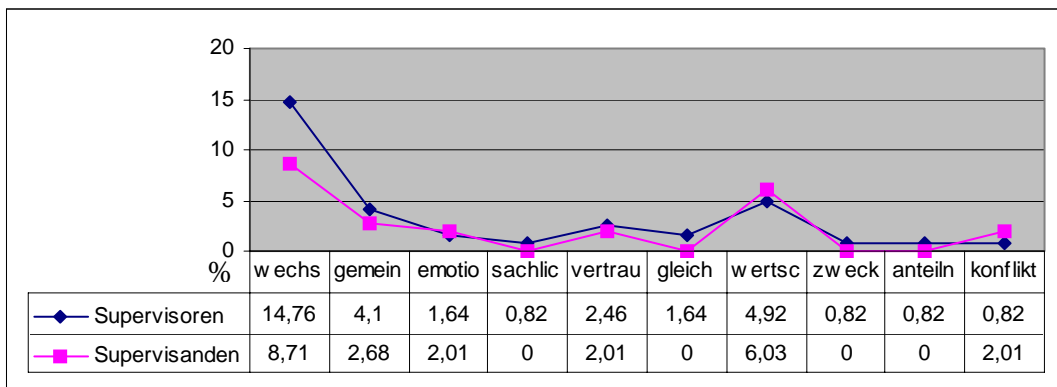
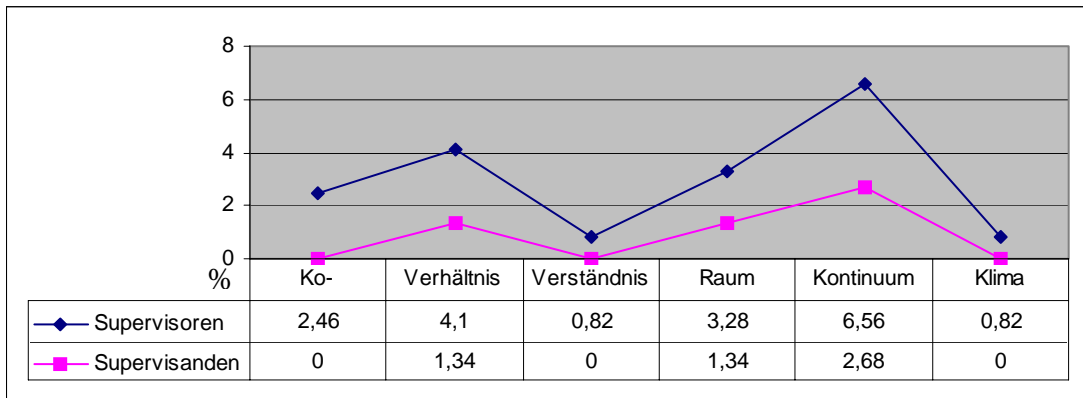
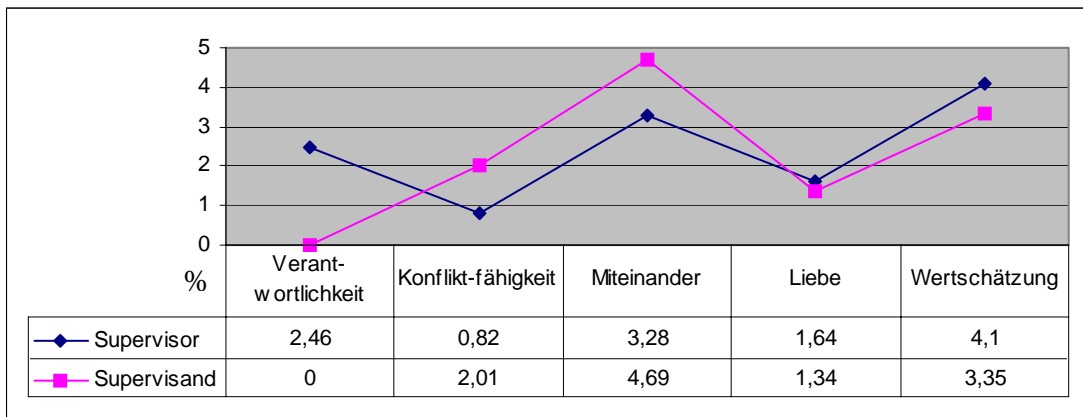
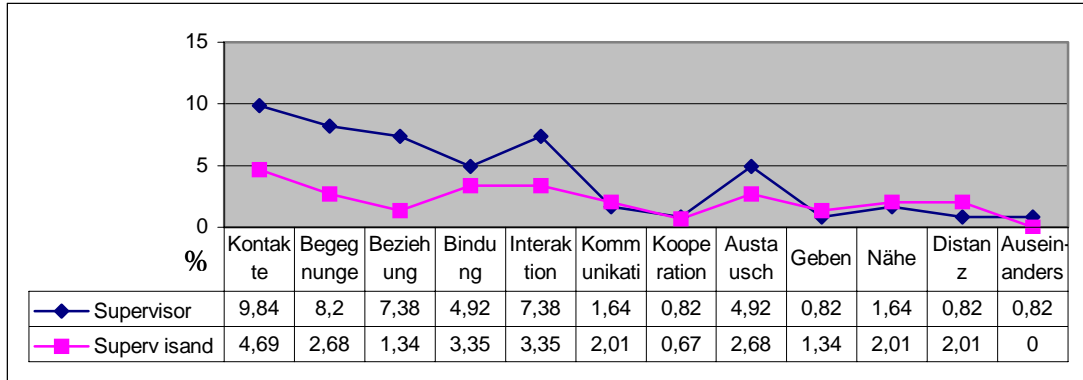






7.3.2. DEFINITION BEZIEHUNG

Gewertet ist die Anzahl der Begriffsnennungen

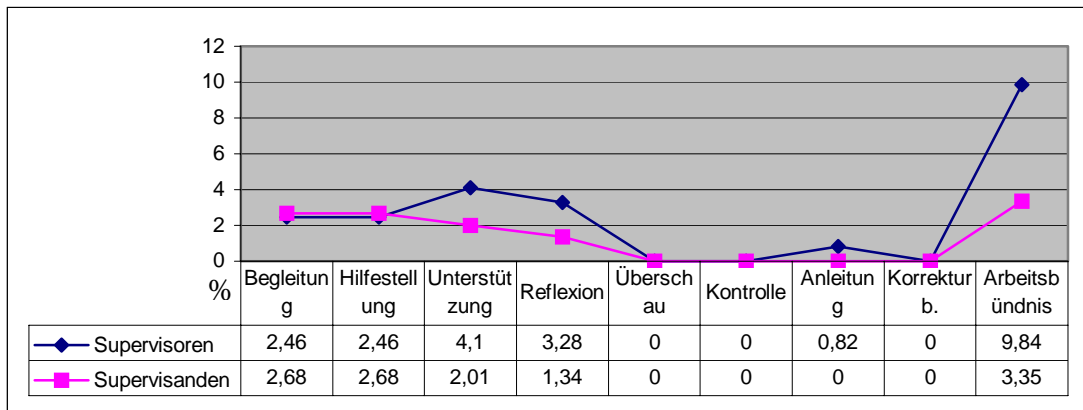
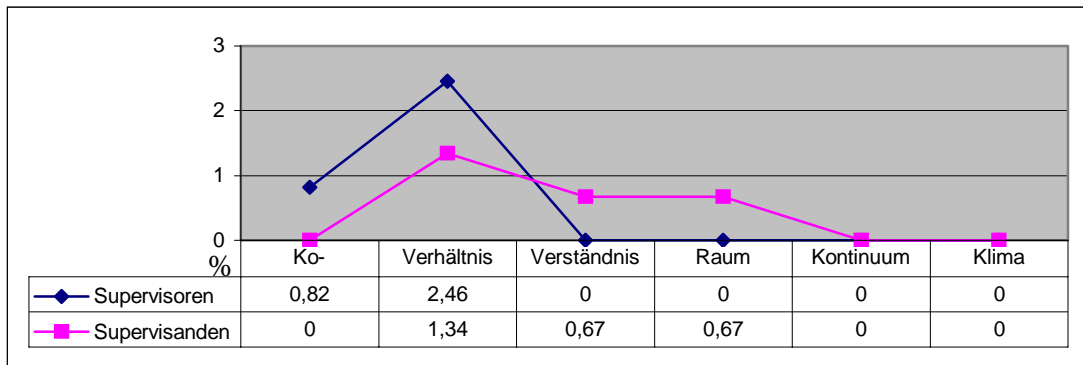
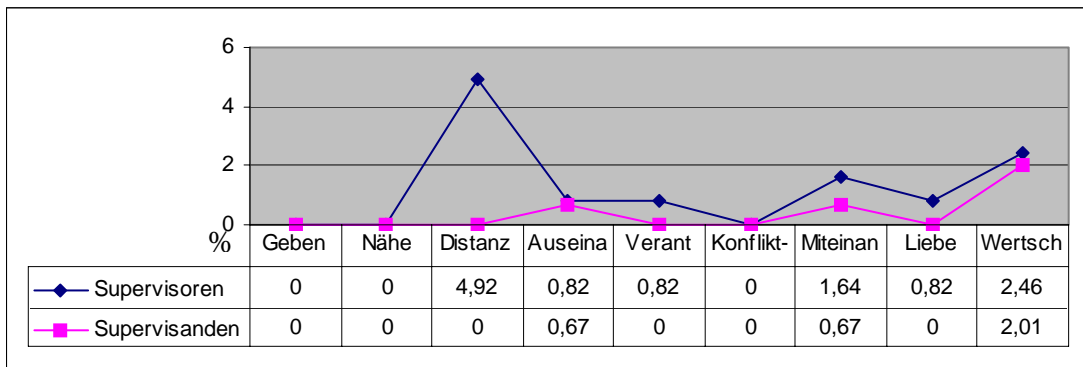
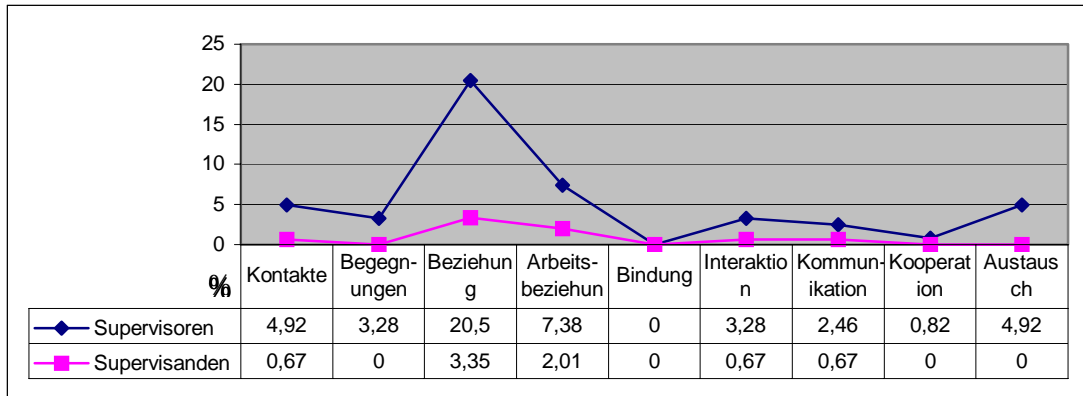


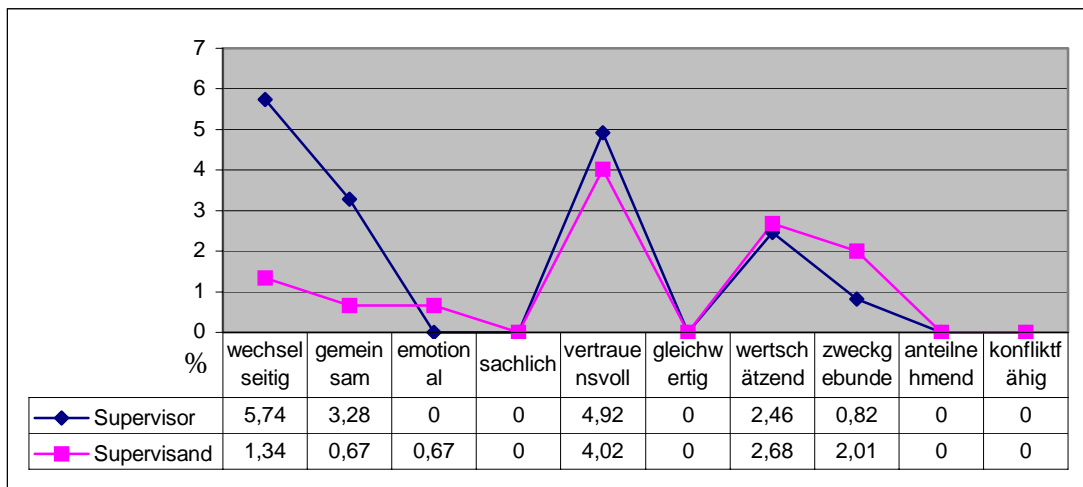
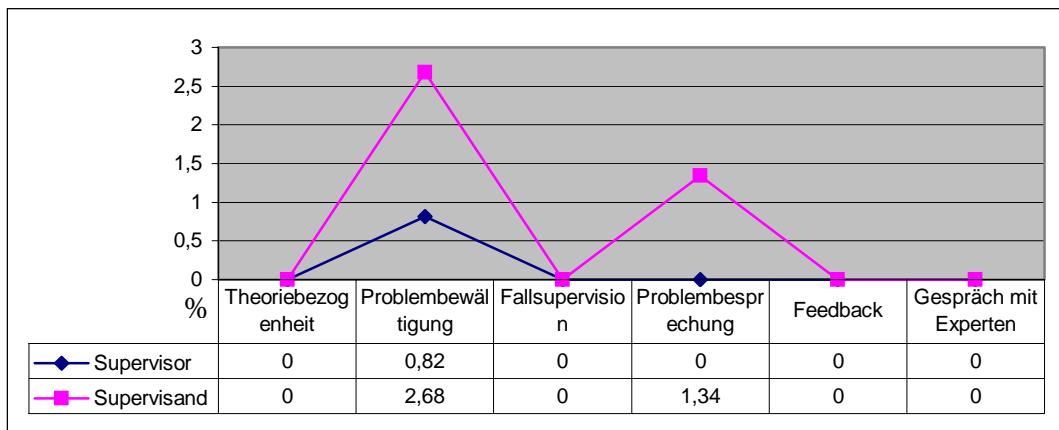
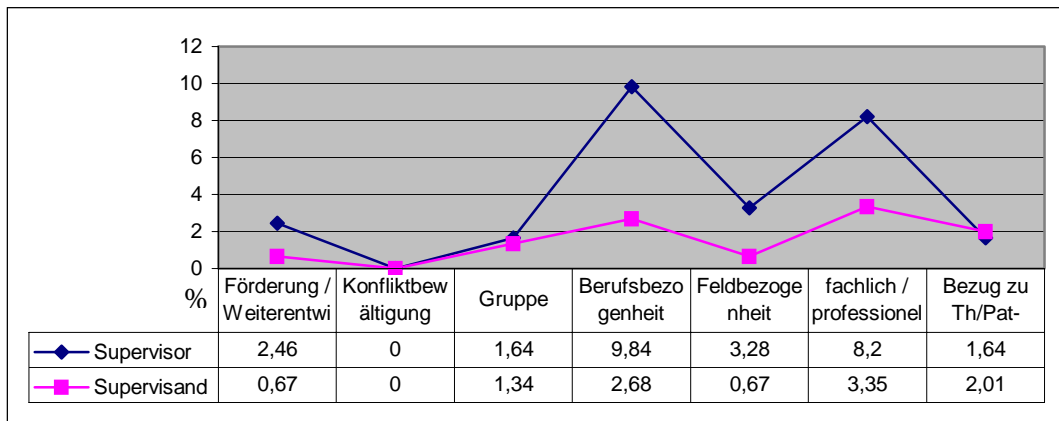
Häufigkeit bei Supervisorinnen in %		Häufigkeit bei Supervisandinnen in %	
Kontakte	9,84	Kontakte	4,69
Begegnungen	8,2	Miteinander	4,69
Interaktion	7,38	Interaktion	3,35
Beziehung	7,38	Bindung	3,35
Kontinuum	6,56	Wertschätzung	3,35
Bindung	4,92	Begegnungen	2,68
Austausch	4,92	Kontinuum	2,68
Wertschätzung	4,1	Austausch	2,68
Verhältnis	4,1	Kommunikation	2,01
Miteinander	3,28	Nähe	2,01
Raum	3,28	Distanz	2,01
Verantwortlichkeit	2,46	Konfliktfähigkeit	2,01
Ko-Respondenz	2,46	Beziehung	1,34
Kommunikation	1,64	Verhältnis	1,34
Nähe	1,64	Raum	1,34
Liebe	1,64	Liebe	1,34
Distanz	0,82	Geben	1,34
Konfliktfähigkeit	0,82	Kooperation	0,76
Geben	0,82	Verantwortlichkeit	0
Kooperation	0,82	Ko-Respondenz	0
Auseinandersetzung	0,82	Auseinandersetzung	0
Verständnis	0,82	Verständnis	0
Klima	0,82	Klima	0

Dem Konzept entsprechend sind Kontakt, Begegnung, Beziehung und Bindung hervorgehoben.

7.3.3. DEFINITION „SUPERVISORISCHE BEZIEHUNG“

Gewertet ist die Anzahl der Begriffsnennungen





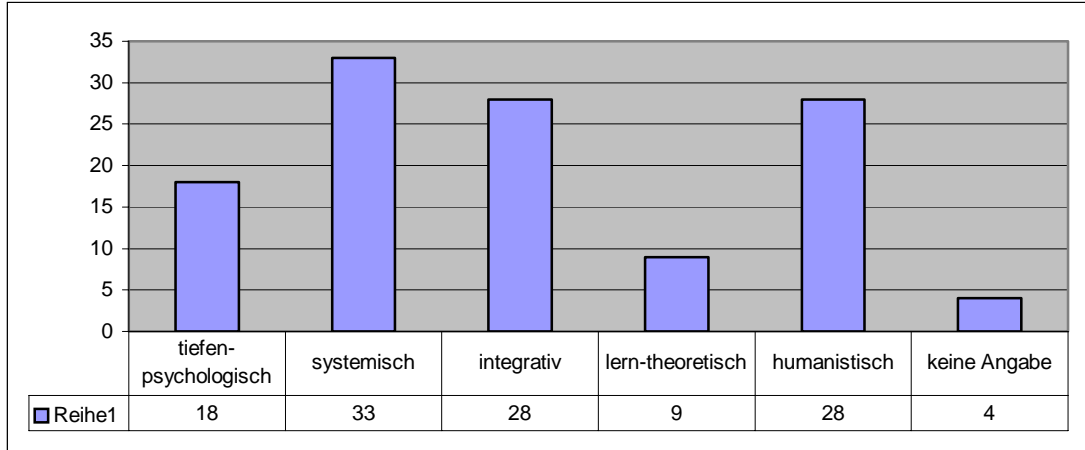
Keine Angaben machen 11,48% der Supervisorinnen und 15,41% der Supervisandinnen

Im Supervisorinnensystem bringt der Begriff „Beziehung“ einen sehr hohen Score. Die weitere abfallender Reihenfolge ist der Tabelle zu entnehmen:

Häufigkeit bei Supervisorinnen in %	Häufigkeit bei Supervisorinnen in %	Häufigkeit bei Supervisorinnen in %	Häufigkeit bei Supervisorinnen in %
Beziehung	20,5	Beziehung	3,35
Arbeitsbündnis	9,84	Arbeitsbündnis	3,35
Berufsbezogenheit	9,84	fachlich / professionell	3,35
Fachlich / professionell	8,2	Berufsbezogenheit	2,68
Arbeitsbeziehung	7,38	Begleitung	2,68
Kontakte	4,92	Hilfestellung	2,68
Austausch	4,92	Problembewältigung	2,68
Distanz	4,92	Arbeitsbeziehung	2,01
Unterstützung (professionell)	4,1	Unterstützung (professionell)	2,01
Begegnungen	3,28	Wertschätzung	2,01
Interaktion	3,28	Bezug zu Klient/Pat-Ebene	2,01
Reflexion	3,28	Reflexion	1,34
Feldbezogenheit	3,28	Verhältnis	1,34
Kommunikation	2,46	Gruppe	1,34
Wertschätzung	2,46	Problembesprechung i. Arbeitsb	1,34
Verhältnis	2,46	Kontakte	0,67
Begleitung	2,46	Interaktion	0,67
Hilfestellung	2,46	Feldbezogenheit	0,67
Förderung / Weiterentwicklung	2,46	Kommunikation	0,67
Miteinander	1,64	Förderung / Weiterentwicklung	0,67
Gruppe	1,64	Miteinander	0,67
Bezug zu Klient/Pat-Ebene	1,64	Auseinandersetzung	0,67
Kooperation	0,82	Verständnis	0,67
Auseinandersetzung	0,82	Raum	0,67
Verantwortlichkeit	0,82	Austausch	0
Liebe	0,82	Distanz	0
Ko-Respondenz	0,82	Begegnungen	0
Anleitung	0,82	Kooperation	0
Problembewältigung	0,82	Verantwortlichkeit	0
Bindung	0	Liebe	0
Geben	0	Ko-Respondenz	0
Nähe	0	Anleitung	0
Konfliktfähigkeit	0	Bindung	0
Verständnis	0	Geben	0
Raum	0	Nähe	0
Kontinuum	0	Konfliktfähigkeit	0
Klima	0	Kontinuum	0
Überschau	0	Klima	0
Kontrolle	0	Überschau	0
Korrektur b. Verfahrensmängeln	0	Kontrolle	0
Konfliktbewältigung	0	Korrektur b. Verfahrensmängeln	0
Theoriebezogenheit	0	Konfliktbewältigung	0
Fallsupervision	0	Theoriebezogenheit	0
Problembesprechung i.Arbeitsb	0	Fallsupervision	0
Feedback	0	Feedback	0
Gespräch mit Experten	0	Gespräch mit Experten	0

7.3.4. SUPERVISORISCHE VERFAHREN

Supervisorinnensystem



7.3.5. ARBEITSTECHNIKEN

	Häufigkeit
Gültig	20
abhängig von der Supervision, situationspezifisch, Kontext-adaequat	1
analytisch (IP)	1
Anwärmen, Moderationstechniken, Rollenspiele	1
Assoziation, Beratung, systemisches Familienbrett, Aufstellungen	1
Aufstellungen, Gespräche , Bilder, Psychodrama. / Organisationen: Organigramme, Organisationsaufstellungen	1
Besprechung und Diskussion zur Erreichung der Ziele	1
eklektisch	1
Förderung der Selbstwahrnehmung, Fragetechnik, Rollenspiel, innere Bilder, Aufstellungen,	1
Fragen, Bilder , Metaphern	1
gemischt	1
Gespräch	1
Gespräch , körperliche Resonanz, Symbolisierung, Rollenspiel, Aufstellungen	1
Gespräch, Flipchart, Visualisierungen, kreative Methoden, Skulpturen	1
Gespräch, kreative Medien, leerer Stuhl, Symbole	1

Gespräch, kreative Medien, psychodramatische Methoden	1
Gespräch, Rollenspiel, Aufstellungen, Malen, Körperwahrnehmungsübungen	1
Gespräch, Rollenspiel, Malen, Impuls zur Innenschau , Erdung	1
Gespräch, Rollenspiel, Organigramme, Gestalttechniken, kreative Medien, Aufstellungen	1
Gespräch, zirkuläres Fragen, Metaphern, Bilder, Materialien für Aufstellungen. Strukturprogramme, ...	1
Gespräche , kreative Medien	1
Gespräche, Familien-Brett	1
Gespräche, Imaginationen, Rollenspiel, Aufstellungen, graphische Darstellungen, Mind maps	1
Gespräche, Imaginationen, Rollenspiel, kreative Medien, Visualisierungen	1
Gestalt- , Psychodrama - , systemische - und Moderatorentechniken	1
Gestalt, Systemische , Psychodramatik	1
Gestalttechniken, Psychodrama, Aufstellungen, Bewegungsübungen, Malen, ...	1
Grundlage der TZI	1
Gruppen-Resonanz, Skulpturen, Aufstellungen, Rollenspiel, Gespräche, intersubjektive Hermeneutik	1
humanistisches Menschenbild, personenzentrierte Beratung, Wertschätzung, Empathie, Konkurrenz, Kontextbezug	1
hypnotherapeutisch, mit Zeichen, ...	1
keine Angabe	1
Keine Angabe	1
keine Antwort	5
klare Zielvereinbarungen, systemische Fragen, Lösungsfokussierte Techniken, Aufstellungsarbeit, aktives Zuhören, Visionsarbeit, kreative Techniken, Reframing	1
kreative Medien, Hot Seat, Doppeltechnik usw.	1
Mit einem Breitband an Techniken und kreativen Medien, die der Fragestellung angepasst werden.	1
modal, interaktiv, leerer Stuhl, Skulpturen, Rollenspiel, kreative Medien, Planspiel, Prozessanalyse, etc	1
Multimodal	1
phänomenologische Beratung, Rollenreflexion, Rollenspiel	1
personenzentriert, Rollenspiel, Assoziationen, Provokationen, Metakommunikation	1
Psychoanalytische Techniken, Empathie, "Inszenierung", Imagination (vor allem Gegenübertragungs-Reflexion)	1

psychodynamisches Echo in der Gruppe, ergänzt durch meines. Rollenspiel, imaginative Techniken, (KIP, Hypnose), Distanzierung u. therapeutische Reflexionen, dadurch mehr reale, als durch Gegenübertragung verzerrte Warnhinweis auf Literatur u. Seminare.	1
Reden, Malen, Spielen, Aufstellen	1
reflektives Gespräch, Rollentausch, Wahrnehmungskanäle, Aufstellungen, Skulpturen, Rollenspiel, Feedback-Schleifen, erlebnisorientierte Interaktionen	1
Reflexion durch Gespräche, Aufstellungen (Familienbrett, Spontanaufstellungen), kreative Medien	1
Rollenspiel, Aufstellungen, kreative Medien, Interview, Psychodramatechniken	1
Rollenspiel, Aufstellungen, Skulpturen, Balintmethode, kreative Form, ...	1
Rollenspiel, kreative Medien, Gespräche	1
Situationsadaequat	1
Skulpting, , Aufstellungen, Beziehungsbrett, , Techniken aus der IMAGO-Beziehungsarbeit, zirkuläres Fragen, die systemischen Skills, andere kreative Methoden	1
Skulpturing, Hot seat, Bildarbeit	1
Systemisch	1
Techniken aus der Gestalttherapie und systemischen Beratung	1
Techniken der Gestalttherapie, systemische Techniken	1
Themenzentrierte Interaktion (TZI)	1
tiefenpsychologisch fundierte Techniken	1
weit gestreut, z.B. alle Techniken des Psychodramas	1
Zirkuläres Fragen, zentriertes Fragen, Aufstellungen, kreative Methoden, Bewegungsanalyse	1
Gesamt	82

III.4.2.18. FRAGEBLOCK 1:

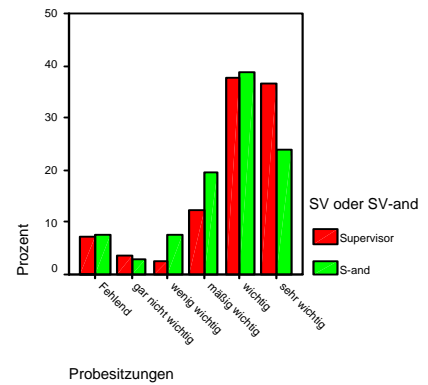
➤ Wie wichtig ist für Sie in der Supervision?

F1.1 Erstkontakt

		Absolute Zahlen		gesamt
		Supervisorin	Supervisorin	
Erstkontakt				
	gar nicht wichtig	2	0	2
	wenig wichtig	2	12	14
	mäßig wichtig	6	14	20
	wichtig	22	21	43
	sehr wichtig	49	19	68
Gesamt		81	66	147

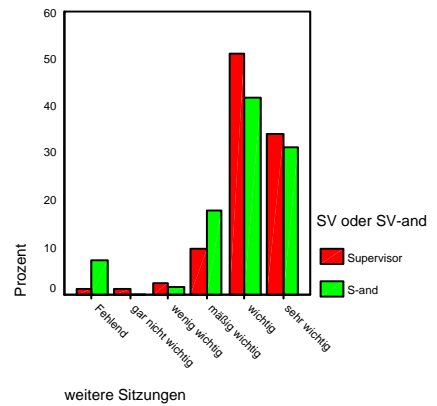
F1.2 Die ersten (Probe-) Sitzungen

				Gesamt
		Supervisorin	Supervisorin	
Probesitzungen				
	gar nicht wichtig	3	2	5
	wenig wichtig	2	5	7
	mäßig wichtig	10	13	23
	wichtig	31	26	57
	sehr wichtig	30	16	46
Gesamt		76	62	138



F1.3 Die weiteren Sitzungen

				gesamt
		Supervisorin	Supervisorin	
Weitere Sitzungen				
	gar nicht wichtig	1	0	1
	wenig wichtig	2	1	3
	mäßig wichtig	8	12	20
	wichtig	42	28	70
	sehr wichtig	28	21	49
Gesamt		81	62	143



F1.4 Die kontinuierliche Supervision

		Supervisorin	Supervisorin	Gesamt
Kontinuierliche SV	gar nicht wichtig	3	1	4
	wenig wichtig	3	2	5
	mäßig wichtig	16	7	23
	wichtig	32	29	61
	sehr wichtig	24	25	49
Gesamt		78	64	142

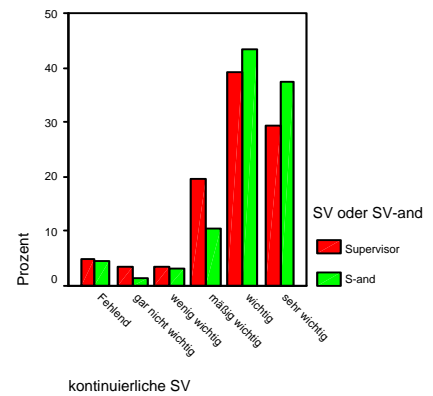
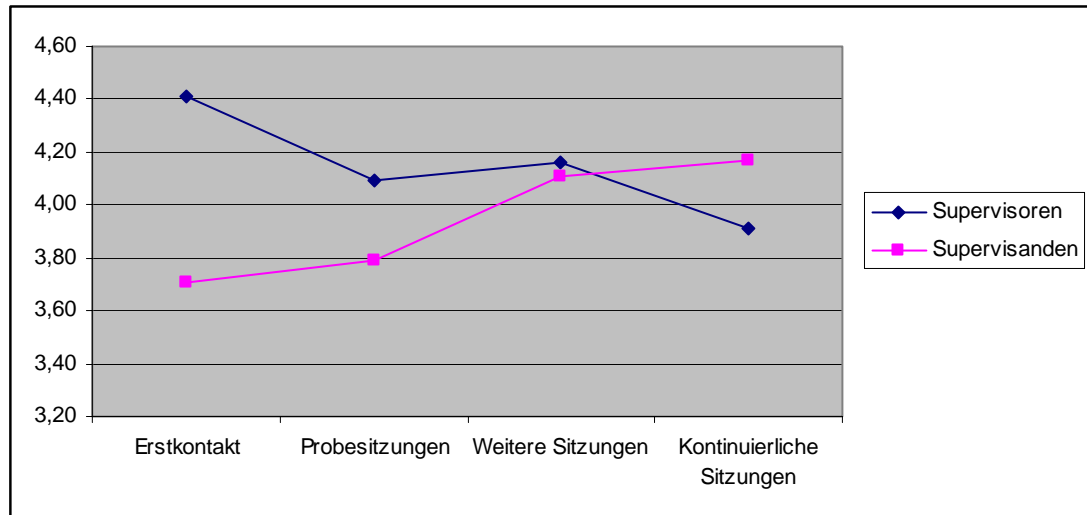


Diagramm: Mittelwertanalyse der Wichtigkeit

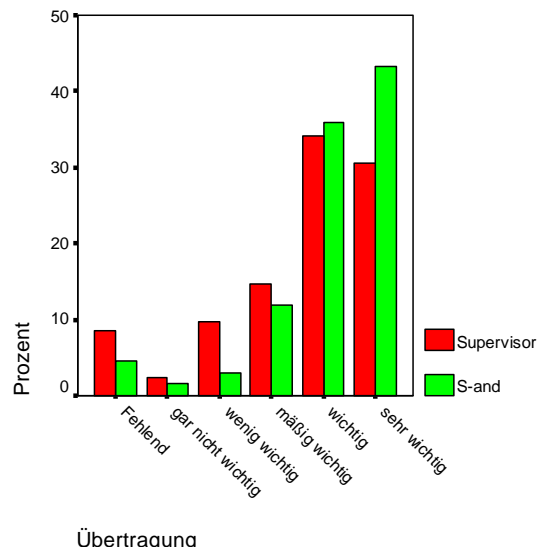


F1.5 Übertragung/ Den Supervisor zu mögen

	Übertragung		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	8	9,8
		mäßig wichtig	12	14,6
		Wichtig	28	34,1
		sehr wichtig	25	30,5
		Gesamt	75	91,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	6	7,3
		keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	7	8,5
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	8	11,9
		Wichtig	24	35,8
		sehr wichtig	29	43,3
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	keine Angabe	3	4,5
	Gesamt		67	100,0

Übertragung

Supervisorin	N	Gültig	75
		Fehlend	7
	Mittelwert		3,88
Supervisandin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
	Mittelwert		4,22
		Median	4,00

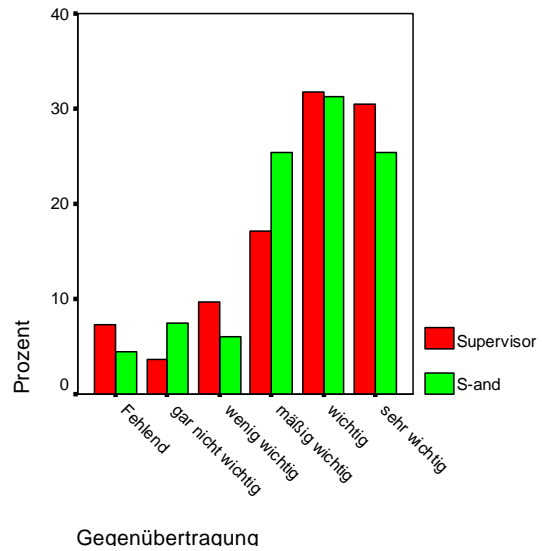


F1.6 Gegenübertragung/ Vom Supervisor gemocht zu werden

	Gegenübertragung		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	8	9,8
		mäßig wichtig	14	17,1
		wichtig	26	31,7
		sehr wichtig	25	30,5
		Gesamt	76	92,7
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	5	6,1
		Keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	6	7,3
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	5	7,5
		wenig wichtig	4	6,0
		mäßig wichtig	17	25,4
		wichtig	21	31,3
		sehr wichtig	17	25,4
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	Keine Angabe	3	4,5
Gesamt	67	100,0		

Gegenübertragung

Supervisorin	N	Gültig	76
		Fehlend	6
	Mittelwert	3,82	
Supervisandin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
	Mittelwert	3,64	
		Median	4,00

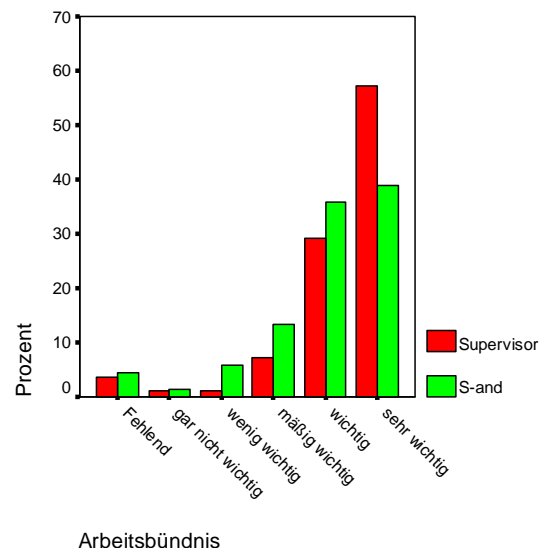


F1.7 Arbeitsbündnis

	Arbeitsbündnis		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	6	7,3
		wichtig	24	29,3
		sehr wichtig	47	57,3
		Gesamt	79	96,3
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	2,4
		Keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	3	3,7
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	4	6,0
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	24	35,8
		sehr wichtig	26	38,8
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	3	4,5
	Gesamt		67	100,0

Arbeitsbündnis

Supervisorin	N	Gültig	79
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,46
Supervisandin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,09
		Median	4,00

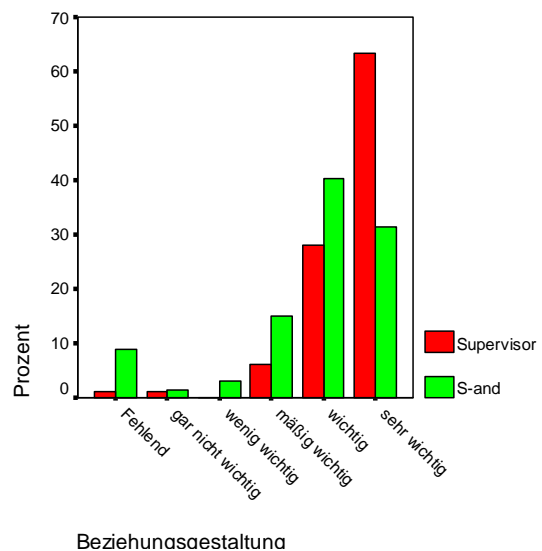


F1.8 Beziehungsgestaltung

	Beziehungsgestaltung		Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2	
		mäßig wichtig	5	6,1	
		wichtig	23	28,0	
		sehr wichtig	52	63,4	
		Gesamt	81	98,8	
Supervisorin	Fehlend	Keine Angabe	1	1,2	
	Gesamt		82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5	
		wenig wichtig	2	3,0	
		mäßig wichtig	10	14,9	
		wichtig	27	40,3	
		sehr wichtig	21	31,3	
		Gesamt	61	91,0	
	Supervisandin	Fehlend	Keine Angabe	2	3,0
			nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	4	6,0
	Supervisandin	Gesamt		6	9,0
		Gesamt		67	100,0

Beziehungsgestaltung

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,54
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	4,07
		Median	4,00

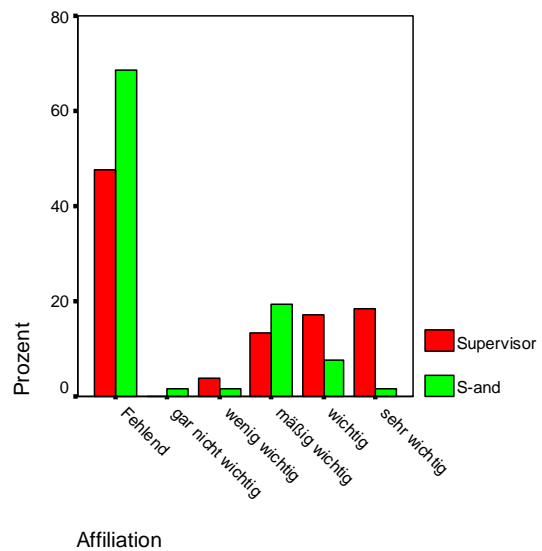


F1.9 Affiliation

	Affiliation		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	3	3,7
		mäßig wichtig	11	13,4
		wichtig	14	17,1
		sehr wichtig	15	18,3
		Gesamt	43	52,4
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	38	46,3
		Keine Angabe	1	1,2
	Gesamt	39	47,6	
	Gesamt	82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	13	19,4
		wichtig	5	7,5
		sehr wichtig	1	1,5
	Gesamt	21	31,3	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	37	55,2
Keine Angabe		9	13,4	
	Gesamt	46	68,7	
	Gesamt	67	100,0	

Affiliation

Supervisorin	N	Gültig	43
		Fehlend	39
	Mittelwert	3,95	
	Median	4,00	
Supervisandin	N	Gültig	21
		Fehlend	46
	Mittelwert	3,19	
	Median	3,00	

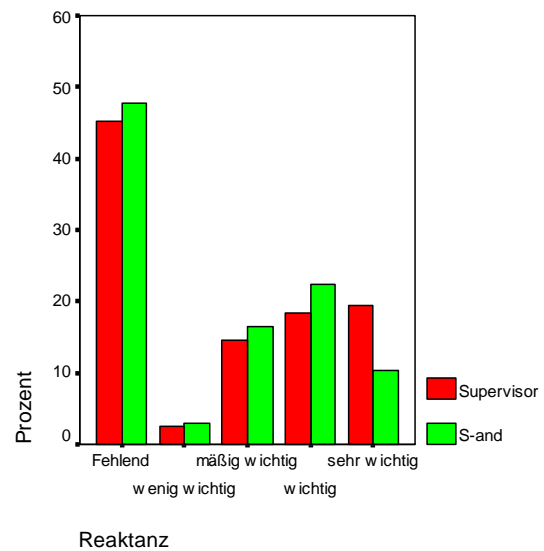


F1.10 Reaktanz

	Reaktanz		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	12	14,6
		wichtig	15	18,3
		sehr wichtig	16	19,5
		Gesamt	45	54,9
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	35	42,7
		Keine Angabe	2	2,4
	Gesamt		37	45,1
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	11	16,4
		wichtig	15	22,4
		sehr wichtig	7	10,4
		Gesamt	35	52,2
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	27	40,3
		Keine Angabe	5	7,5
	Gesamt		32	47,8
	Gesamt		67	100,0

Reaktanz

Supervisorin	N	Gültig	45
		Fehlend	37
	Mittelwert	4,00	
	Median	4,00	
Supervisandin	N	Gültig	35
		Fehlend	32
	Mittelwert	3,77	
	Median	4,00	



F1.11 Abschied

	Abschied	Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	4	4,9
		mäßig wichtig	7	8,5
		wichtig	28	34,1
		sehr wichtig	40	48,8
		Gesamt	80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
		Keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	2	2,4
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	4	6,0
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	18	26,9
		sehr wichtig	14	20,9
		Gesamt	51	76,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	13	19,4
		Keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	16	23,9
		Gesamt	67	100,0

Abschied

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,28
Supervisandin	N	Gültig	51
		Fehlend	16
		Mittelwert	3,73
		Median	4,00

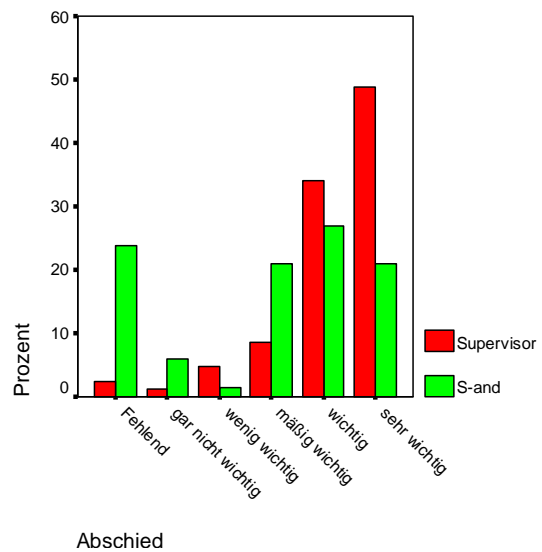


Diagramm: Mittelwerte „Wie wichtig ist für Sie in der Supervision?“

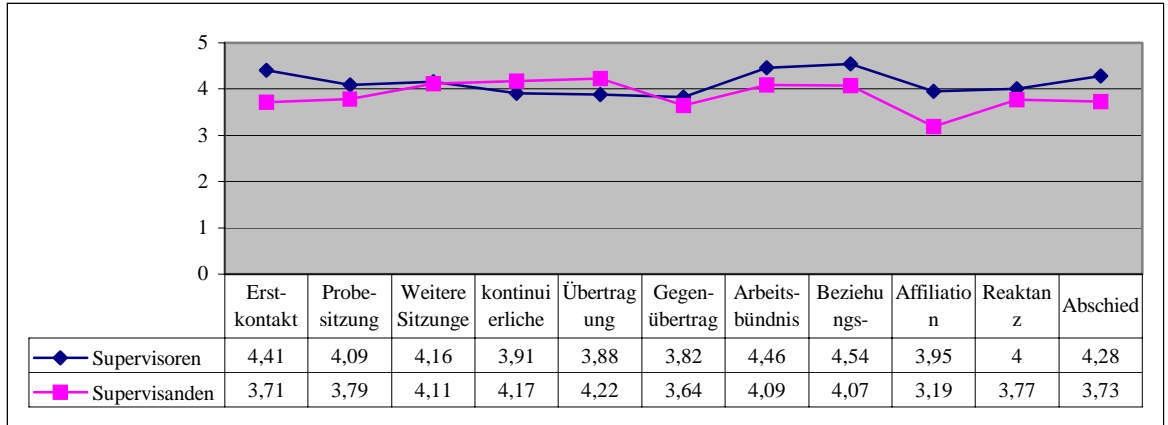
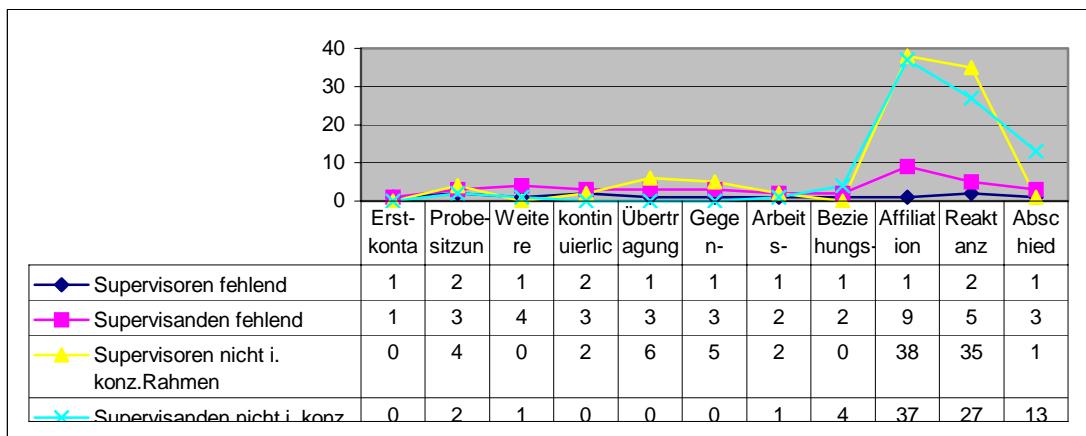
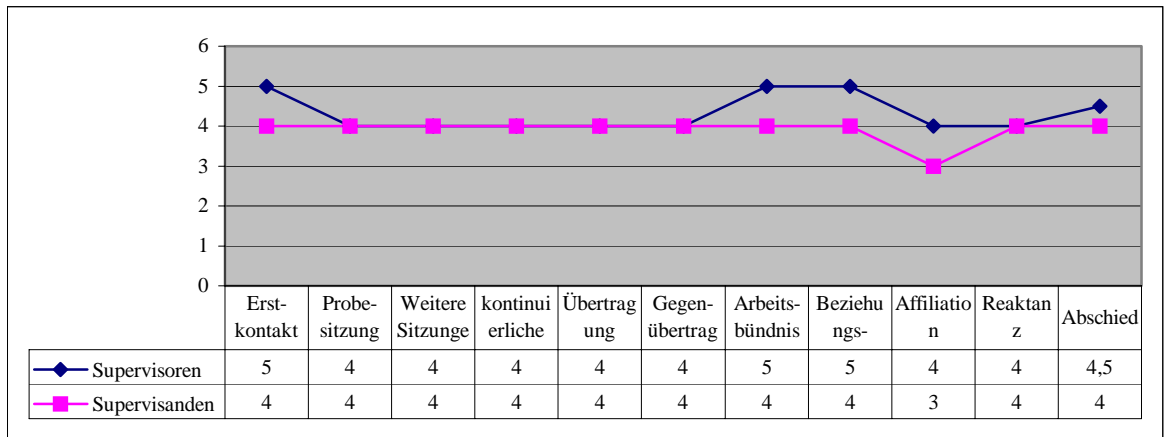


Diagramm: Medianwerte „Wie wichtig ist für Sie in der Supervision?“



7.5. FRAGEBLOCK 2:

Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit dem Supervisanden?

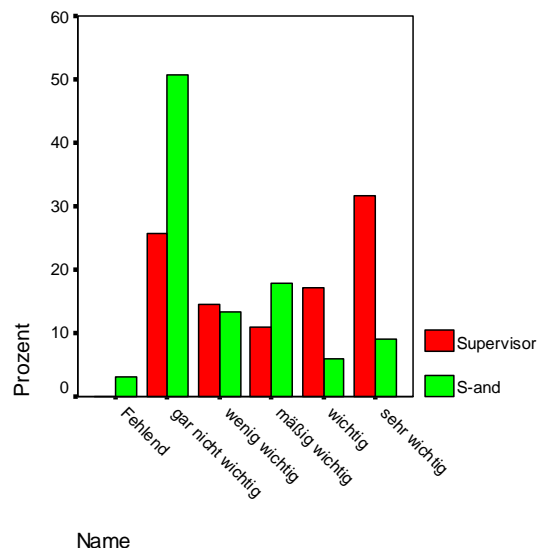
Worauf achten Sie beim Erstkontakt mit dem Supervisor?

F2.1 Name

	Name		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	21	25,6
		wenig wichtig	12	14,6
		mäßig wichtig	9	11,0
		wichtig	14	17,1
		sehr wichtig	26	31,7
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	34	50,7
		wenig wichtig	9	13,4
		mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	4	6,0
		sehr wichtig	6	9,0
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	1	1,5
	Gesamt	Gesamt	2	3,0
			67	100,0

Name

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,15
Supervisandin	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	2,06
		Median	1,00

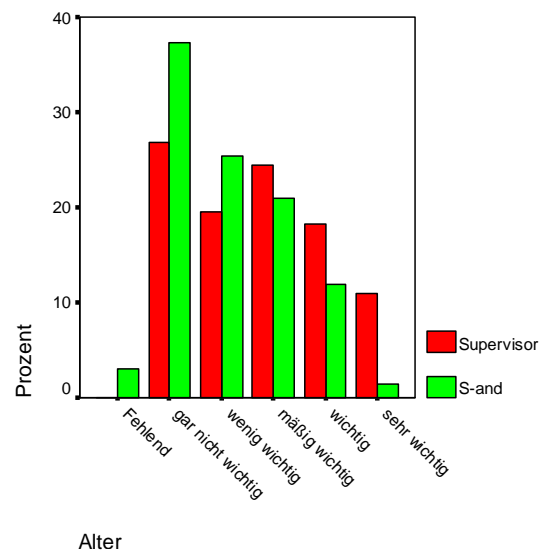


F2.2 Alter

	Alter		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	22	26,8
		wenig wichtig	16	19,5
		mäßig wichtig	20	24,4
		wichtig	15	18,3
		sehr wichtig	9	11,0
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	25	37,3
		wenig wichtig	17	25,4
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	8	11,9
		sehr wichtig	1	1,5
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	1	1,5
		Gesamt	2	3,0
	Gesamt			67

Alter

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	2,67	
Supervisandin	N	Gültig	65
		Fehlend	2
	Mittelwert	2,12	
		Median	2,00

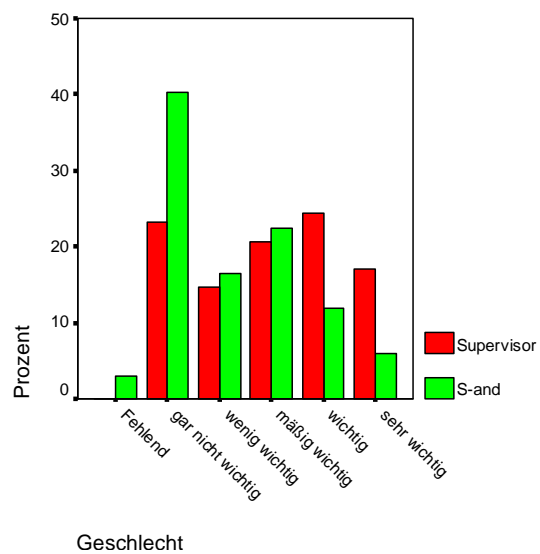


F2.3 Geschlecht

		Geschlecht		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig		19	23,2
		wenig wichtig		12	14,6
		mäßig wichtig		17	20,7
		wichtig		20	24,4
		sehr wichtig		14	17,1
	Gesamt		82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig		27	40,3
		wenig wichtig		11	16,4
		mäßig wichtig		15	22,4
		wichtig		8	11,9
		sehr wichtig		4	6,0
	Gesamt		65	97,0	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen		1	1,5
		Keine Angabe		1	1,5
		Gesamt		2	3,0
	Gesamt				67

Geschlecht

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	2,98	
Supervisandin	N	Gültig	65
		Fehlend	2
	Mittelwert	2,25	
		Median	2,00

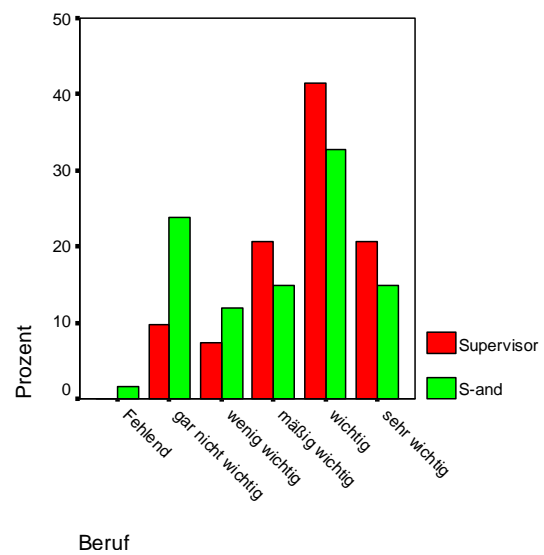


F2.4 Beruf:

	Beruf	Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	8 9,8
		wenig wichtig	6 7,3
		mäßig wichtig	17 20,7
		wichtig	34 41,5
		sehr wichtig	17 20,7
		Gesamt	82 100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	16 23,9
		wenig wichtig	8 11,9
		mäßig wichtig	10 14,9
		Wichtig	22 32,8
		sehr wichtig	10 14,9
		Gesamt	66 98,5
	Fehlend	keine Angabe	1 1,5
	Gesamt		67 100,0

Beruf

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	3,56	
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,03	
		Median	3,00

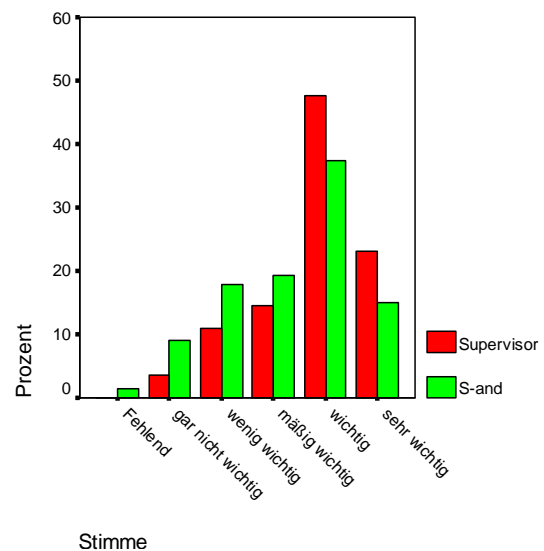


F2.5 Stimme:

	Stimme	Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3 3,7
		wenig wichtig	9 11,0
		mäßig wichtig	12 14,6
		wichtig	39 47,6
		sehr wichtig	19 23,2
	Gesamt	82 100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	6 9,0
		wenig wichtig	12 17,9
		mäßig wichtig	13 19,4
		wichtig	25 37,3
		sehr wichtig	10 14,9
		Gesamt	66 98,5
	Fehlend	keine Angabe	1 1,5
Gesamt		67 100,0	

Stimme

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	3,76	
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,32	
Median	4,00		

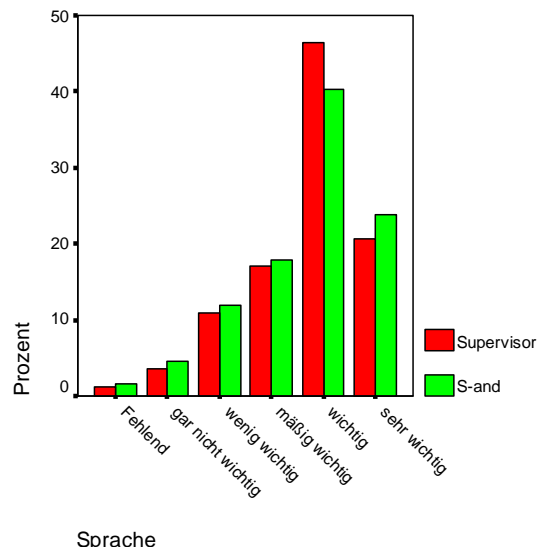


F2.6 Sprache:

	Sprache		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	9	11,0
		mäßig wichtig	14	17,1
		wichtig	38	46,3
		sehr wichtig	17	20,7
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	3	4,5
		wenig wichtig	8	11,9
		mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	27	40,3
		sehr wichtig	16	23,9
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	Keine Angabe	1	1,5
	Gesamt		67	100,0

Sprache

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,70
		Median	4,00
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,68
		Median	4,00

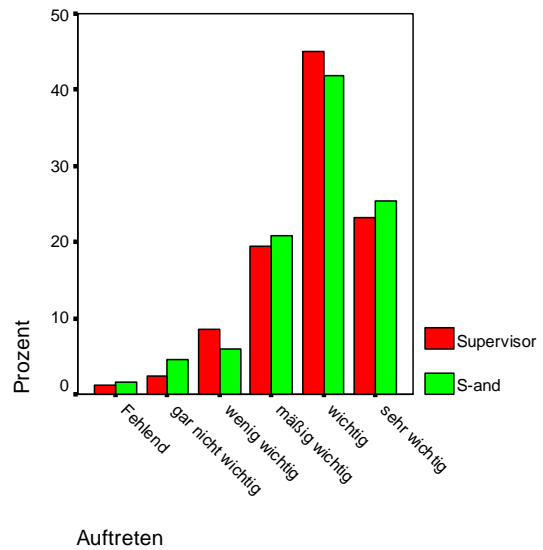


F2.7 Auftreten:

	Auftreten		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	7	8,5
		mäßig wichtig	16	19,5
		wichtig	37	45,1
		sehr wichtig	19	23,2
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt	82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	3	4,5
		wenig wichtig	4	6,0
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	28	41,8
		sehr wichtig	17	25,4
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	Keine Angabe	1	1,5
		Gesamt	67	100,0

Auftreten

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,79
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,79
		Median	4,00

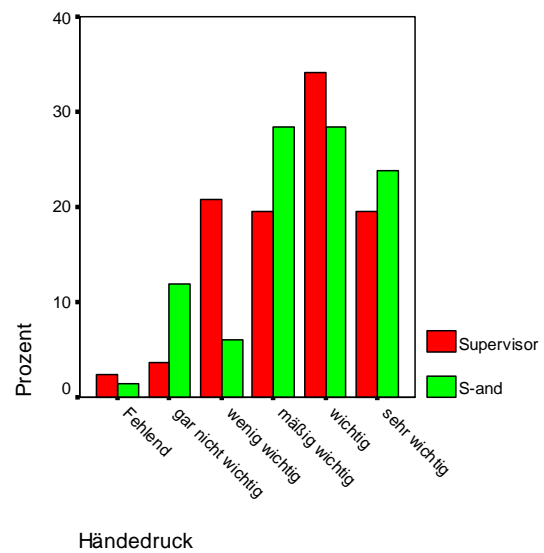


F2.8 Händedruck:

	Händedruck		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	17	20,7
		mäßig wichtig	16	19,5
		wichtig	28	34,1
		sehr wichtig	16	19,5
	Gesamt		80	97,6
Supervisandin	Fehlend	System	2	2,4
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	8	11,9
		wenig wichtig	4	6,0
		mäßig wichtig	19	28,4
		wichtig	19	28,4
		sehr wichtig	16	23,9
	Gesamt		66	98,5
Supervisandin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
	Gesamt		67	100,0

Händedruck

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,46
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,47
		Median	4,00

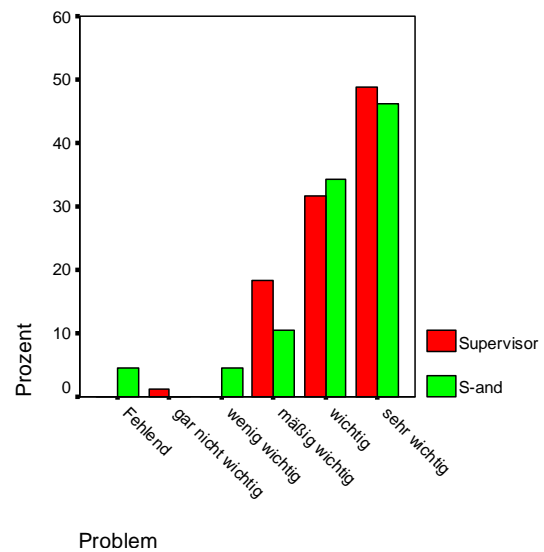


F2.9 Problem/ Anliegen

	Problemstellung		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	15	18,3
		wichtig	26	31,7
		sehr wichtig	40	48,8
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig	3	4,5
		mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	23	34,3
		sehr wichtig	31	46,3
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		Keine Angabe	1	1,5
		Gesamt	3	4,5
	Gesamt		67	100,0

Problem

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	4,27	
Supervisandin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
	Mittelwert	4,28	
Median	4,00		

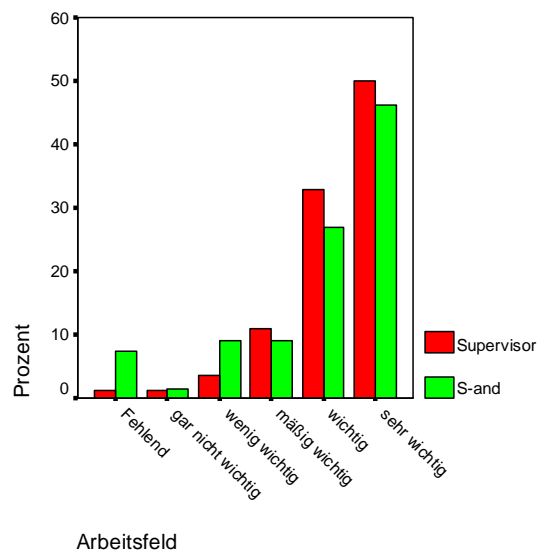


F2.10 Arbeitsfeld

	Arbeitsfeld		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	3	3,7
		mäßig wichtig	9	11,0
		wichtig	27	32,9
		sehr wichtig	41	50,0
		Gesamt	81	98,8
Supervisorin	Fehlend	System	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	6	9,0
		mäßig wichtig	6	9,0
		wichtig	18	26,9
		sehr wichtig	31	46,3
		Gesamt	62	92,5
Supervisandin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		Keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	5	7,5
Gesamt			67	100,0

Arbeitsfeld

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,28	
	Median	5,00	
Supervisandin	N	Gültig	62
		Fehlend	5
	Mittelwert	4,16	
	Median	4,50	

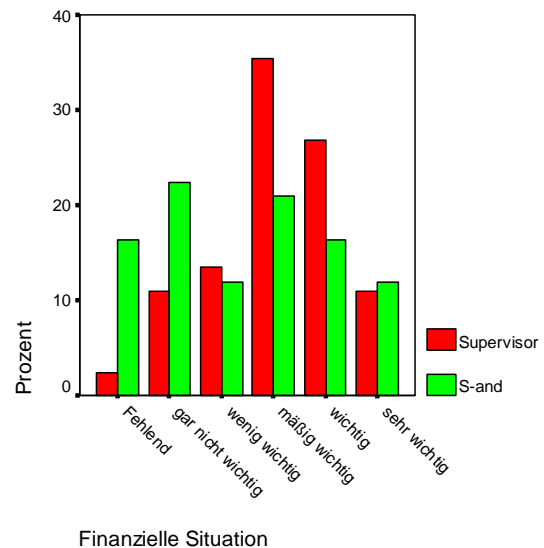


F2.11 Finanzielle Situation

	Finanzielle Situation		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	9	11,0
		wenig wichtig	11	13,4
		mäßig wichtig	29	35,4
		wichtig	22	26,8
		sehr wichtig	9	11,0
	Gesamt		80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	2,4
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	15	22,4
		wenig wichtig	8	11,9
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	11	16,4
		sehr wichtig	8	11,9
	Gesamt		56	83,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	8	11,9
		Keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	11	16,4
	Gesamt		67	100,0

Finanzielle Situation

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,14
Supervisandin	N	Gültig	56
		Fehlend	11
		Mittelwert	2,80
		Median	3,00

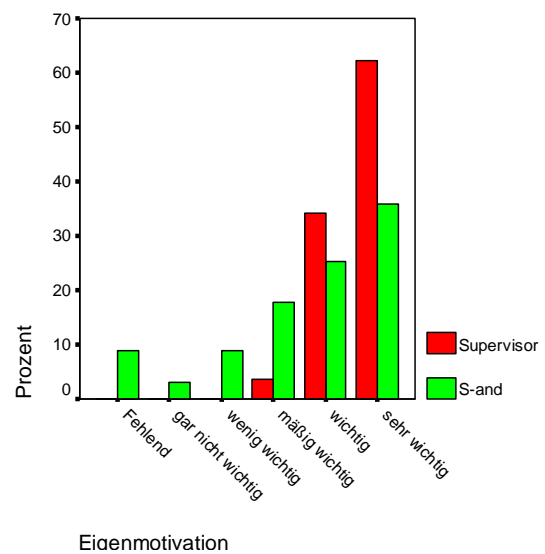


F2.12 Eigenmotivation/ Selbstmotivation

	Eigenmotivation		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	3	3,7
		wichtig	28	34,1
		sehr wichtig	51	62,2
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	6	9,0
		mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	17	25,4
		sehr wichtig	24	35,8
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	4	6,0
		Keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	6	9,0
	Gesamt			67

Eigenmotivation/

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	4,59	
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
	Mittelwert	3,90	
		Median	4,00



F2.13 Fremdmotivation/ Motivation durch andere

	Fremdmotivation		Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	7	8,5	
		wenig wichtig	6	7,3	
		mäßig wichtig	14	17,1	
		wichtig	27	32,9	
		sehr wichtig	28	34,1	
	Gesamt		82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	14	20,9	
		wenig wichtig	17	25,4	
		mäßig wichtig	13	19,4	
		wichtig	11	16,4	
		sehr wichtig	5	7,5	
	Gesamt		60	89,6	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen		5	7,5
		Keine Angabe		2	3,0
		Gesamt		7	10,4
		Gesamt		67	100,0

Fremdmotivation

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	3,77	
Supervisandin	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	2,60	
Median	2,00		

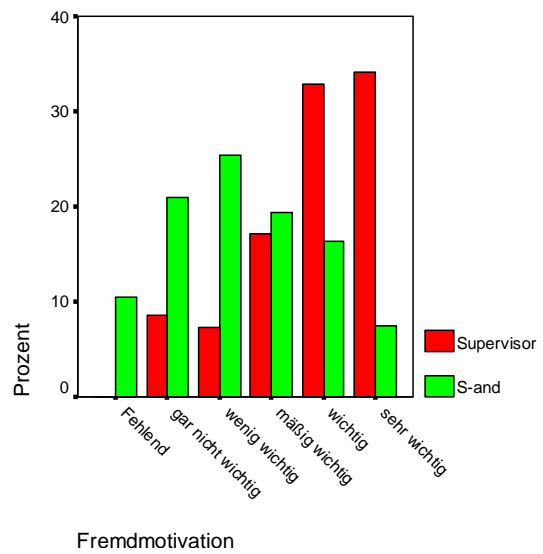
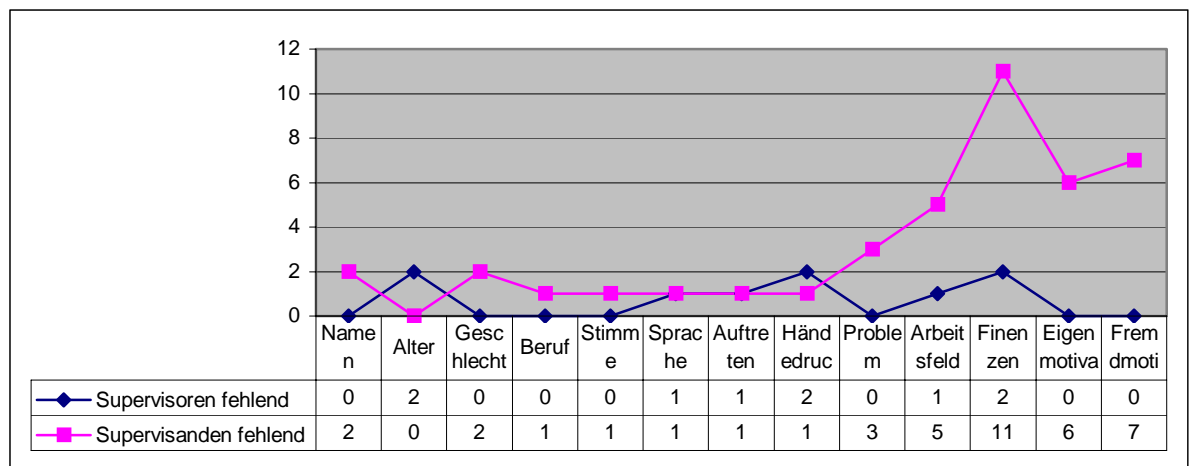
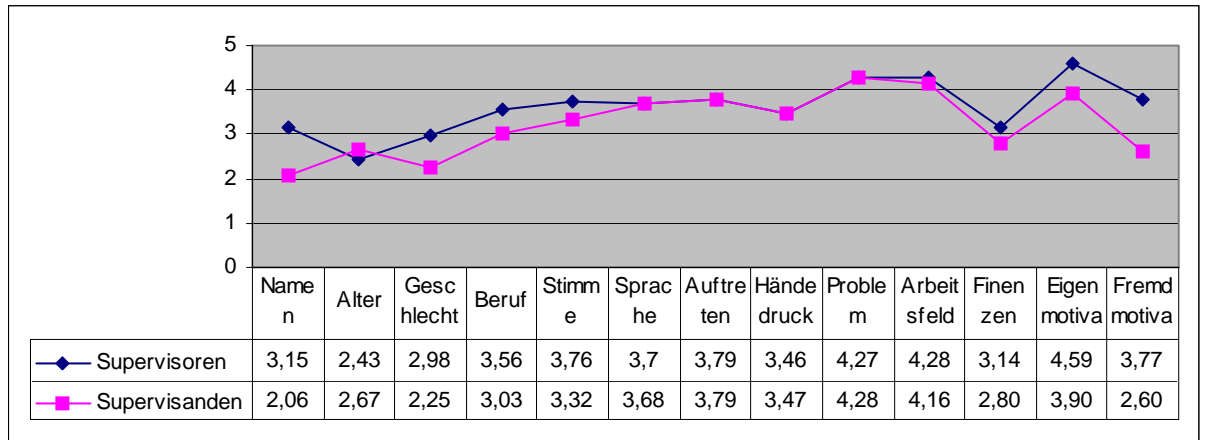


Diagramm: Mittelwertanalyse des Frageblockes 2



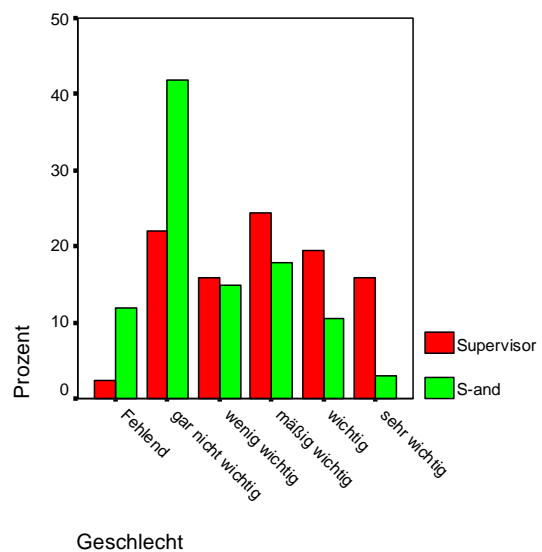
7.6. FRAGEBLOCK 3:
Worauf achten Sie in den ersten (Probe-) Sitzungen?

F3.1 Geschlecht

	Geschlecht		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	18	22,0
		wenig wichtig	13	15,9
		mäßig wichtig	20	24,4
		wichtig	16	19,5
		sehr wichtig	13	15,9
		Gesamt	80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
		Keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	2	2,4
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	28	41,8
		wenig wichtig	10	14,9
		mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	7	10,4
		sehr wichtig	2	3,0
		Gesamt	59	88,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		Keine Angabe	6	9,0
		Gesamt	8	11,9
		Gesamt	67	100,0

Geschlecht

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
	Mittelwert	2,91	
Supervisandin	N	Gültig	59
		Fehlend	8
	Mittelwert	2,07	
		Median	2,00

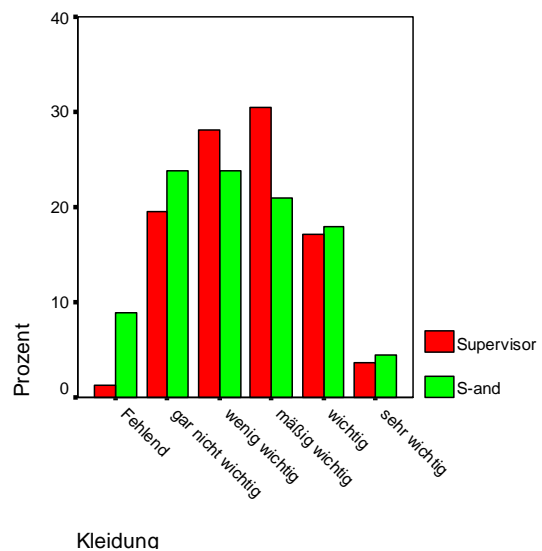


F3.2 Kleidung

	Kleidung	Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	16 19,5
		wenig wichtig	23 28,0
		mäßig wichtig	25 30,5
		wichtig	14 17,1
		sehr wichtig	3 3,7
		Gesamt	81 98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 1,2
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	16 23,9
		wenig wichtig	16 23,9
		mäßig wichtig	14 20,9
		wichtig	12 17,9
		sehr wichtig	3 4,5
		Gesamt	61 91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 1,5
		Keine Angabe	5 7,5
	Gesamt	Gesamt	6 9,0
	Gesamt		67

Kleidung

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,57
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	2,51
		Median	2,00

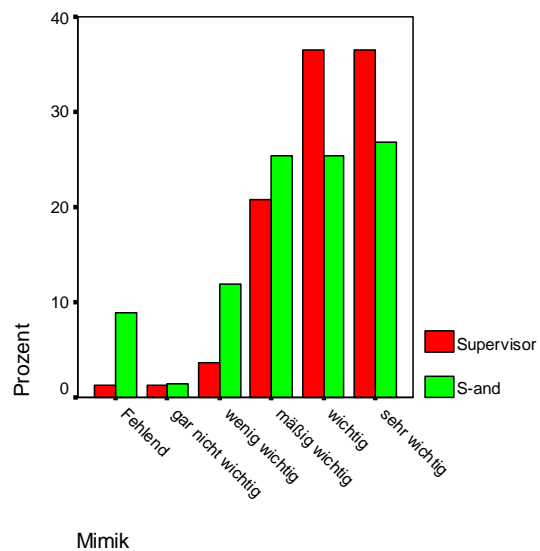


F3.3 Mimik

	Mimik	Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1 1,2
		wenig wichtig	3 3,7
		mäßig wichtig	17 20,7
		wichtig	30 36,6
		sehr wichtig	30 36,6
		Gesamt	81 98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 1,2
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1 1,5
		wenig wichtig	8 11,9
		mäßig wichtig	17 25,4
		wichtig	17 25,4
		sehr wichtig	18 26,9
		Gesamt	61 91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 1,5
		Keine Angabe	5 7,5
		Gesamt	6 9,0
	Gesamt		67

Mimik

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,05
		Median	4,00
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	3,70
		Median	4,00

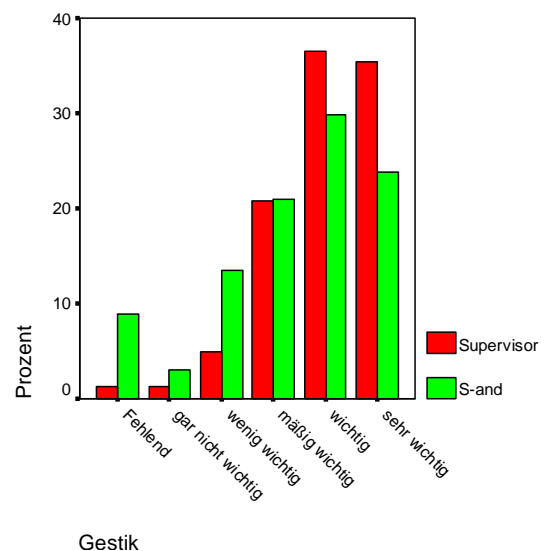


F3.4 Gestik

	Gestik	Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	4	4,9
		mäßig wichtig	17	20,7
		wichtig	30	36,6
		sehr wichtig	29	35,4
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	9	13,4
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	20	29,9
		sehr wichtig	16	23,9
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	5	7,5
	Gesamt		6	9,0
	Gesamt		67	100,0

Gestik

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,01	
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
	Mittelwert	3,64	
	Median	4,00	

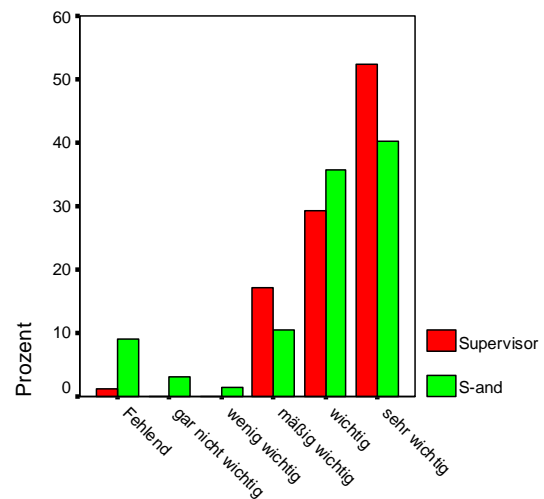


F3.5 Blickkontakt

	Blickkontakt		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	14	17,1
		wichtig	24	29,3
		sehr wichtig	43	52,4
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	24	35,8
		sehr wichtig	27	40,3
	Gesamt	61	91,0	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	5	7,5
	Gesamt	Gesamt	6	9,0
	Gesamt	67	100,0	

Blickkontakt

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,36
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	4,20
		Median	4,00



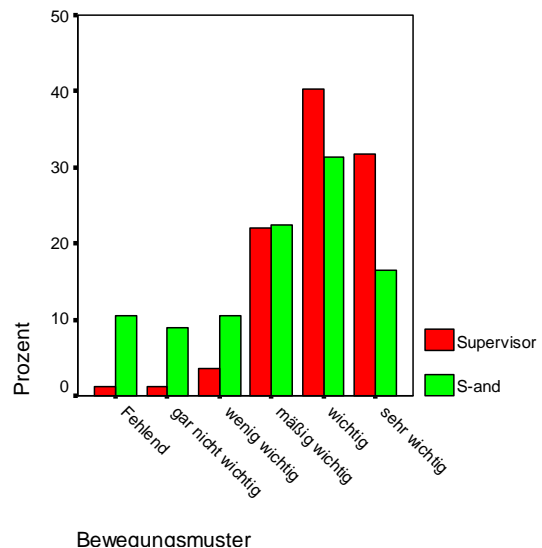
Blickkontakt

F3.6 Bewegungsmuster/ Art und Weise wie sich der Supervisor bewegt

	Bewegungsmuster		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	3	3,7
		mäßig wichtig	18	22,0
		wichtig	33	40,2
		sehr wichtig	26	31,7
		Gesamt	81	98,8
Supervisorin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	6	9,0
		wenig wichtig	7	10,4
		mäßig wichtig	15	22,4
		wichtig	21	31,3
		sehr wichtig	11	16,4
		Gesamt	60	89,6
Supervisandin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	6	9,0
	Gesamt		7	10,4
	Gesamt		67	100,0

Bewegungsmuster

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,99	
Supervisandin	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	3,40	
		Median	4,00

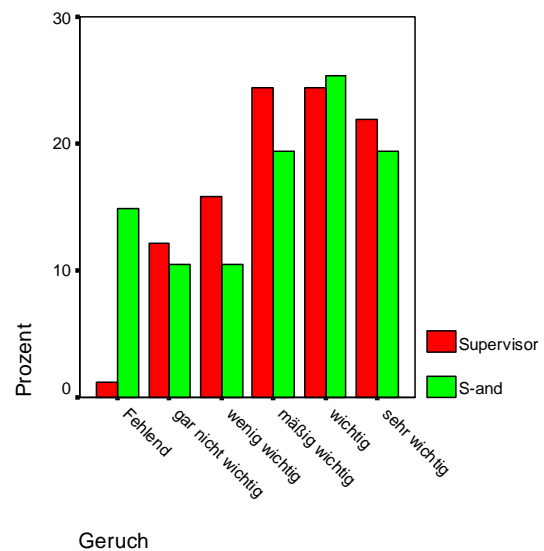


F3.7 Geruch

	Geruch	Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	10	12,2
		wenig wichtig	13	15,9
		mäßig wichtig	20	24,4
		wichtig	20	24,4
		sehr wichtig	18	22,0
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt	82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	7	10,4
		wenig wichtig	7	10,4
		mäßig wichtig	13	19,4
		wichtig	17	25,4
		sehr wichtig	13	19,4
		Gesamt	57	85,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5
		Keine Angabe	7	10,4
		Gesamt	10	14,9
		Gesamt	67	100,0

Geruch

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,28	
Supervisandin	N	Gültig	57
		Fehlend	10
	Mittelwert	3,39	
		Median	4,00

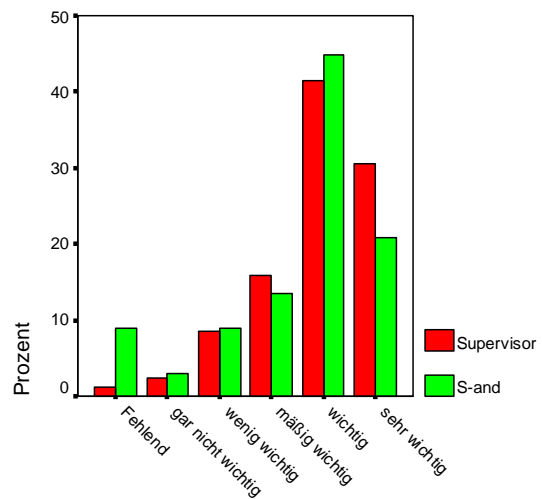


F3.8 Stimme

	Stimme		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	7	8,5
		mäßig wichtig	13	15,9
		wichtig	34	41,5
		sehr wichtig	25	30,5
		Gesamt	81	98,8
Supervisorin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	6	9,0
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	30	44,8
		sehr wichtig	14	20,9
		Gesamt	61	91,0
Supervisandin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen Keine Angabe	1 5	1,5 7,5
	Gesamt		6	9,0
Gesamt			67	100,0

Stimme

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,90	
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
	Mittelwert	3,79	
		Median	4,00



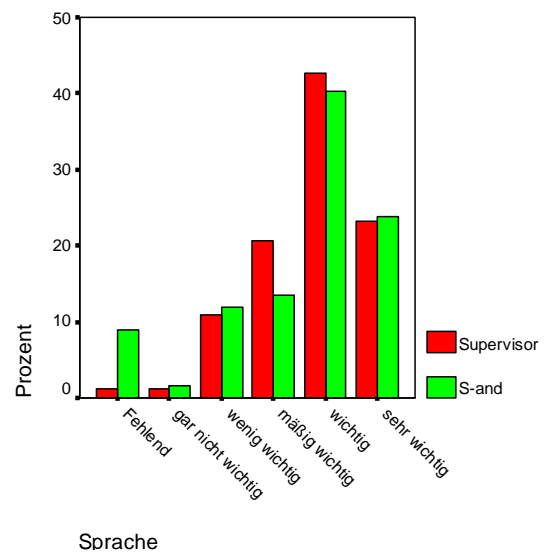
Stimme

F3.9 Sprache

	Sprache		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	9	11,0
		mäßig wichtig	17	20,7
		wichtig	35	42,7
		sehr wichtig	19	23,2
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	8	11,9
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	27	40,3
		sehr wichtig	16	23,9
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	5	7,5
		Gesamt	6	9,0
	Gesamt			67

Sprache

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,77	
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
	Mittelwert	3,80	
		Median	4,00

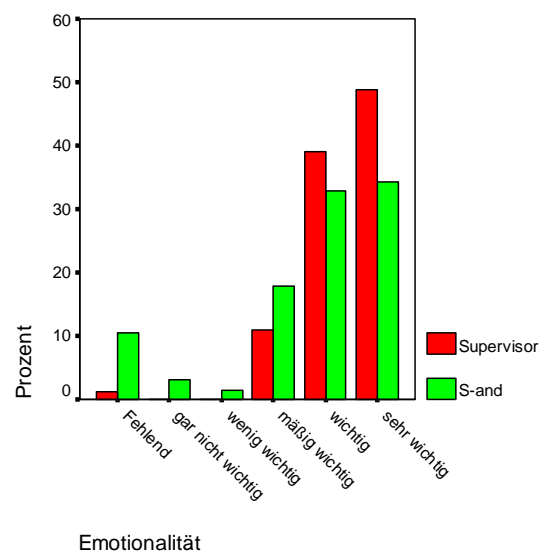


F3.10 Emotionalität

	Emotionalität		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	9	11,0
		wichtig	32	39,0
		sehr wichtig	40	48,8
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	22	32,8
		sehr wichtig	23	34,3
	Gesamt	60	89,6	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5
		Keine Angabe	4	6,0
	Gesamt	Gesamt	7	10,4
	Gesamt	67	100,0	

Emotionalität

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,38	
Supervisandin	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	4,05	
		Median	4,00

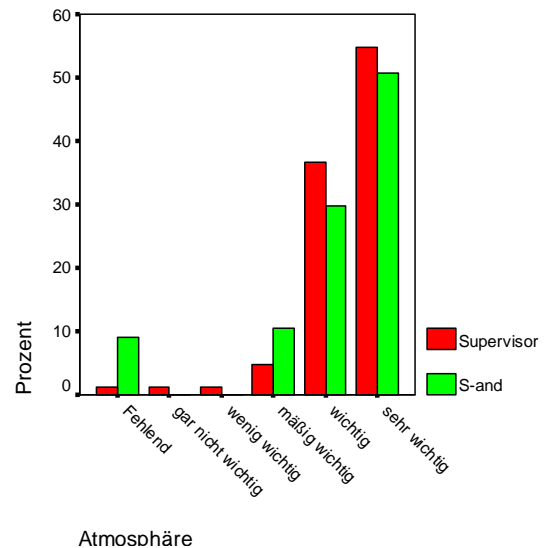


F3.11 Atmosphäre

	Atmosphäre		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	4	4,9
		wichtig	30	36,6
		sehr wichtig	45	54,9
	Gesamt		81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	20	29,9
		sehr wichtig	34	50,7
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	5	7,5
	Gesamt	6	9,0	
	Gesamt		67	100,0

Atmosphäre

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,44	
	Median	5,00	
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
	Mittelwert	4,44	
	Median	5,00	

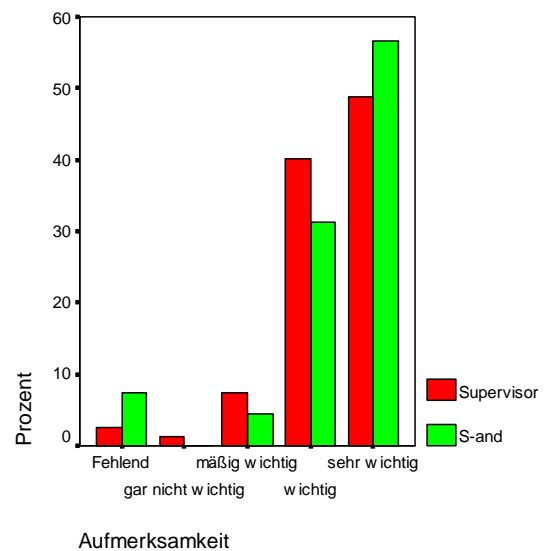


F3.12 Aufmerksamkeit

	Aufmerksamkeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	6	7,3
		wichtig	33	40,2
		sehr wichtig	40	48,8
		Gesamt	80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen Keine Angabe Gesamt	1 1 2	1,2 1,2 2,4
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	3	4,5
		wichtig	21	31,3
		sehr wichtig	38	56,7
		Gesamt	62	92,5
		Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen Keine Angabe Gesamt	1 4 5
	Gesamt		67	100,0

Aufmerksamkeit

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,39
Supervisandin	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	4,56
		Median	5,00

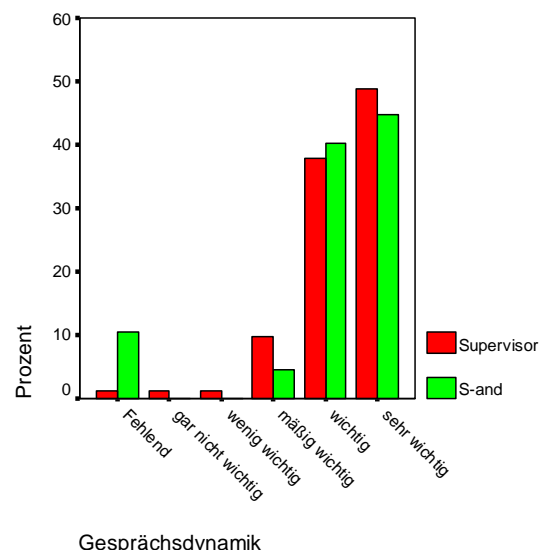


F3.13 Gesprächsdynamik

	Gesprächsdynamik		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	8	9,8
		Wichtig	31	37,8
		sehr wichtig	40	48,8
	Gesamt		81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	3	4,5
		wichtig	27	40,3
		sehr wichtig	30	44,8
		Gesamt	60	89,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		Keine Angabe	5	7,5
	Gesamt	7	10,4	
	Gesamt		67	100,0

Gesprächsdynamik

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,33
Supervisandin	N	Gültig	60
		Fehlend	7
		Mittelwert	4,45
		Median	4,50

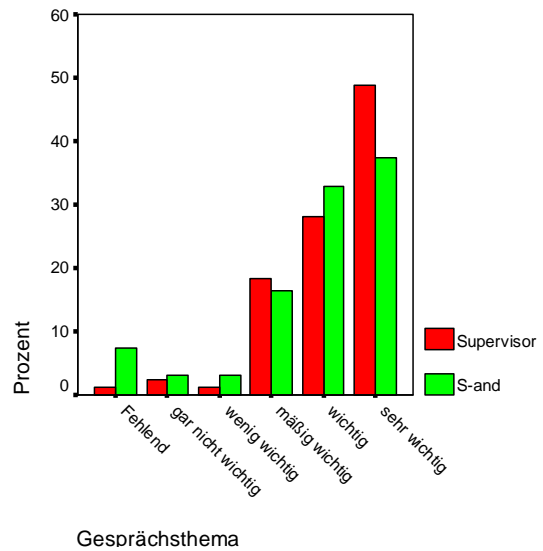


F3.14 Gesprächsthema

	Gesprächsthema		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	15	18,3
		wichtig	23	28,0
		sehr wichtig	40	48,8
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	11	16,4
		wichtig	22	32,8
		sehr wichtig	25	37,3
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	4	6,0
		Gesamt	5	7,5
		Gesamt	67	100,0

Gesprächsthema

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,21	
Supervisandin	N	Gültig	62
		Fehlend	5
	Mittelwert	4,06	
		Median	4,00

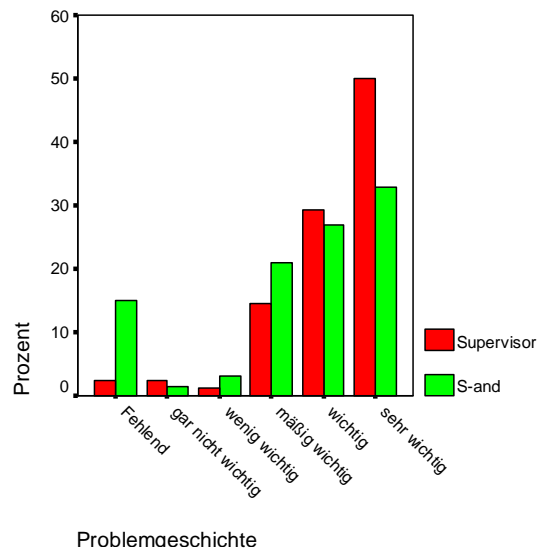


F3.15 Problemgeschichte

	Problemgeschichte		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	12	14,6
		wichtig	24	29,3
		sehr wichtig	41	50,0
		Gesamt	80	97,6
Supervisorin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	2,4
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	18	26,9
		sehr wichtig	22	32,8
		Gesamt	57	85,1
Supervisandin	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	4	6,0
		Keine Angabe	6	9,0
		Gesamt	10	14,9
Gesamt			67	100,0

Problemgeschichte

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
	Mittelwert	4,26	
Supervisandin	N	Gültig	57
		Fehlend	10
	Mittelwert	4,02	
		Median	4,00

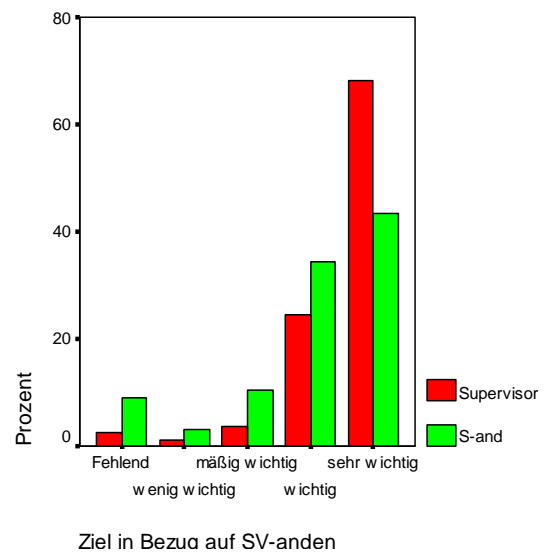


F3.16 Ziele in Bezug auf den Supervisanden/ Ihre eigenen Ziele

	Ziele Bezug auf Supervisanden Ihre eigenen Ziele		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	3	3,7
		wichtig	20	24,4
		sehr wichtig	56	68,3
		Gesamt	80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
		Keine Angabe	1	1,2
Gesamt		82	100,0	
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	23	34,3
		sehr wichtig	29	43,3
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		Keine Angabe	5	7,5
Gesamt		67	100,0	

Ziele Bezug auf Supervisanden/ Ihre eigenen Ziele

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,64
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	4,30
		Median	4,00

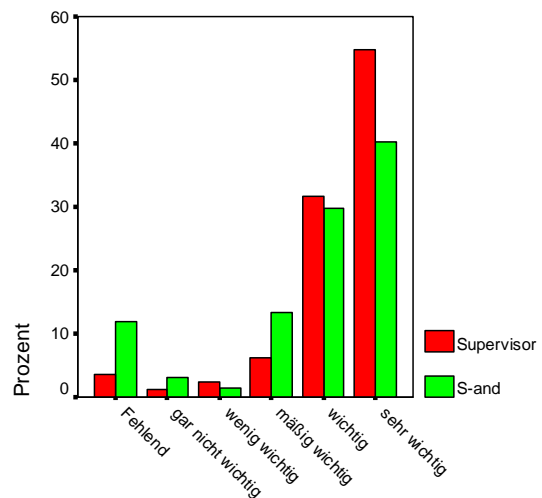


F3.17 Ziele in Bezug auf Klienten/ Patienten des Supervisorischen
Ziele der von Ihnen betreuten Patienten/ Klienten

	Ziele Patient / Klient		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	5	6,1
		wichtig	26	31,7
		sehr wichtig	45	54,9
		Gesamt	79	96,3
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	2,4
		Keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	3	3,7
		Gesamt	82	100,0
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	20	29,9
		sehr wichtig	27	40,3
		Gesamt	59	88,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5
		Keine Angabe	5	7,5
		Gesamt	8	11,9
		Gesamt	67	100,0

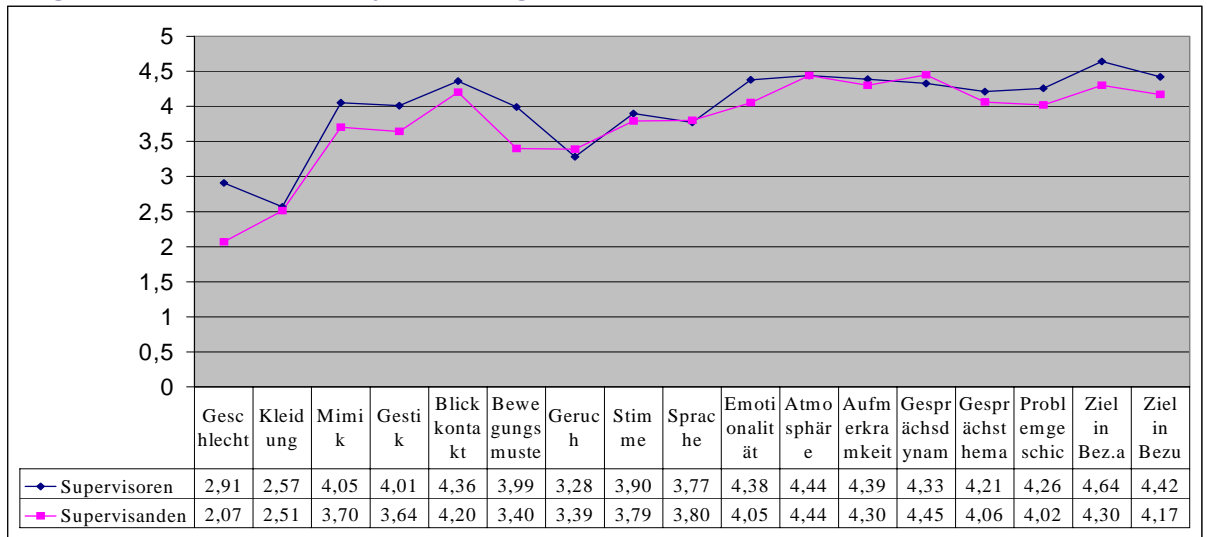
Ziele Klient/Patient Supervisorischer
Ziele betreuten Patient/Klient

Supervisorin	N	Gültig	79
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,42
Supervisorin		Median	5,00
	N	Gültig	59
		Fehlend	8
	Mittelwert	4,17	
	Median	4,00	



Ziel in Bezug auf Klient/Pat

Diagramm: Mittelwertanalyse zu Frageblock 3



7.7. FRAGEBLOCK 4:

Wie wichtig ist für Sie im Laufe der Supervision bezogen auf den Supervisanden?

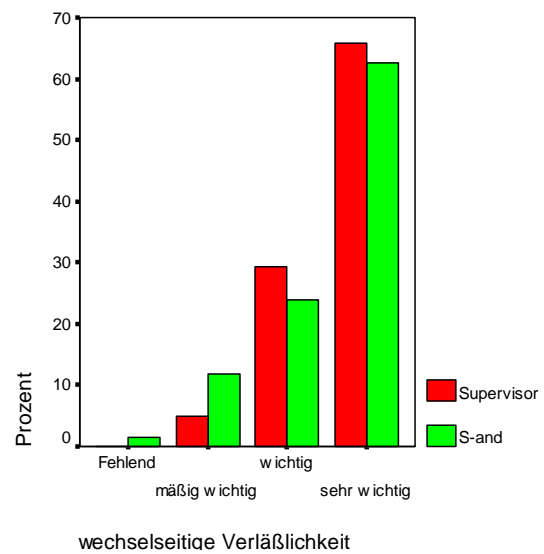
Wie wichtig ist für Sie im Laufe der Supervision?

F4.1 Wechselseitige Verlässlichkeit

	Verlässlichkeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	4	4,9
		wichtig	24	29,3
		sehr wichtig	54	65,9
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	8	11,9
		wichtig	16	23,9
		sehr wichtig	42	62,7
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
	Gesamt	67	100,0	

wechselseitige Verlässlichkeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,61
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,52
		Median	5,00

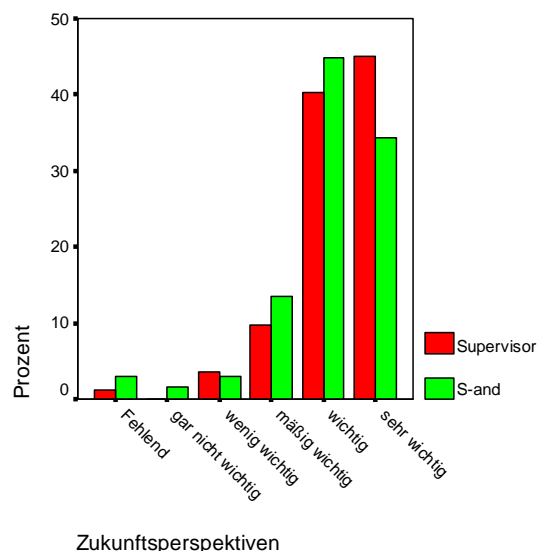


F4.2 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

	Zukunftsperspektiven		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	3	3,7
		mäßig wichtig	8	9,8
		wichtig	33	40,2
		sehr wichtig	37	45,1
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	keine Angabe	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	30	44,8
		sehr wichtig	23	34,3
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	67	100,0

Zukunftsperspektiven für die Gemeinsame Arbeit

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,28
Supervisandin	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,11
		Median	4,00

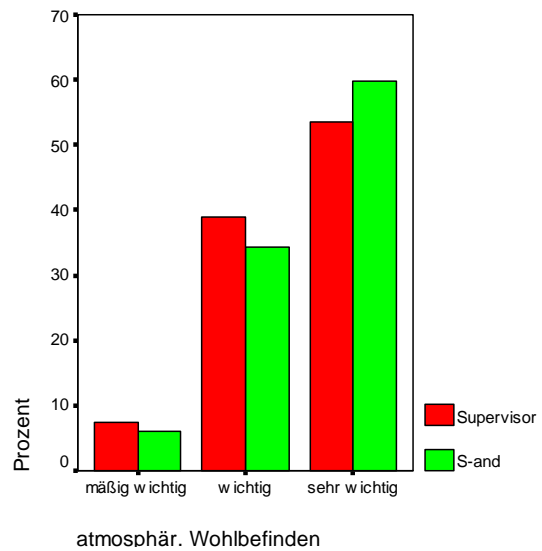


F4.3 Atmosphärisches Wohlbefinden

	Atmosphärisches Wohlbefinden		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	6	7,3
		wichtig	32	39,0
		sehr wichtig	44	53,7
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	4	6,0
		wichtig	23	34,3
		sehr wichtig	40	59,7
		Gesamt	67	100,0

atmosphärisches Wohlbefinden

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,46
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,54
		Median	5,00

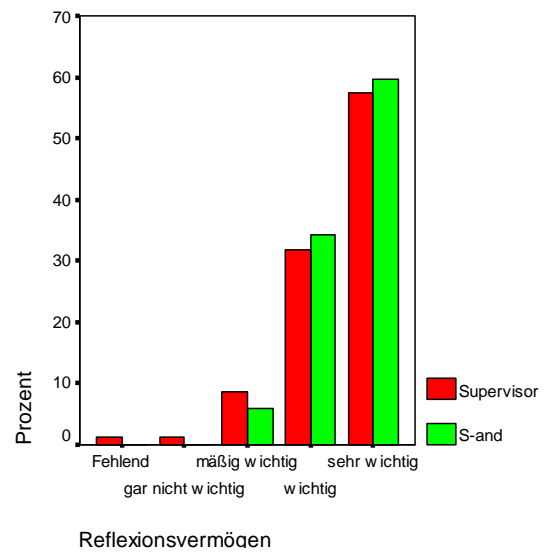


F4.4 Reflexionsvermögen/ Möglichkeit, Situation mit Abstand zu überdenken

	Reflexionsvermögen		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	7	8,5
		wichtig	26	31,7
		sehr wichtig	47	57,3
	Gesamt		81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	4	6,0
		wichtig	23	34,3
		sehr wichtig	40	59,7
	Gesamt		67	100,0

Reflexionsvermögen

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,46
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,54
		Median	5,00

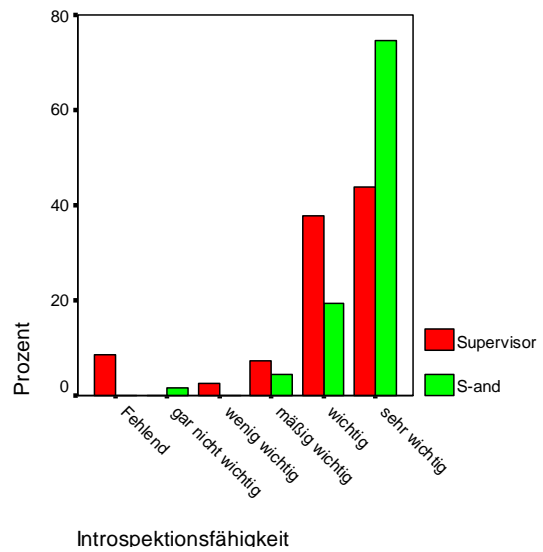


F4.5 Introspektionsfähigkeit/
Fähigkeit, sich selbst zu beobachten und zu verstehen

	Introspektionsfähigkeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	6	7,3
		wichtig	31	37,8
		sehr wichtig	36	43,9
		Gesamt	75	91,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	7	8,5
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	3	4,5
		wichtig	13	19,4
		sehr wichtig	50	74,6
		Gesamt	67	100,0

Introspektionsfähigkeit

Supervisorin	N	Gültig	75
		Fehlend	7
		Mittelwert	4,35
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,66
		Median	5,00

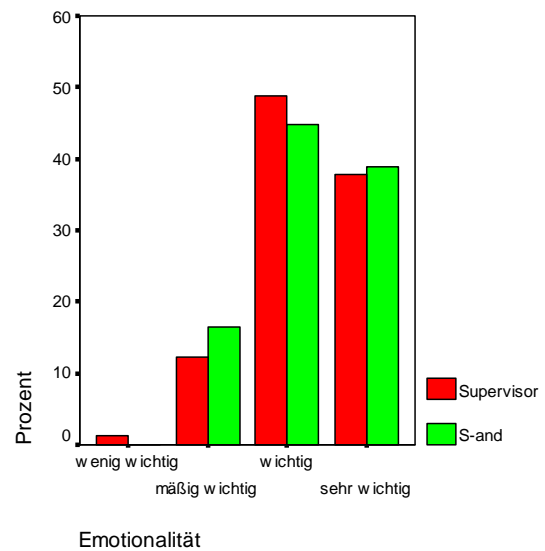


F4.6 Emotionalität

	Emotionalität		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	10	12,2
		wichtig	40	48,8
		sehr wichtig	31	37,8
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	11	16,4
		wichtig	30	44,8
		sehr wichtig	26	38,8
		Gesamt	67	100,0

Emotionalität

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert		4,23
	Median		4,00
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
	Mittelwert		4,22
	Median		4,00

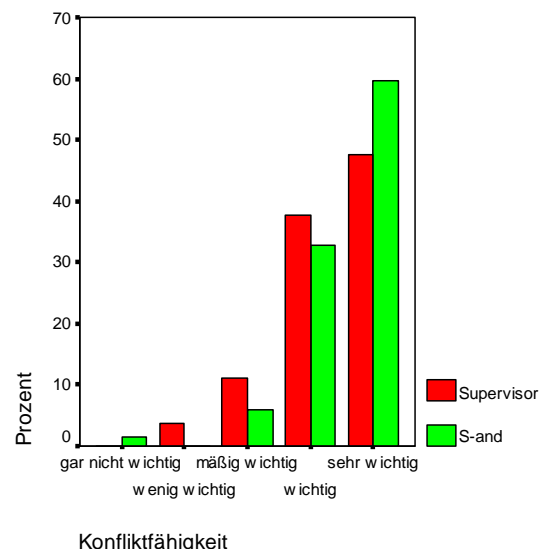


F4.7 Konfliktfähigkeit

	Konfliktfähigkeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	3	3,7
		mäßig wichtig	9	11,0
		wichtig	31	37,8
		sehr wichtig	39	47,6
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wichtig	4	6,0
		mäßig wichtig	22	32,8
		sehr wichtig	40	59,7
		Gesamt	67	100,0

Konfliktfähigkeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	4,29	
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
	Mittelwert	4,49	
		Median	5,00

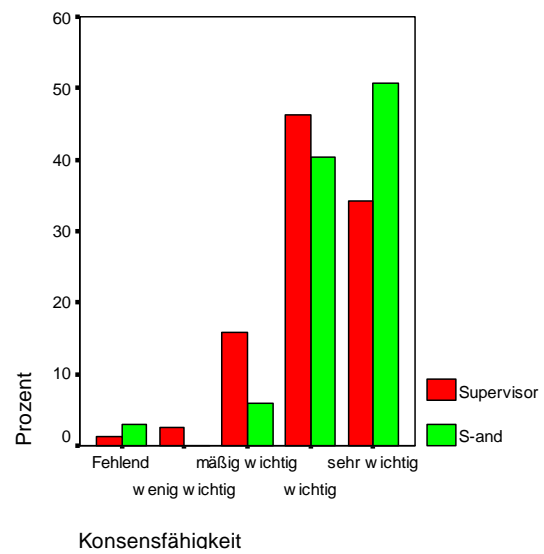


F4.8 Konsensfähigkeit

	Konsensfähigkeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	13	15,9
		wichtig	38	46,3
		sehr wichtig	28	34,1
	Gesamt		81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	4	6,0
		wichtig	27	40,3
		sehr wichtig	34	50,7
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
	Gesamt		67	100,0

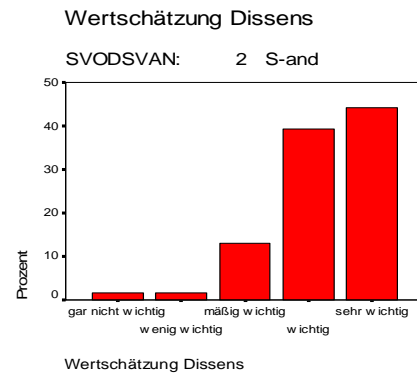
Konsensfähigkeit

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,14	
Supervisandin	N	Gültig	65
		Fehlend	2
	Mittelwert	4,46	
		Median	5,00



F4.9 Wertschätzung von Dissens/ FRAGEBOGEN II Wurde nur den Supervisanden gestellt

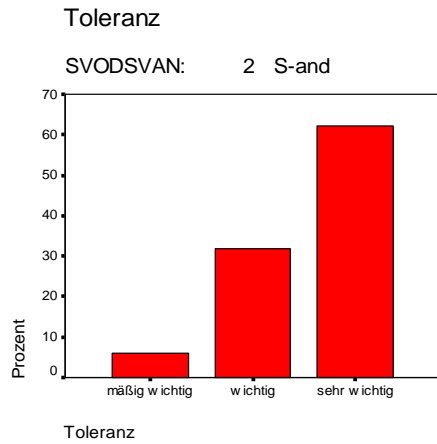
Statistiken			
Toleranz			
Supervisorin	N	Gültig	0
		Fehlend	82
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,56
		Median	5,00



Wertschätzung von Dissens

			Häufig- keit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Superviso Rin	Fehlend	keine Angabe	82	100,0		
Supervisand in	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5	1,6	1,6
		wenig wichtig	1	1,5	1,6	3,3
		mäßig wichtig	8	11,9	13,1	16,4
		wichtig	24	35,8	39,3	55,7
		sehr wichtig	27	40,3	44,3	100,0
	Gesamt		61	91,0	100,0	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	6	9,0		
	Gesamt		67	100,0		

F4.10 Wertschätzung von Toleranz/ FRAGEBOGEN II Wurde nur den Supervisanden gestellt



Statistiken			
Toleranz			
Supervisor	N	Gültig	0
		Fehlend	82
S-and	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,56
		Median	5,00

Toleranz

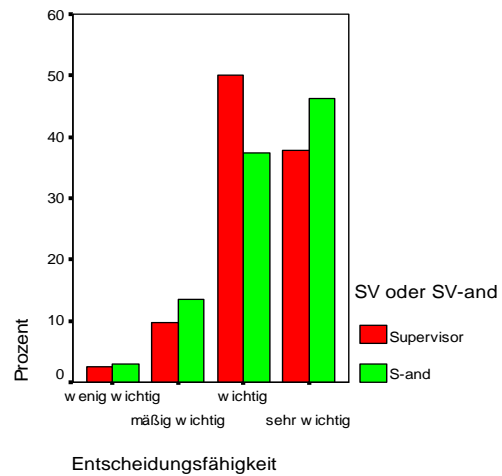
			Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Supervisor	Fehlend	keine Angabe	82	100,0		
Supervisanden	Gültig	mäßig wichtig	4	6,0	6,1	6,1
		wichtig	21	31,3	31,8	37,9
		sehr wichtig	41	61,2	62,1	100,0
		Gesamt	66	98,5	100,0	
	Fehlend	nicht in meinem konzeption ellen Rahmen	1	1,5		
	Gesamt		67	100,0		

F4.11 Entscheidungsfähigkeit

	Entscheidungsfähigkeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	8	9,8
		wichtig	41	50,0
		sehr wichtig	31	37,8
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	25	37,3
		sehr wichtig	31	46,3
		Gesamt	67	100,0

Entscheidungsfähigkeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,23
		Median	4,00
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,27
		Median	4,00

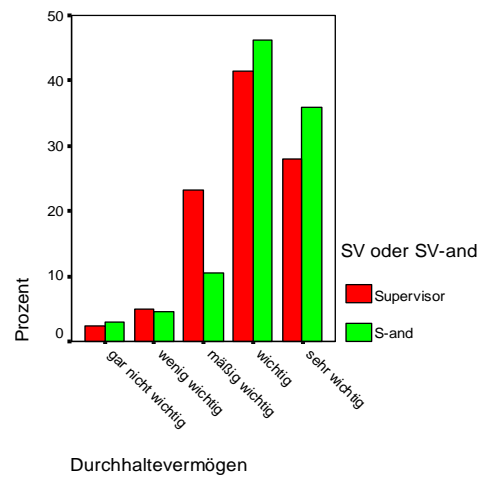


F4.12 Durchhaltevermögen

	Durchhaltevermögen		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	4	4,9
		mäßig wichtig	19	23,2
		wichtig	34	41,5
		sehr wichtig	23	28,0
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	3	4,5
		mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	31	46,3
		sehr wichtig	24	35,8
		Gesamt	67	100,0

Durchhaltevermögen

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,88
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,07
		Median	4,00

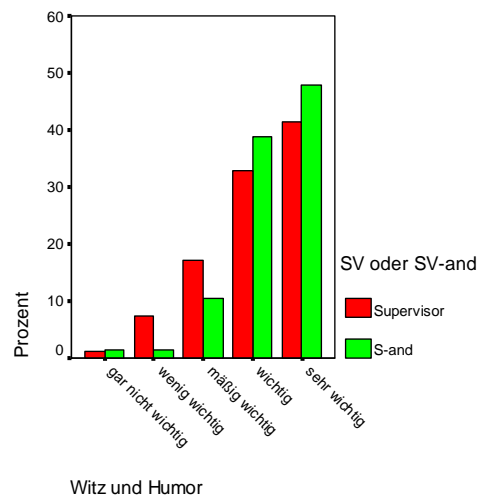


F4.13 Witz und Humor

	Witz und Humor		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	6	7,3
		mäßig wichtig	14	17,1
		wichtig	27	32,9
		sehr wichtig	34	41,5
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	26	38,8
		sehr wichtig	32	47,8
		Gesamt	67	100,0

Witz und Humor

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,06
Supervisandin	N	Gültig	67
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,30
		Median	4,00

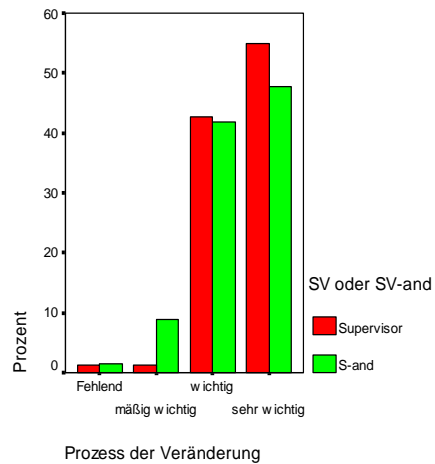


F4.14 Prozesse der Veränderung

	Prozess der Veränderung		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	1	1,2
		wichtig	35	42,7
		sehr wichtig	45	54,9
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
Supervisandin	Gesamt		82	100,0
	Gültig	mäßig wichtig	6	9,0
		wichtig	28	41,8
		sehr wichtig	32	47,8
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
Gesamt		67	100,0	

Prozesse der Veränderung

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,54	
	Median	5,00	
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,39	
	Median	4,00	

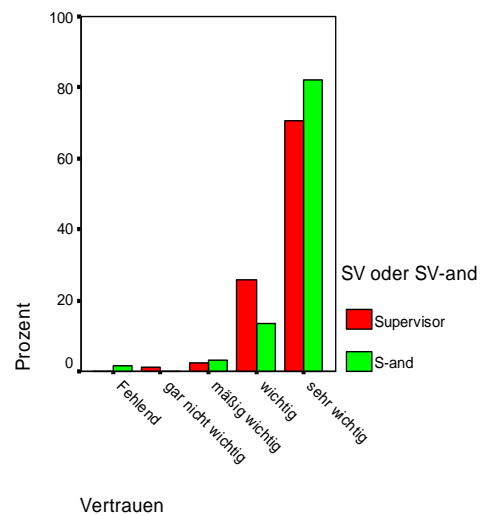


F4.15 Vertrauen

	Vertrauen		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	2	2,4
		wichtig	21	25,6
		sehr wichtig	58	70,7
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	2	3,0
		wichtig	9	13,4
		sehr wichtig	55	82,1
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
	Gesamt		67	100,0

Vertrauen

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,65
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,80
		Median	5,00

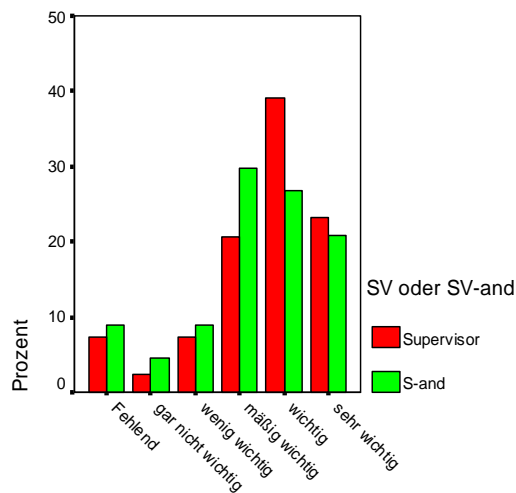


F4.16 Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand

	Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	6	7,3
		mäßig wichtig	17	20,7
		wichtig	32	39,0
		sehr wichtig	19	23,2
		Gesamt	76	92,7
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	4	4,9
		keine Angabe	2	2,4
		Gesamt	6	7,3
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	3	4,5
		wenig wichtig	6	9,0
		mäßig wichtig	20	29,9
		wichtig	18	26,9
		sehr wichtig	14	20,9
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	5	7,5
		keine Angabe	1	1,5
		Gesamt	6	9,0
	Gesamt		67	100,0

Kontrolle Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand

Supervisorin	N	Gültig	76
		Fehlend	6
		Mittelwert	3,79
		Median	4,00
Supervisandin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	3,56
		Median	4,00



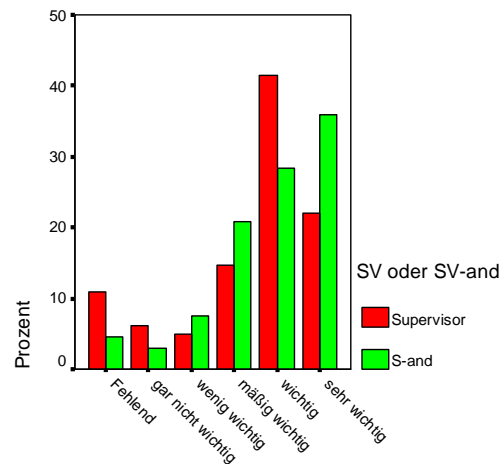
Kontrolle SV -- SV-and

F4.17 Kontrolle in der Beziehung zwischen Supervisorin und Patient/ Klient des Supervisorin

Kontrolle Beziehung zwischen Supervisorin und Patient/ Klient des Supervisorin			Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	5	6,1
		wenig wichtig	4	4,9
		mäßig wichtig	12	14,6
		wichtig	34	41,5
		sehr wichtig	18	22,0
		Gesamt	73	89,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	7	8,5
		keine Angabe	2	2,4
		Gesamt	9	11,0
		Gesamt	82	100,0
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	5	7,5
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	19	28,4
		sehr wichtig	24	35,8
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5
	Gesamt	67	100,0	

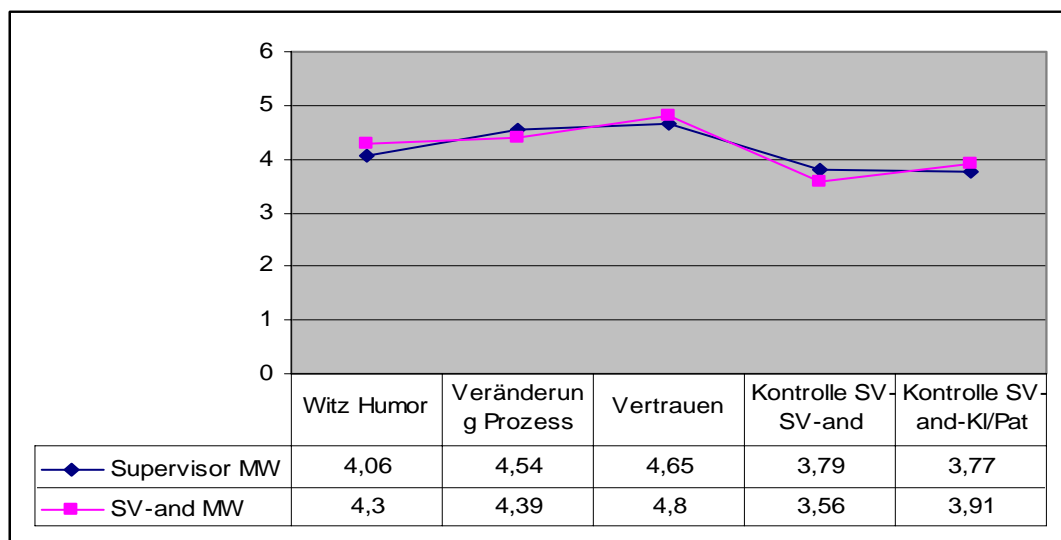
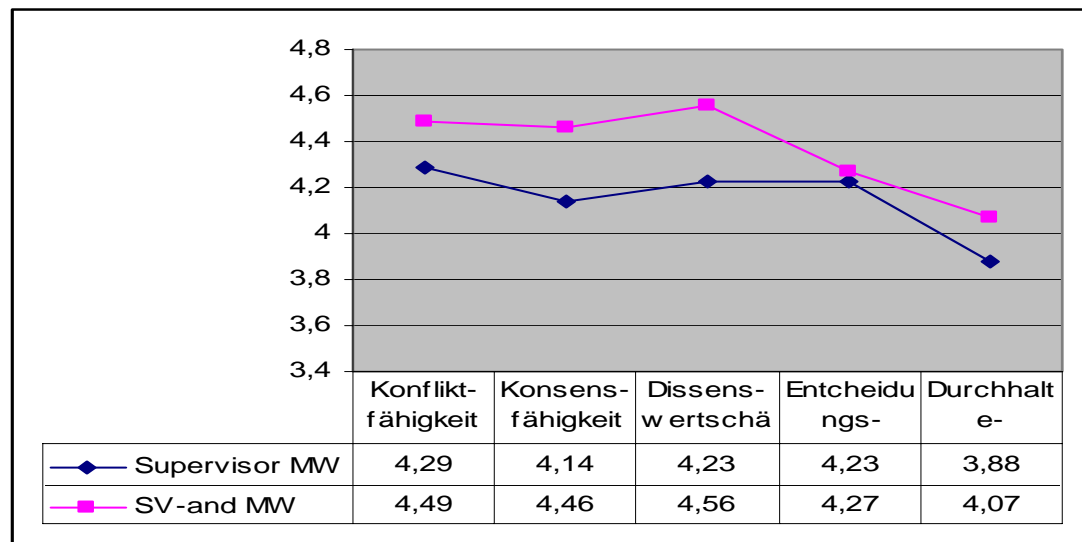
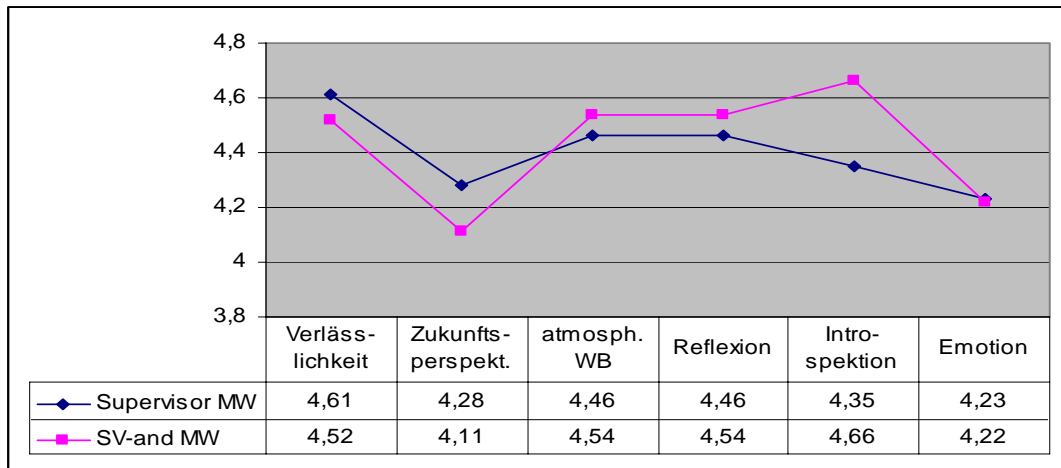
Kontrolle Beziehung Supervisorin u. Klient/Patient des Supervisorin

Supervisorin	N	Gültig	73
		Fehlend	9
		Mittelwert	3,77
		Median	4,00
Supervisorin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,91
		Median	4,00



Kontrolle SV-and -- Klient/Pat

Diagramm: Mittelwertanalyse zu Frageblock 4



7.8. FRAGEBLOCK 5:

Wie wichtig ist für Sie bei kontinuierlicher Supervision bezogen auf den Supervisanden?

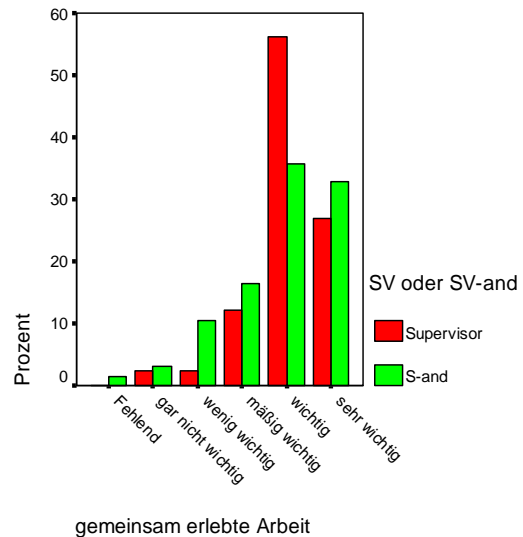
Wie wichtig ist für Sie bei kontinuierlicher Supervision?

F5.1 Die gemeinsam erlebte Arbeit

	gemeinsam erlebte Arbeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	10	12,2
		wichtig	46	56,1
		sehr wichtig	22	26,8
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	7	10,4
		mäßig wichtig	11	16,4
		wichtig	24	35,8
		sehr wichtig	22	32,8
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
Gesamt		67	100,0	

Die gemeinsam erlebte Arbeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,02
		Median	4,00
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,86
		Median	4,00

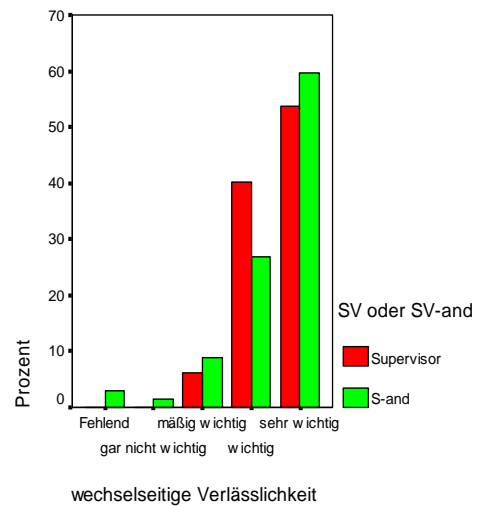


F5.2 Wechselseitige Verlässlichkeit

			Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	5	6,1	
		wichtig	33	40,2	
		sehr wichtig	44	53,7	
		Gesamt	82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5	
		mäßig wichtig	6	9,0	
		wichtig	18	26,9	
		sehr wichtig	40	59,7	
		Gesamt	65	97,0	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5	
		keine Angabe	1	1,5	
		Gesamt	2	3,0	
	Gesamt			67	100,0

wechselseitige Verlässlichkeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,48
Supervisandin	N	Gültig	65
	n	Fehlend	2
		Mittelwert	4,48
		Median	5,00

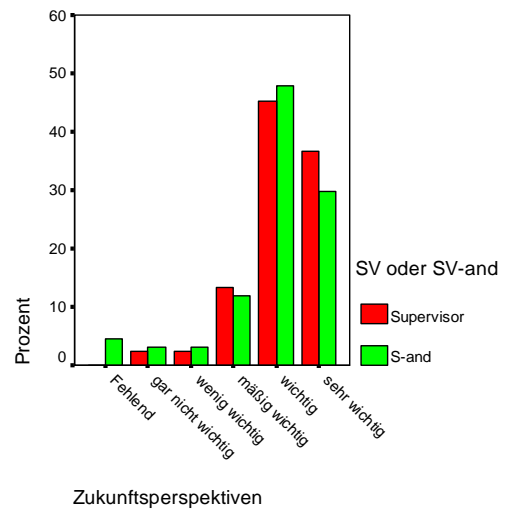


F5.3 Zukunftsperspektiven für die gemeinsame Arbeit

	Zukunftsperspektiven		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	2	2,4
		wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	11	13,4
		wichtig	37	45,1
		sehr wichtig	30	36,6
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	2	3,0
		wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	8	11,9
		wichtig	32	47,8
		sehr wichtig	20	29,9
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	3	4,5
	Gesamt			67

Zukunftsperspektiven für die Gemeinsame Arbeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert	4,11	
Supervisandin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
	Mittelwert	4,03	
Median	4,00		

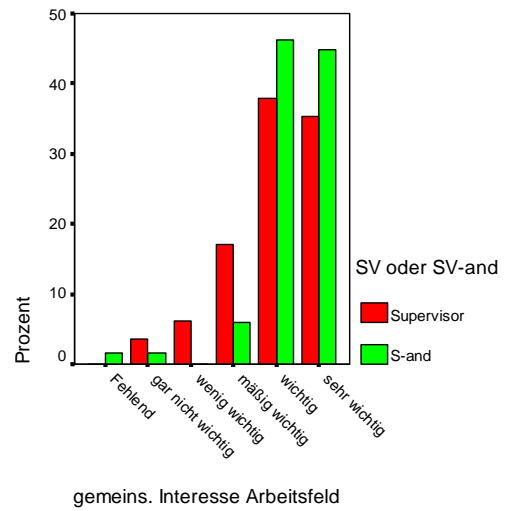


F5.4 Gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld

		Gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld	Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	5	6,1
		mäßig wichtig	14	17,1
		wichtig	31	37,8
		sehr wichtig	29	35,4
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	4	6,0
		wichtig	31	46,3
		sehr wichtig	30	44,8
		Gesamt	66	98,5
		Fehlend	keine Angabe	1
Gesamt			67	100,0

gemeinsames Interesse am Arbeitsfeld

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
	Mittelwert		3,95
	Median		4,00
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
	Mittelwert		4,35
	Median		4,00

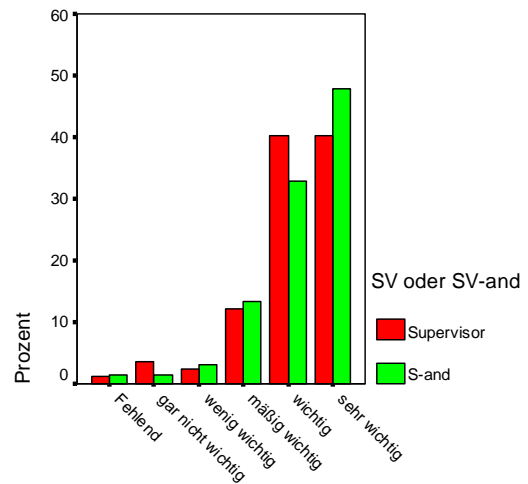


F5.5 Gemeinsames Interesse am Patienten / Klienten der Supervisorin

			Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	10	12,2
		wichtig	33	40,2
		sehr wichtig	33	40,2
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
Gesamt		82	100,0	
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	9	13,4
		wichtig	22	32,8
		sehr wichtig	32	47,8
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
Gesamt		67	100,0	

gemeins. Interesse Klient/Pat

Supervisor	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,12
S-and	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,24
		Median	4,00



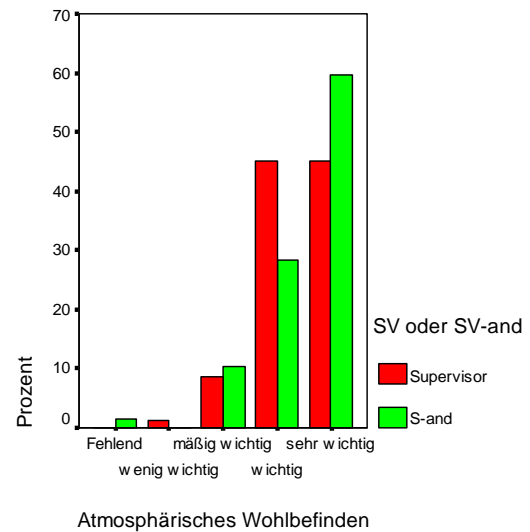
gemeins. Interesse Klient/Pat

F5.6 Atmosphärisches Wohlbefinden

	Atmosphärisches Wohlbefinden		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	7	8,5
		wichtig	37	45,1
		sehr wichtig	37	45,1
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	19	28,4
		sehr wichtig	40	59,7
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
Gesamt		67	100,0	

Atmosphärisches Wohlbefinden

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,34
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,50
		Median	5,00

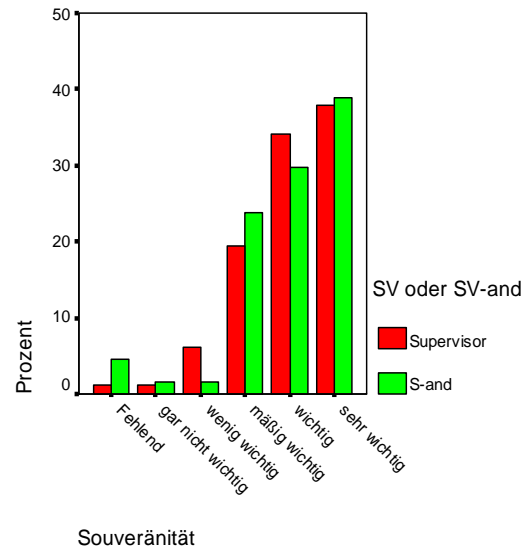


F5.7 Souveränität

	Souveränität		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	5	6,1
		mäßig wichtig	16	19,5
		wichtig	28	34,1
		sehr wichtig	31	37,8
	Gesamt	81	98,8	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	16	23,9
		wichtig	20	29,9
		sehr wichtig	26	38,8
	Gesamt	64	95,5	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	1	1,5
	Gesamt	3	4,5	
	Gesamt		67	100,0

Souveränität

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,02	
Supervisorin	N	Gültig	64
		Fehlend	3
	Mittelwert	4,08	
	Median	4,00	

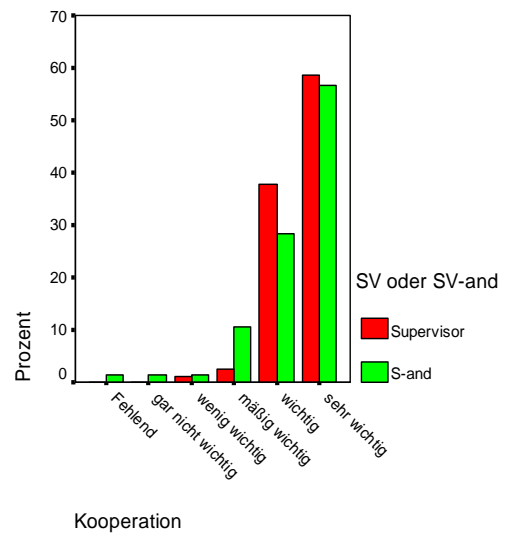


F5.8 Kooperation/ Zusammenarbeit

	Zusammenarbeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	2	2,4
		wichtig	31	37,8
		sehr wichtig	48	58,5
		Gesamt	82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	7	10,4
		wichtig	19	28,4
		sehr wichtig	38	56,7
	Gesamt	66	98,5	
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
	Gesamt		67	100,0

Kooperation/ Zusammenarbeit

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,54
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,39
		Median	5,00



F5.9 Befolgen von Anweisungen

	Befolgen von Anweisungen		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	15	18,3
		wenig wichtig	16	19,5
		mäßig wichtig	25	30,5
		wichtig	18	22,0
		sehr wichtig	2	2,4
		Gesamt	76	92,7
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen System	2	2,4
		4	4,9	
		6	7,3	
	Gesamt	82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	12	17,9
		wenig wichtig	9	13,4
		mäßig wichtig	18	26,9
		wichtig	15	22,4
		sehr wichtig	8	11,9
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	4	6,0
	Gesamt	5	7,5	
	keine Angabe	1	1,5	
	Gesamt	67	100,0	

Befolgen von Anweisungen

Supervisorin	N	Gültig	76
		Fehlend	6
		Mittelwert	2,68
		Median	3,00
Supervisandin	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	2,97
		Median	3,00

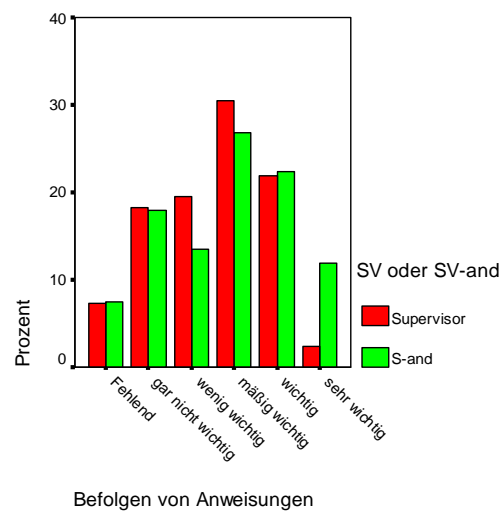
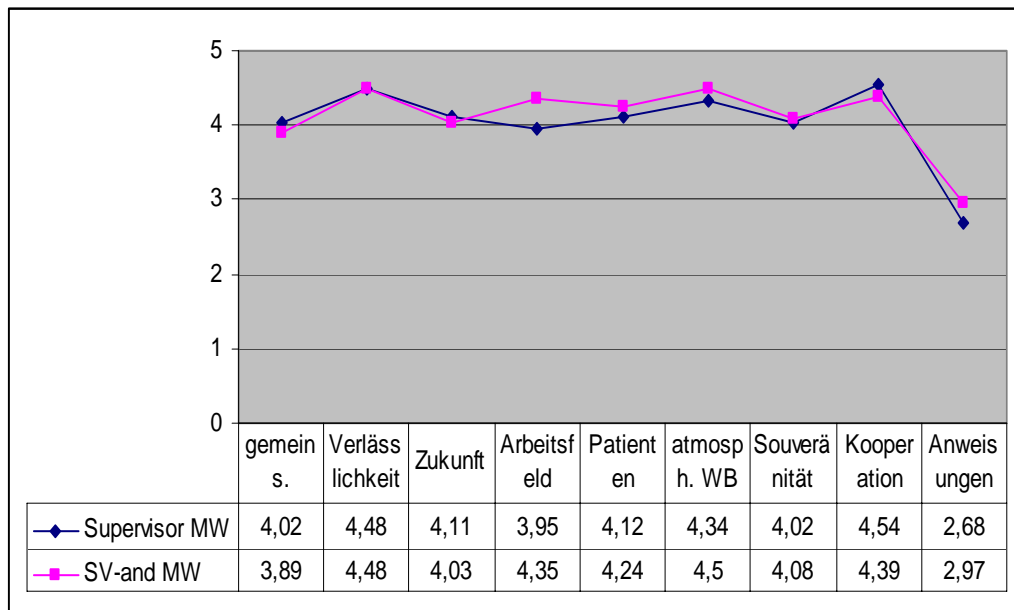


Diagramm: Mittelwerte zu Frageblock 5



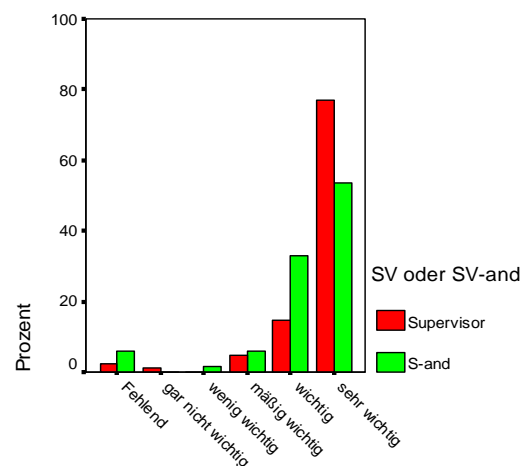
7.9. FRAGEBLOCK 6:
Wie wichtig ist für Sie bei Beendigung der Supervision?

F6.1 Reflexion der gemeinsamen Arbeit

		Reflexion der gemeinsamer Arbeit		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig		1	1,2
		mäßig wichtig		4	4,9
		wichtig		12	14,6
		sehr wichtig		63	76,8
		Gesamt		80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen keine Angabe		1	1,2
		Gesamt		2	2,4
	Gesamt			82	100,0
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig		1	1,5
		mäßig wichtig		4	6,0
		wichtig		22	32,8
		sehr wichtig		36	53,7
		Gesamt		63	94,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen keine Angabe		2	3,0
		Gesamt		2	3,0
	Gesamt			4	6,0
	Gesamt			67	100,0

Reflexion der gemeinsamen Arbeit

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,70
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	4,48
		Median	5,00
		Modus	5



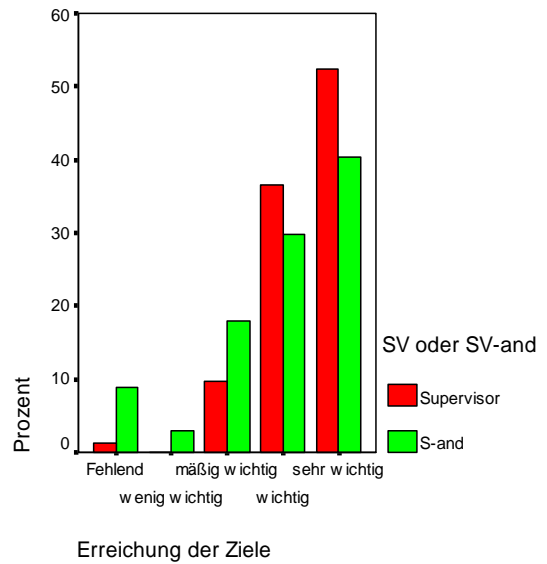
Reflexion der gem. Arbeit

F6.2 Die Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis

	Erreichung der Ziele		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	8	9,8
		wichtig	30	36,6
		sehr wichtig	43	52,4
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	keine Angabe	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	2	3,0
		mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	20	29,9
		sehr wichtig	27	40,3
	Gesamt	61	91,0	
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
	Gesamt	6	9,0	
	Gesamt		67	100,0

Erreichung der Ziele aus dem Arbeitsbündnis

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,43
		Median	5,00
Supervisorin	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	4,18
		Median	4,00
	Modus	5	

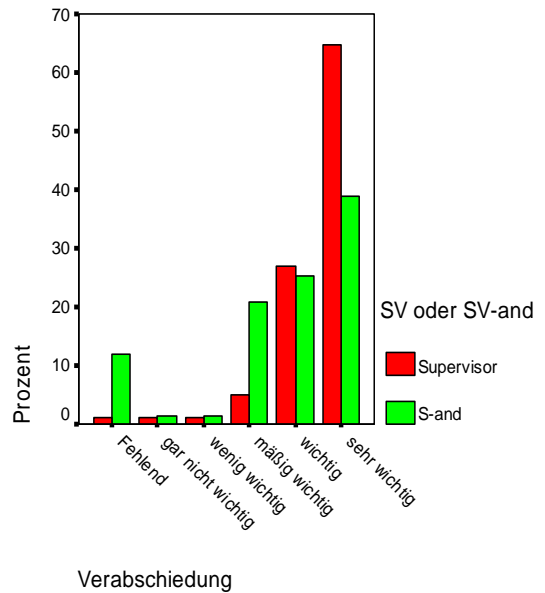


F6.3 Verabschiedung

	Verabschiedung		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,2
		wenig wichtig	1	1,2
		mäßig wichtig	4	4,9
		wichtig	22	26,8
		sehr wichtig	53	64,6
		Gesamt	81	98,8
Supervisorin	Fehlend	keine Angabe	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	1	1,5
		wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	14	20,9
		wichtig	17	25,4
		sehr wichtig	26	38,8
		Gesamt	59	88,1
Supervisandin	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	6	9,0
		Gesamt	8	11,9
	Gesamt		67	100,0

Verabschiedung

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,54
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	59
		Fehlend	8
		Mittelwert	4,12
		Median	4,00
		Modus	5

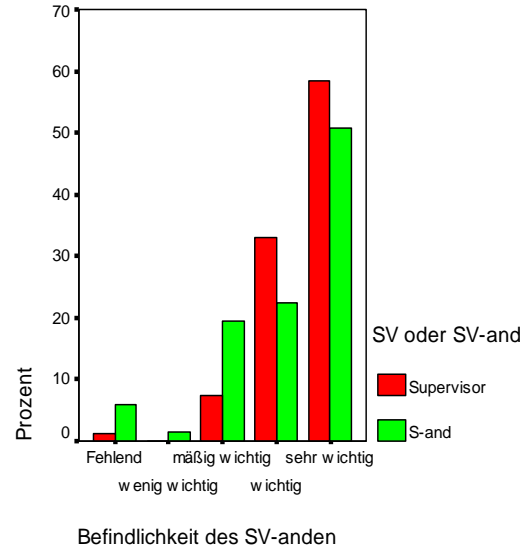


F6.4 Befindlichkeit des Supervisanden/ eigene Befindlichkeit

	Befindlichkeit des Supervisanden		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	6	7,3
		wichtig	27	32,9
		sehr wichtig	48	58,5
		Gesamt	81	98,8
	Fehlend	keine Angabe	1	1,2
	Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig	1	1,5
		mäßig wichtig	13	19,4
		wichtig	15	22,4
		sehr wichtig	34	50,7
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		Gesamt	4	6,0
	Gesamt		67	100,0

Befindlichkeit des Supervisanden/ Eigene Befindlichkeit

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,52
		Median	5,00
Supervisandin	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	4,30
		Median	5,00
		Modus	5

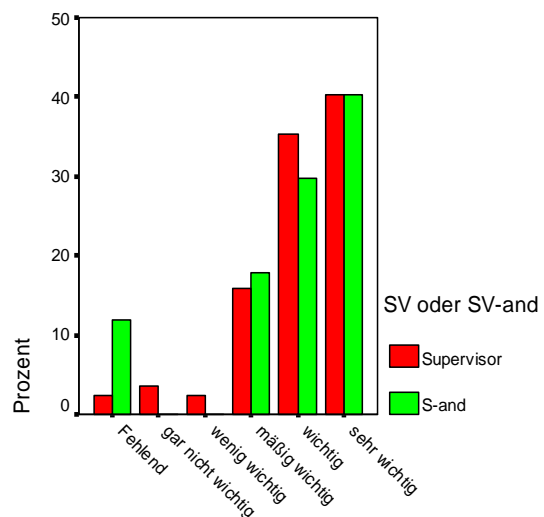


F6.5 Befindlichkeit des Patienten/ Klienten des Supervisorischen

	Befindlichkeit des Patienten / Klienten		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	2	2,4
		mäßig wichtig	13	15,9
		wichtig	29	35,4
		sehr wichtig	33	40,2
		Gesamt	80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
		keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	2	2,4
		Gesamt	82	100,0
Supervisorin	Gültig	mäßig wichtig	12	17,9
		wichtig	20	29,9
		sehr wichtig	27	40,3
		Gesamt	59	88,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	5	7,5
		keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	8	11,9
		Gesamt	67	100,0

Befindlichkeit des Patienten/ Klienten des Supervisorischen

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,09
		Median	4,00
		Modus	5
Supervisorin	N	Gültig	59
		Fehlend	8
		Mittelwert	4,25
		Median	4,00
		Modus	5



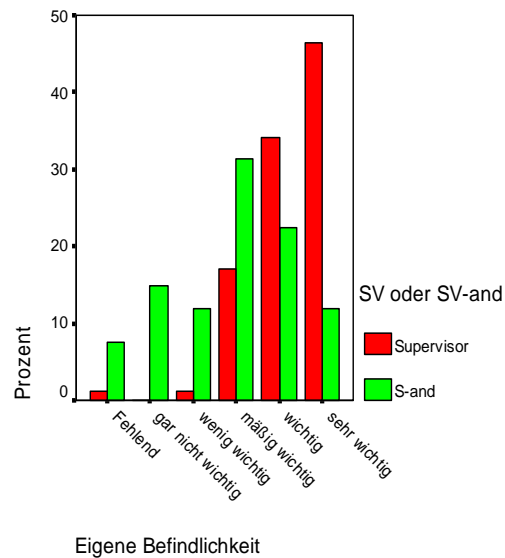
Befindlichkeit der Klienten/Pat

F6.6 Eigene Befindlichkeit/ Die Befindlichkeit des Supervisors

	Eigene Befindlichkeit des Supervisors		Häufigkeit	Prozent	
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig	1	1,2	
		mäßig wichtig	14	17,1	
		wichtig	28	34,1	
		sehr wichtig	38	46,3	
		Gesamt	81	98,8	
	Fehlend	keine Angabe	1	1,2	
	Gesamt		82	100,0	
Supervisandin	Gültig	gar nicht wichtig	10	14,9	
		wenig wichtig	8	11,9	
		mäßig wichtig	21	31,3	
		wichtig	15	22,4	
		sehr wichtig	8	11,9	
		Gesamt	62	92,5	
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0	
		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5	
		Gesamt		5	7,5
		Gesamt		67	100,0

Eigene Befindlichkeit/ Befindlichkeit des Supervisors

Supervisorin	N	Gültig	81
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,27
		Median	4,00
		Modus	5
Supervisandin	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	3,05
		Median	3,00
		Modus	3

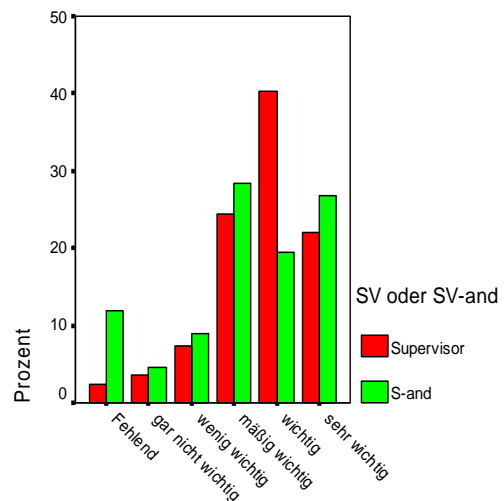


F6.7 Möglichkeit weiterer Kontaktnahme

		Möglichkeit der weiteren Kontaktnahme	Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	3,7
		wenig wichtig	6	7,3
		mäßig wichtig	20	24,4
		wichtig	33	40,2
		sehr wichtig	18	22,0
		Gesamt	80	97,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,2
		keine Angabe	1	1,2
		Gesamt	2	2,4
	Gesamt			82
Supervisorin	Gültig	gar nicht wichtig	3	4,5
		wenig wichtig	6	9,0
		mäßig wichtig	19	28,4
		wichtig	13	19,4
		sehr wichtig	18	26,9
		Gesamt	59	88,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	6	9,0
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	8	11,9
	Gesamt			67

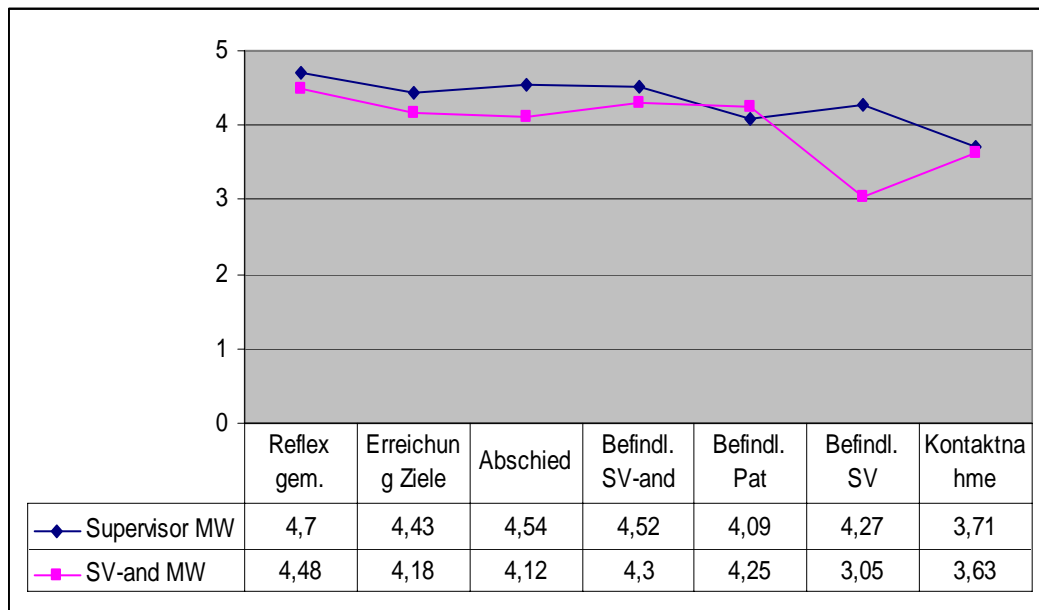
Möglichkeit weiterer Kontaktnahme

Supervisorin	N	Gültig	80
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,71
		Median	4,00
		Modus	4
Supervisorin	N	Gültig	59
		Fehlend	8
		Mittelwert	3,63
		Median	4,00
		Modus	3



Möglichkeit weitere Kontaktnahme

Diagramm: Mittelwerte zu Frageblock 6



7.10 FRAGEBLOCK 7a an Supervisoren

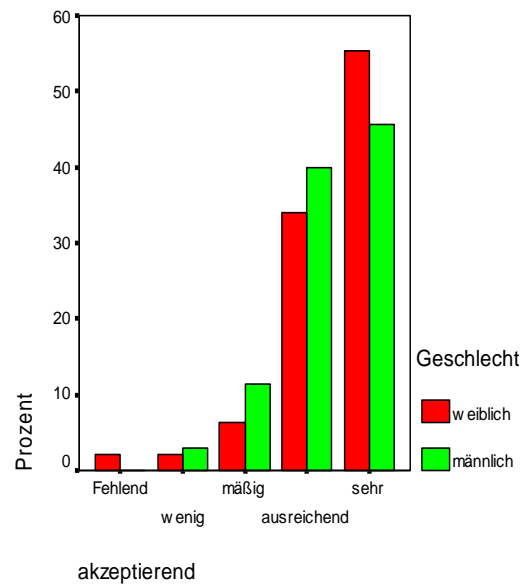
Wie möchten Sie in ihrer Arbeit mit dem Supervisanden sein?

F7.1a akzeptierend

Gender	akzeptierend		Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	wenig wichtig	1	2,1
		mäßig wichtig	3	6,4
		wichtig	16	34,0
		sehr wichtig	26	55,3
		Gesamt	46	97,9
	Fehlend	keine Angabe	1	2,1
	Gesamt		47	100,0
männlich	Gültig	wenig wichtig	1	2,9
		mäßig wichtig	4	11,4
		wichtig	14	40,0
		sehr wichtig	16	45,7
		Gesamt	35	100,0

akzeptierend

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,46
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,29
		Median	4,00

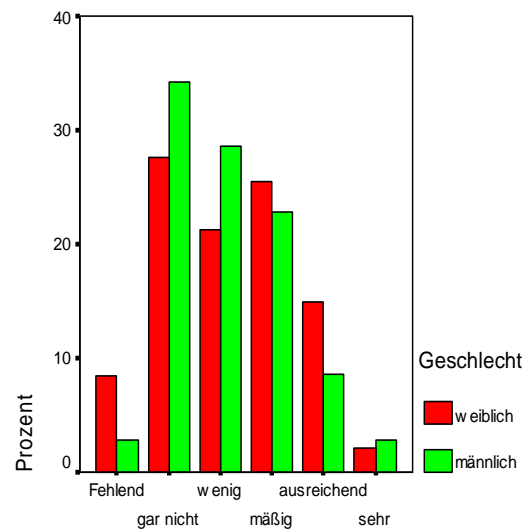


F7.2a autoritativ

Gender	Autoritativ		Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	13	27,7
		wenig wichtig	10	21,3
		mäßig wichtig	12	25,5
		wichtig	7	14,9
		sehr wichtig	1	2,1
		Gesamt	43	91,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	2,1
		keine Angabe	1	2,1
		System	2	4,3
		Gesamt	4	8,5
männlich	Gültig	gar nicht wichtig	12	34,3
		wenig wichtig	10	28,6
		mäßig wichtig	8	22,9
		wichtig	3	8,6
		sehr wichtig	1	2,9
		Gesamt	34	97,1
	Fehlend	keine Angabe	1	2,9
		Gesamt	35	100,0

autoritativ

weiblich	N	Gültig	43
		Fehlend	4
		Mittelwert	2,37
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,15
		Median	2,00

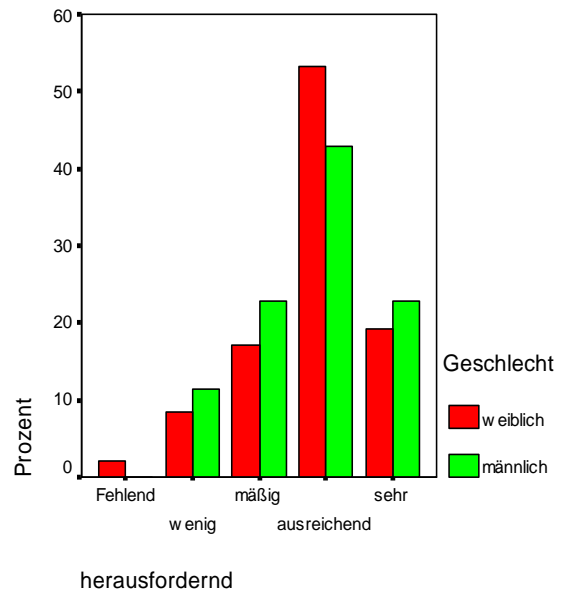


autoritativ

F7.3a herausfordernd

Gender	herausfordernd	Häufigkeit	Prozent	
weiblich	Gültig	wenig	4	8,5
		wichtig		
		mäßig	8	17,0
		wichtig		
		wichtig	25	53,2
	sehr wichtig	9	19,1	
	Gesamt	46	97,9	
	Fehlend	keine Angabe	1	2,1
	Gesamt	47	100,0	
männlich	Gültig	wenig	4	11,4
		wichtig		
		mäßig	8	22,9
		wichtig		
		wichtig	15	42,9
	sehr wichtig	8	22,9	
	Gesamt	35	100,0	

herausfordernd			
weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,85
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,77
		Median	4,00

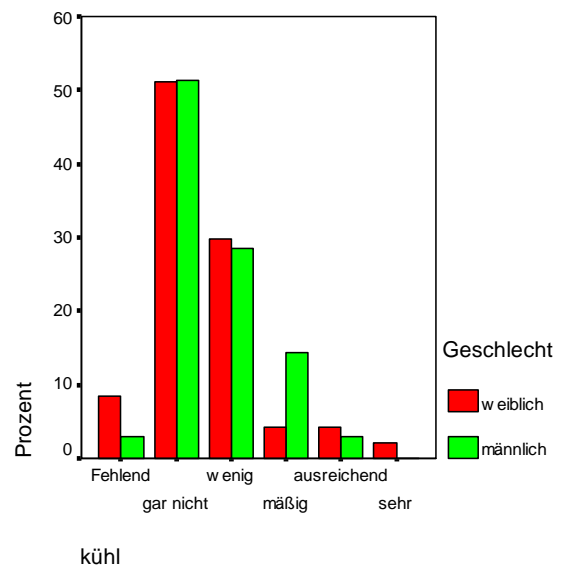


F7.4a kühl

Gender	kühl	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	24 51,1
		wenig wichtig	14 29,8
		mäßig wichtig	2 4,3
		wichtig	2 4,3
		sehr wichtig	1 2,1
		Gesamt	43 91,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2 4,3
		keine Angabe	2 4,3
		Gesamt	4 8,5
	Gesamt		47 100,0
männlich	Gültig	gar nicht wichtig	18 51,4
		wenig wichtig	10 28,6
		mäßig wichtig	5 14,3
		wichtig	1 2,9
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 2,9
	Gesamt		35 100,0

kühl

weiblich	N	Gültig	43
		Fehlend	4
		Mittelwert	1,65
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	1,68
		Median	1,00

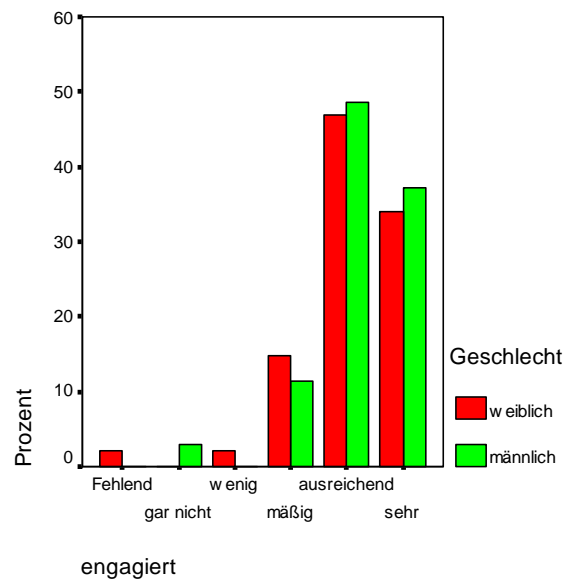


F7.5a engagiert

Gender	engagiert	Häufigkeit	Prozent	
Weiblich	Gültig	wenig wichtig	1	2,1
		mäßig wichtig	7	14,9
		wichtig	22	46,8
		sehr wichtig	16	34,0
		Gesamt	46	97,9
	Fehlend	keine Angabe	1	2,1
	Gesamt	47	100,0	
männlich	Gültig	gar nicht wichtig	1	2,9
		mäßig wichtig	4	11,4
		wichtig	17	48,6
		sehr wichtig	13	37,1
		Gesamt	35	100,0

engagiert

Weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,15
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,17
		Median	4,00

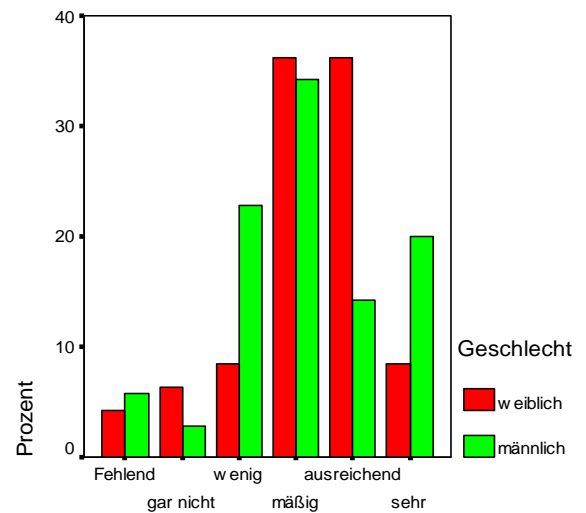


F7.6a nondirektiv

Gender	nondirektiv	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	3 6,4
		wenig wichtig	4 8,5
		mäßig wichtig	17 36,2
		wichtig	17 36,2
		sehr wichtig	4 8,5
		Gesamt	45 95,7
	Fehlend	keine Angabe	2 4,3
männlich	Gesamt	47 100,0	
	Gültig	gar nicht wichtig	1 2,9
		wenig wichtig	8 22,9
		mäßig wichtig	12 34,3
		wichtig	5 14,3
		sehr wichtig	7 20,0
		Gesamt	33 94,3
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2 5,7
	Gesamt	35 100,0	

nondirektiv

weiblich	N	Gültig	45
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,33
männlich	N	Gültig	33
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,27
		Median	3,00



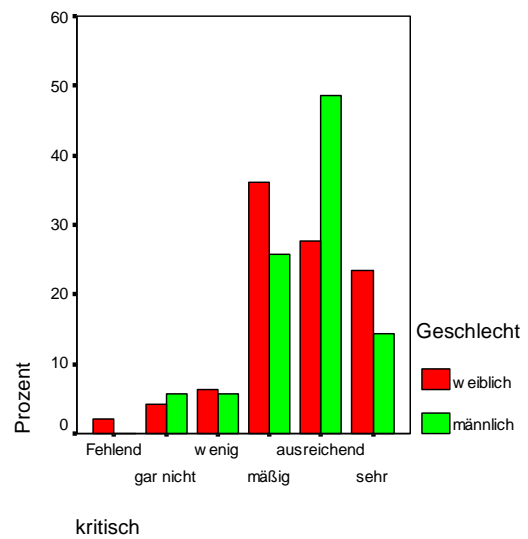
nondirektiv

F7.7a kritisch

Gender	kritisch	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	2 4,3
		wenig wichtig	3 6,4
		mäßig wichtig	17 36,2
		wichtig	13 27,7
		sehr wichtig	11 23,4
		Gesamt	46 97,9
	Fehlend	keine Angabe	1 2,1
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	gar nicht wichtig	2 5,7
		wenig wichtig	2 5,7
		mäßig wichtig	9 25,7
		wichtig	17 48,6
		sehr wichtig	5 14,3
		Gesamt	35 100,0

kritisch

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,61
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,60
		Median	4,00



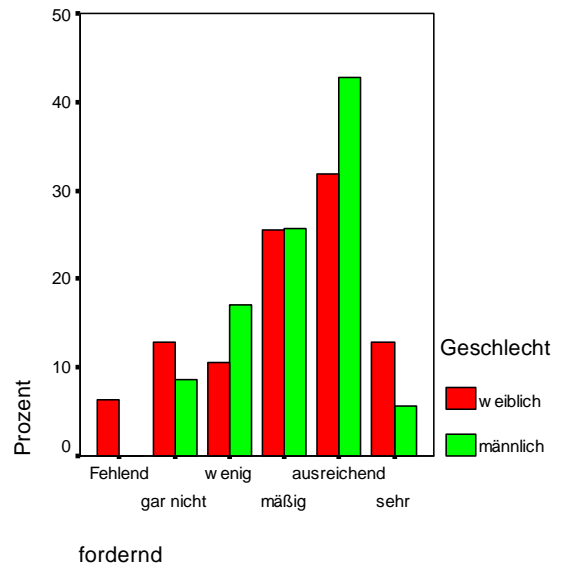
F7.8a fordernd

SV erwartet: fordernd

Gender	fordernd		Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	6	12,8
		wenig wichtig	5	10,6
		mäßig wichtig	12	25,5
		wichtig	15	31,9
		sehr wichtig	6	12,8
		Gesamt	44	93,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	4,3
		keine Angabe	1	2,1
		Gesamt	3	6,4
		Gesamt	47	100,0
männlich	Gültig	gar nicht wichtig	3	8,6
		wenig wichtig	6	17,1
		mäßig wichtig	9	25,7
		wichtig	15	42,9
		sehr wichtig	2	5,7
		Gesamt	35	100,0

fordernd

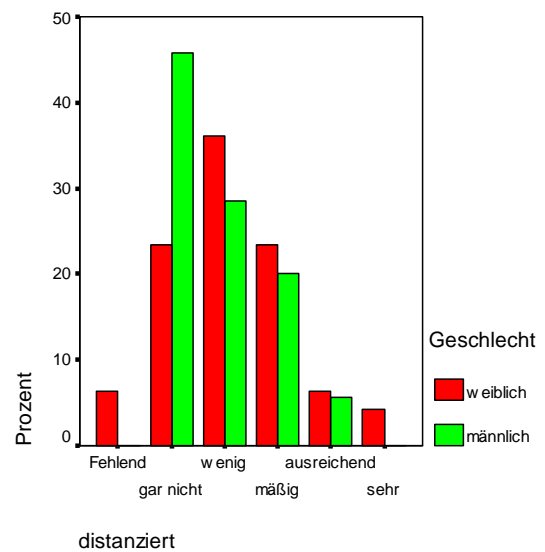
weiblich	N	Gültig	44
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,23
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,20
		Median	3,00



F7.9a distanziert

Gender	distanziert	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	11 23,4
		wenig wichtig	17 36,2
		mäßig wichtig	11 23,4
		wichtig	3 6,4
		sehr wichtig	2 4,3
		Gesamt	44 93,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2 4,3
		keine Angabe	1 2,1
		Gesamt	3 6,4
		Gesamt	47 100,0
männlich	Gültig	gar nicht wichtig	16 45,7
		wenig wichtig	10 28,6
		mäßig wichtig	7 20,0
		wichtig	2 5,7
		Gesamt	35 100,0

distanziert			
weiblich	N	Gültig	44
		Fehlend	3
		Mittelwert	2,27
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	1,86
		Median	2,00

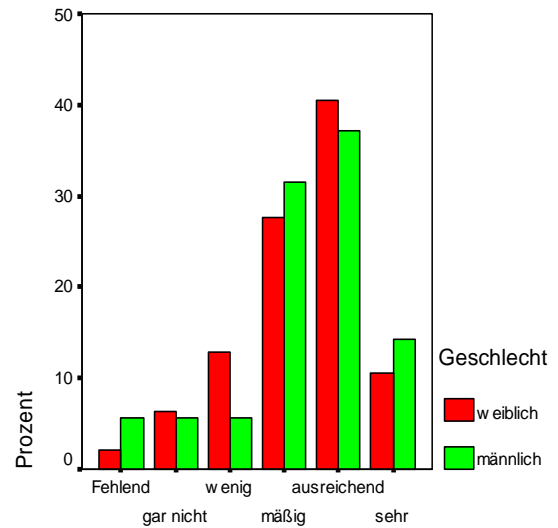


F7.10a entschlossen

Gender	entschlossen		Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	3	6,4
		wenig wichtig	6	12,8
		mäßig wichtig	13	27,7
		wichtig	19	40,4
		sehr wichtig	5	10,6
		Gesamt	46	97,9
	Fehlend	keine Angabe	1	2,1
männlich	Gesamt		47	100,0
	Gültig	gar nicht wichtig	2	5,7
		wenig wichtig	2	5,7
		mäßig wichtig	11	31,4
		wichtig	13	37,1
		sehr wichtig	5	14,3
		Gesamt	33	94,3
	Fehlend	keine Angabe	1	2,9
		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	2,9
		Gesamt	2	5,7
Gesamt			35	100,0

entschlossen

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,37
männlich	N	Gültig	33
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,52
		Median	4,00



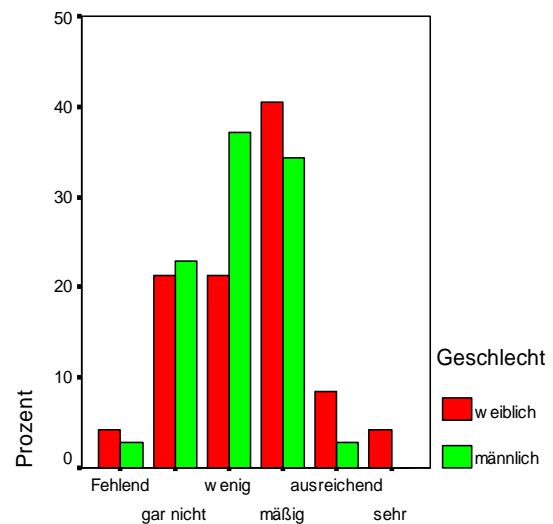
entschlossen

F7.11a direktiv

Gender	direktiv	Häufigkeit	Prozent	
weiblich	Gültig	gar nicht wichtig	10 21,3	
		wenig wichtig	10 21,3	
		mäßig wichtig	19 40,4	
		wichtig	4 8,5	
		sehr wichtig	2 4,3	
		Gesamt	45 95,7	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 2,1	
		keine Angabe	1 2,1	
		Gesamt	2 4,3	
	männlich	Gesamt		47 100,0
Gültig			gar nicht wichtig	8 22,9
			wenig wichtig	13 37,1
			mäßig wichtig	12 34,3
			wichtig	1 2,9
		Gesamt	34 97,1	
Fehlend		System	1 2,9	
Gesamt			35 100,0	

direktiv

weiblich	N	Gültig	45
		Fehlend	2
		Mittelwert	2,51
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,18
		Median	2,00



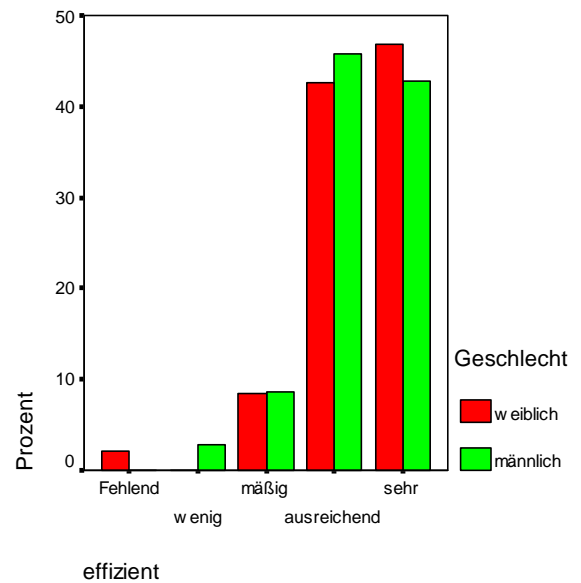
direktiv

F7.12a effizient

Gender	effizient	Häufigkeit	Prozent	
weiblich	Gültig	mäßig	4	8,5
		wichtig	20	42,6
		wichtig	22	46,8
		sehr wichtig	46	97,9
	Gesamt	46	97,9	
	Fehlend	keine Angabe	1	2,1
	Gesamt		47	100,0
männlich	Gültig	wenig	1	2,9
		wichtig	3	8,6
		mäßig	16	45,7
		wichtig	15	42,9
		sehr wichtig	35	100,0
	Gesamt	35	100,0	

effizient

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,39
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,29
		Median	4,00

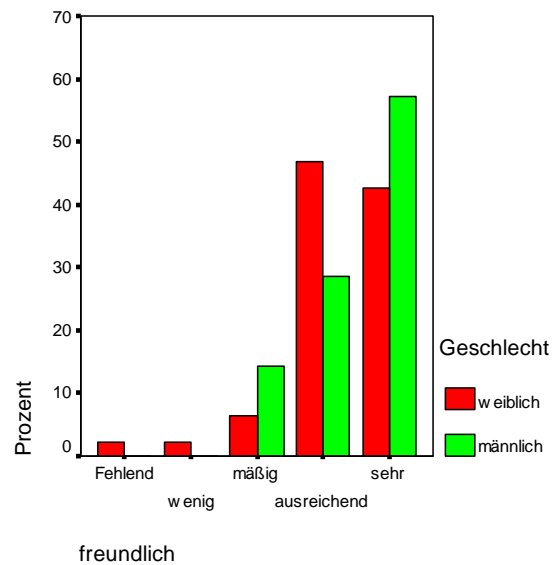


F7.13a freundlich

Gender	freundlich	Häufigkeit	Prozent	
weiblich	Gültig	wenig	1	2,1
		wichtig	3	6,4
		mäßig	22	46,8
		wichtig	20	42,6
		sehr wichtig	46	97,9
	Gesamt	46	97,9	
männlich	Gültig	keine Angabe	1	2,1
		Gesamt	47	100,0
		Fehlend	1	2,1
	Gesamt	47	100,0	

freundlich

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,33
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,43
		Median	5,00

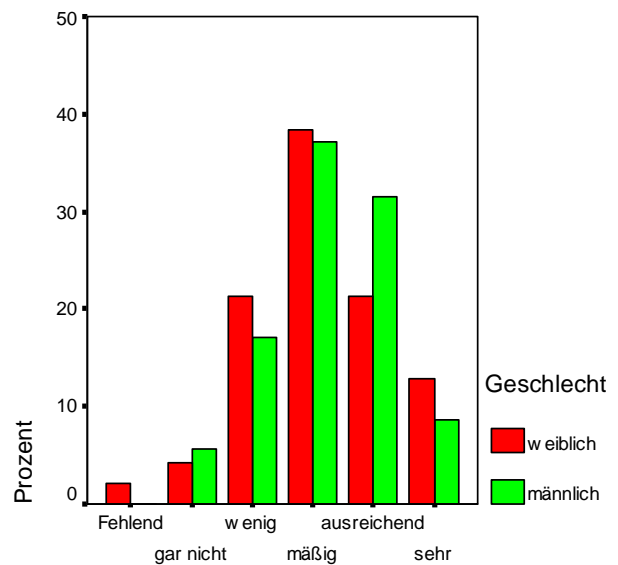


F7.14a vorsichtig

Gender	vorsichtig		Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	2	4,3
		wenig	10	21,3
		mäßig	18	38,3
		ausreichend	10	21,3
		sehr	6	12,8
		Gesamt	46	97,9
	Fehlend	keine Angabe	1	2,1
	Gesamt		47	100,0
männlich	Gültig	gar nicht	2	5,7
		wenig	6	17,1
		mäßig	13	37,1
		ausreichend	11	31,4
		sehr	3	8,6
	Gesamt		35	100,0

vorsichtig

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,17
männlich	N	Gültig	35
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,20
		Median	3,00

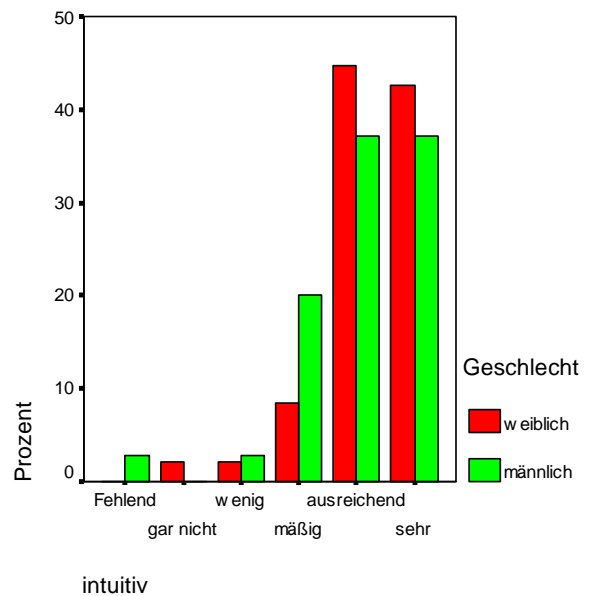


vorsichtig

F7.15a intuitiv

Gender	intuitiv	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	1 2,1
		wenig	1 2,1
		mäßig	4 8,5
		ausreichend	21 44,7
		sehr	20 42,6
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	wenig	1 2,9
		mäßig	7 20,0
		ausreichend	13 37,1
		sehr	13 37,1
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

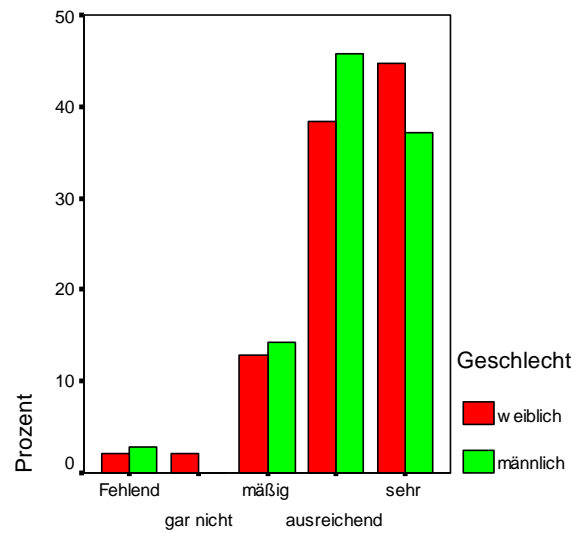
intuitiv			
weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,23
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,12
		Median	4,00



F7.16a beteiligt

Gender	beteiligt	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	1 2,1
		mäßig	6 12,8
		ausreichend	18 38,3
		sehr	21 44,7
	Gesamt	46 97,9	
männlich	Fehlend	System	1 2,1
	Gesamt		47 100,0
	Gültig	mäßig	5 14,3
		ausreichend	16 45,7
		sehr	13 37,1
Gesamt		34 97,1	
Fehlend	keine Angabe	1 2,9	
Gesamt		35 100,0	

beteiligt			
weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
	Mittelwert		4,26
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
	Mittelwert		4,24
		Median	4,00



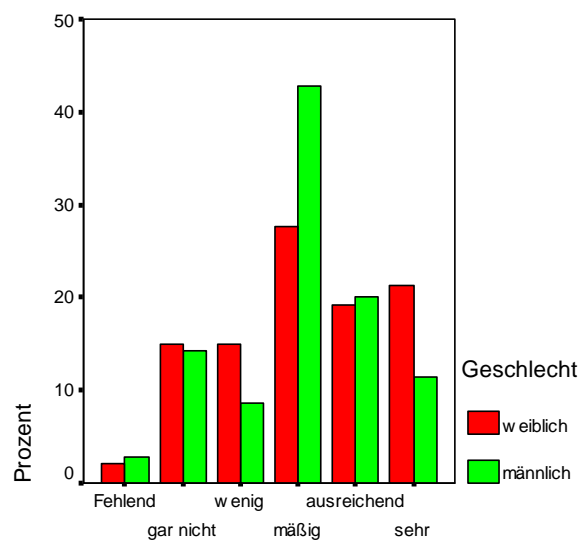
beteiligt

F7.17a neutral

Gender	neutral	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	7 14,9
		wenig	7 14,9
		mäßig	13 27,7
		ausreichend	9 19,1
		sehr	10 21,3
		Gesamt	46 97,9
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 2,1
männlich	Gültig	gar nicht	5 14,3
		wenig	3 8,6
		mäßig	15 42,9
		ausreichend	7 20,0
		sehr	4 11,4
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

neutral

weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,17
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,06
		Median	3,00

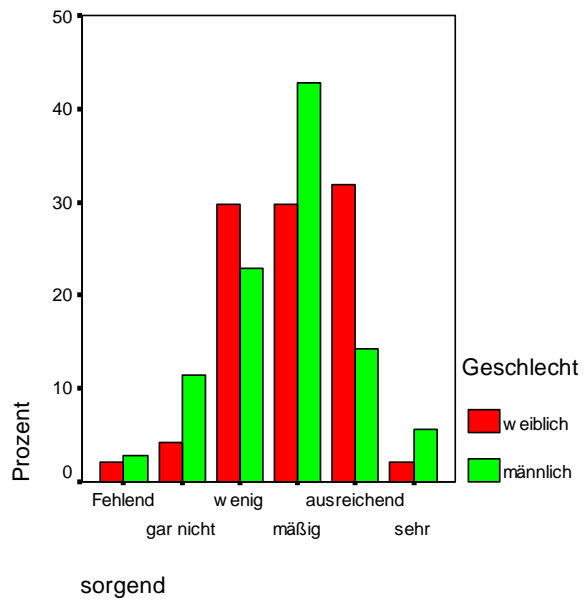


neutral

F7.18a sorgend

Gender	sorgend	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	2 4,3
		wenig	14 29,8
		mäßig	14 29,8
		ausreichend	15 31,9
		sehr	1 2,1
		Gesamt	46 97,9
	Fehlend	System	1 2,1
männlich	Gültig	gar nicht	4 11,4
		wenig	8 22,9
		mäßig	15 42,9
		ausreichend	5 14,3
		sehr	2 5,7
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
	Gesamt	35 100,0	

sorgend			
weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,98
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,79
		Median	3,00

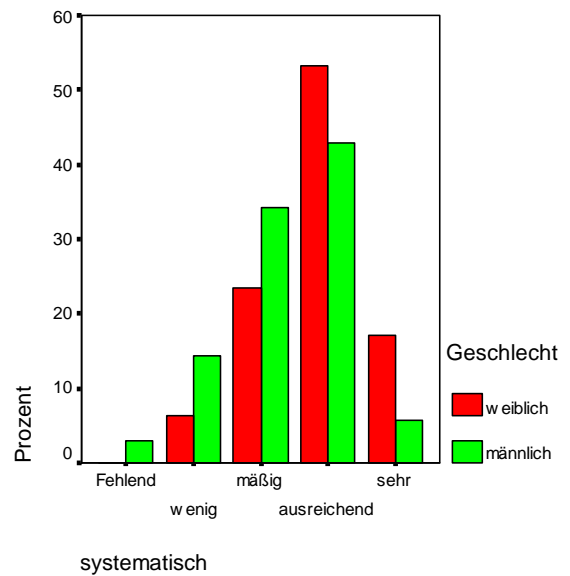


F7.19a systematisch

Gender	systematisch	Häufigkeit	Prozent	
weiblich	Gültig	wenig	3	6,4
		mäßig	11	23,4
		ausreichend	25	53,2
		sehr	8	17,0
		Gesamt	47	100,0
männlich	Gültig	wenig	5	14,3
		mäßig	12	34,3
		ausreichend	15	42,9
		sehr	2	5,7
		Gesamt	34	97,1
	Fehlend	keine Angabe	1	2,9
Gesamt		35	100,0	

systematisch

weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,81
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,41
		Median	3,50

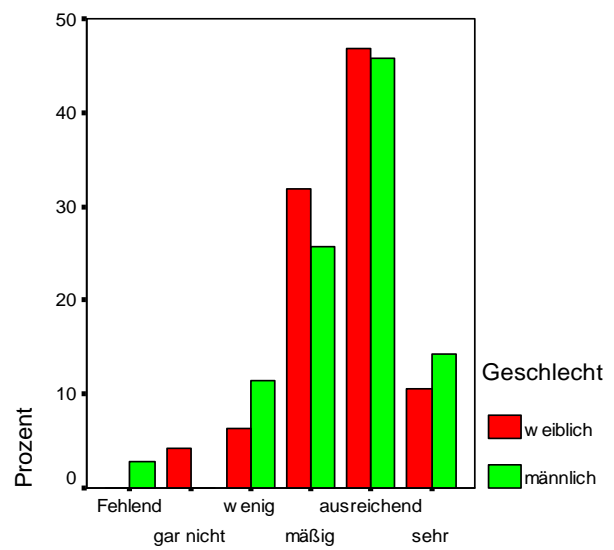


F7.20a gewährend

Gender	gewährend	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	2 4,3
		wenig	3 6,4
		mäßig	15 31,9
		ausreichend	22 46,8
		sehr	5 10,6
		Gesamt	47 100,0
männlich	Gültig	wenig	4 11,4
		mäßig	9 25,7
		ausreichend	16 45,7
		sehr	5 14,3
		Gesamt	34 97,1
		Fehlend	keine Angabe
Gesamt		35 100,0	

gewährend

weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,53
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,65
		Median	4,00



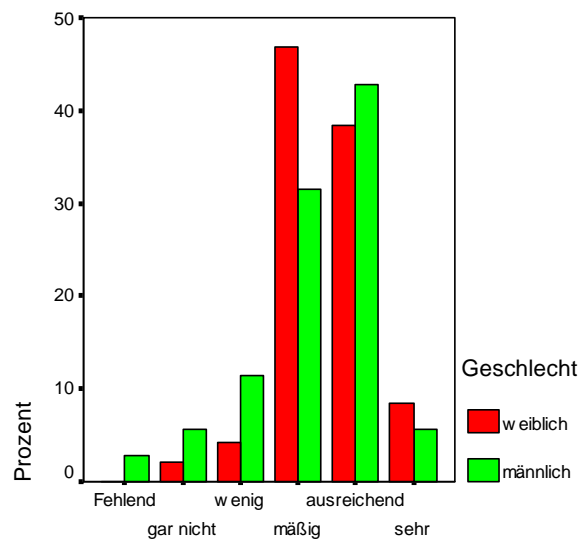
gewährend

F7.21a pragmatisch

Geschlecht	pragmatisch		Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	1	2,1
		wenig	2	4,3
		mäßig	22	46,8
		ausreichend	18	38,3
		sehr	4	8,5
	Gesamt		47	100,0
männlich	Gültig	gar nicht	2	5,7
		wenig	4	11,4
		mäßig	11	31,4
		ausreichend	15	42,9
		sehr	2	5,7
	Gesamt		34	97,1
	Fehlend	keine Angabe	1	2,9
Gesamt		35	100,0	

pragmatisch

weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
	Mittelwert	3,47	
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
	Mittelwert	3,32	
		Median	3,50



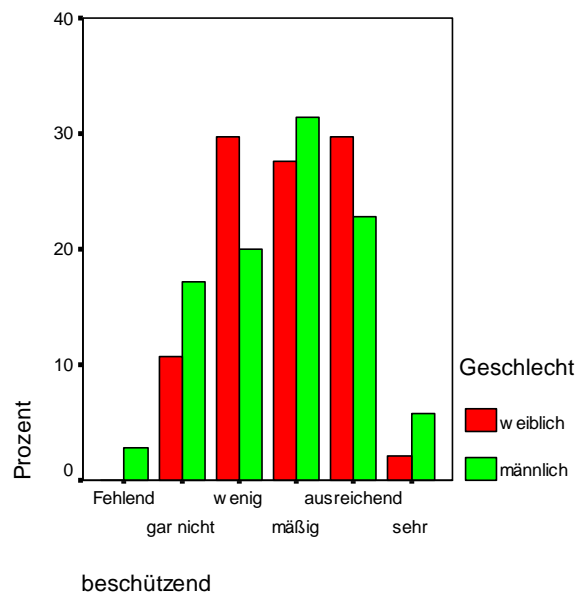
pragmatisch

F7.22a beschützend

Gender	beschützend	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	5 10,6
		wenig	14 29,8
		mäßig	13 27,7
		ausreichend	14 29,8
		sehr	1 2,1
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	gar nicht	6 17,1
		wenig	7 20,0
		mäßig	11 31,4
		ausreichend	8 22,9
		sehr	2 5,7
	Gesamt	34 97,1	
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

beschützend

weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	2,83
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,79
		Median	3,00

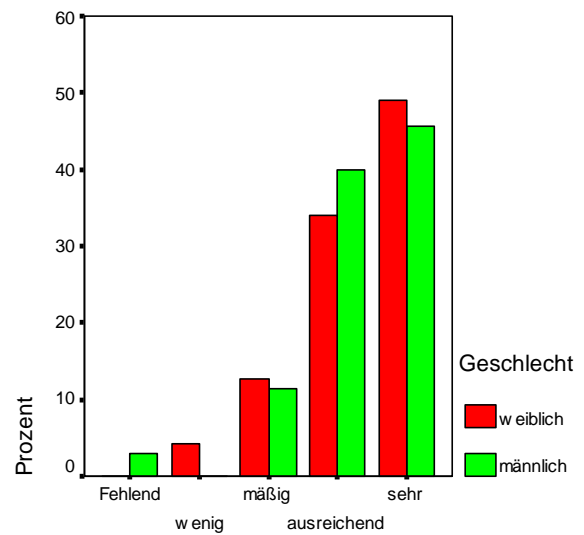


F7.23a feinfühlig

Gender	feinfühlig	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	wenig	2 4,3
		mäßig	6 12,8
		ausreichend	16 34,0
		sehr	23 48,9
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	mäßig	4 11,4
		ausreichend	14 40,0
		sehr	16 45,7
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

feinfühlig

weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
	Mittelwert		4,28
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
	Mittelwert		4,35
		Median	4,00



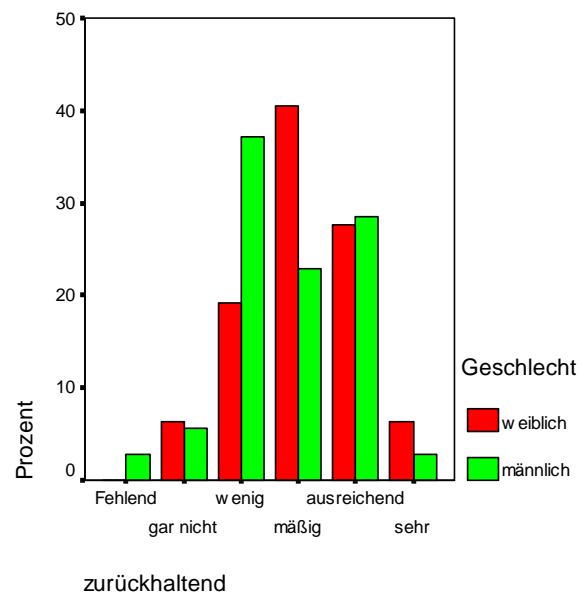
feinfühlig

F7.24a zurückhaltend

Gender	zurückhaltend	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	3 6,4
		wenig	9 19,1
		mäßig	19 40,4
		ausreichend	13 27,7
		sehr	3 6,4
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	gar nicht	2 5,7
		wenig	13 37,1
		mäßig	8 22,9
		ausreichend	10 28,6
		sehr	1 2,9
	Gesamt	34 97,1	
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

zurückhaltend

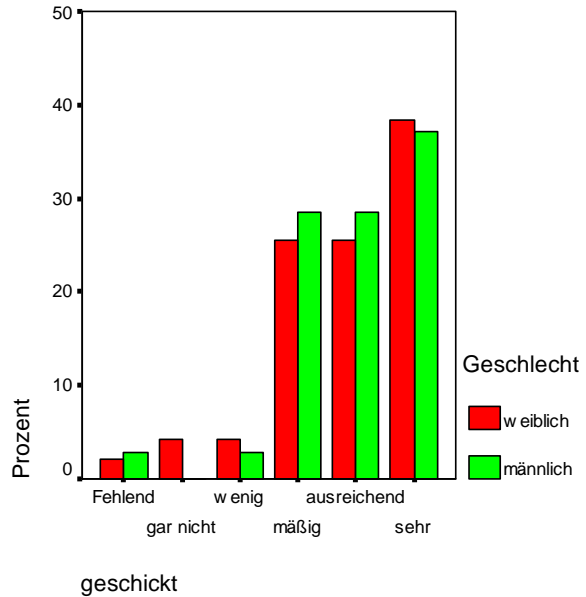
weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	3,09
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	2,85
		Median	3,00



F7.25a geschickt

Gender	geschickt	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	2 4,3
		wenig	2 4,3
		mäßig	12 25,5
		ausreichend	12 25,5
		sehr	18 38,3
	Gesamt	46 97,9	
männlich	Gültig	wenig	1 2,9
		mäßig	10 28,6
		ausreichend	10 28,6
		sehr	13 37,1
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
	Gesamt	35 100,0	

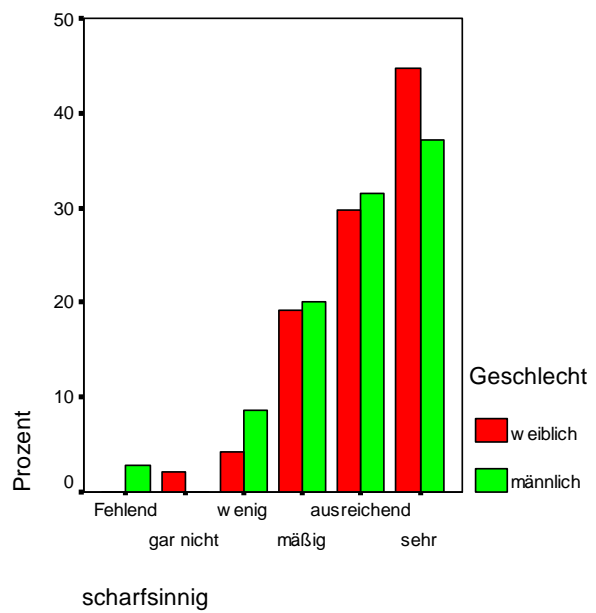
geschickt			
weiblich	N	Gültig	46
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,91
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,03
		Median	4,00



F7.26a scharfsinnig

Gender	scharfsinnig	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	1 2,1
		wenig	2 4,3
		mäßig	9 19,1
		ausreichend	14 29,8
		sehr	21 44,7
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	wenig	3 8,6
		mäßig	7 20,0
		ausreichend	11 31,4
		sehr	13 37,1
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

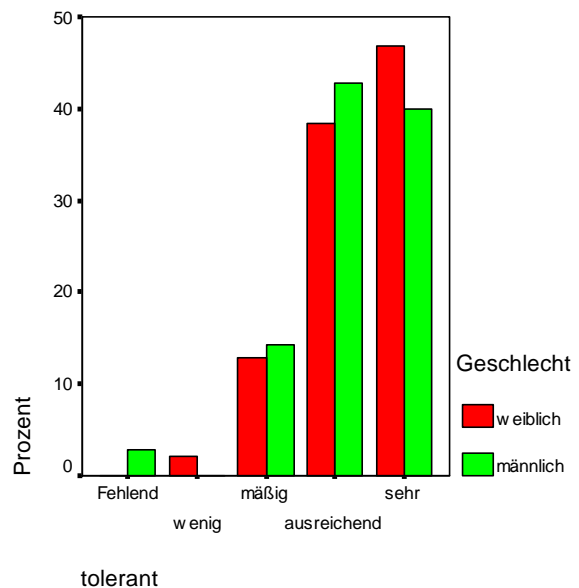
scharfsinnig			
weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,11
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,00
		Median	4,00



F7.27a tolerant

Gender	tolerant	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	wenig	1 2,1
		mäßig	6 12,8
		ausreichend	18 38,3
		sehr	22 46,8
	Gesamt	47 100,0	
männlich	Gültig	mäßig	5 14,3
		ausreichend	15 42,9
		sehr	14 40,0
		Gesamt	34 97,1
	Fehlend	keine Angabe	1 2,9
Gesamt		35 100,0	

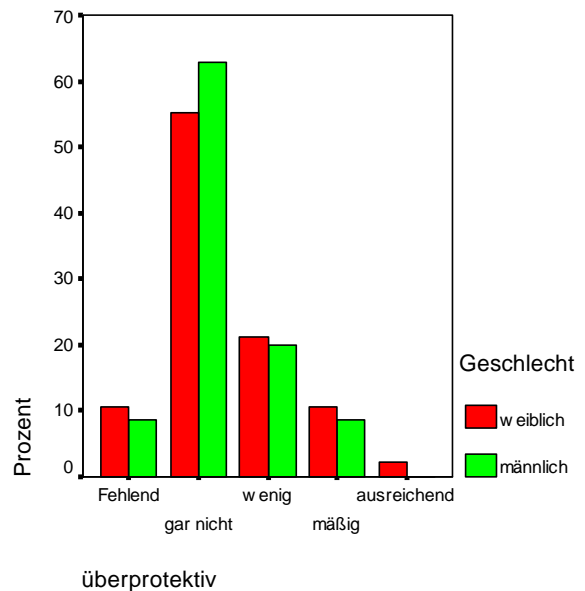
tolerant			
weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
	Mittelwert	4,30	
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
	Mittelwert	4,26	
		Median	4,00



F7.28a überprotektiv

Gender	überprotektiv	Häufigkeit	Prozent
weiblich	Gültig	gar nicht	26 55,3
		wenig	10 21,3
		mäßig	5 10,6
		ausreichend	1 2,1
		Gesamt	42 89,4
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen System	4 8,5
	Gesamt	1 2,1	
männlich	Gültig	gar nicht	22 62,9
		wenig	7 20,0
		mäßig	3 8,6
		Gesamt	32 91,4
		Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen System
		Gesamt	3 8,6
	keine Angabe	1 2,9	
	Gesamt	35 100,0	

überprotektiv			
weiblich	N	Gültig	42
		Fehlend	5
		Mittelwert	1,55
männlich	N	Gültig	32
		Fehlend	3
		Mittelwert	1,41
		Median	1,00



F7.29a warmherzig

Gender	warmherzig	Häufigkeit	Prozent	
weiblich	Gültig	gar nicht	2	4,3
		wenig	3	6,4
		mäßig	5	10,6
		ausreichend	20	42,6
		sehr	17	36,2
	Gesamt	47	100,0	
männlich	Gültig	gar nicht	1	2,9
		wenig	2	5,7
		mäßig	7	20,0
		ausreichend	13	37,1
		sehr	11	31,4
		Gesamt	34	97,1
		Fehlend	keine Angabe	1
	Gesamt		35	100,0

warmherzig

weiblich	N	Gültig	47
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,00
		Median	4,00
männlich	N	Gültig	34
		Fehlend	1
		Mittelwert	3,91
		Median	4,00

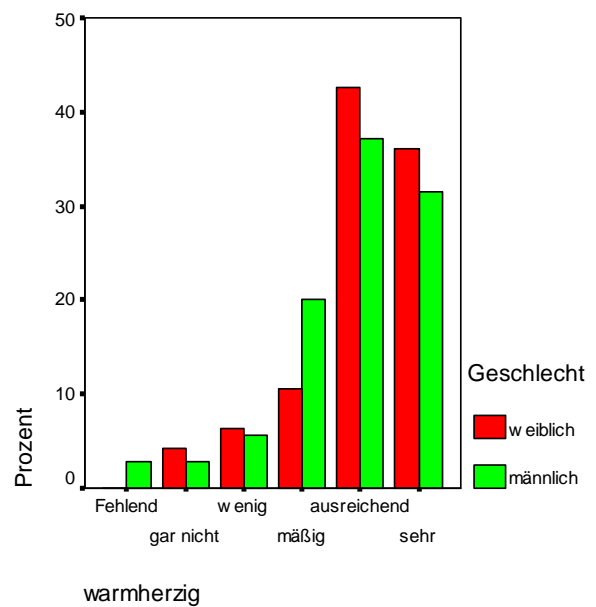
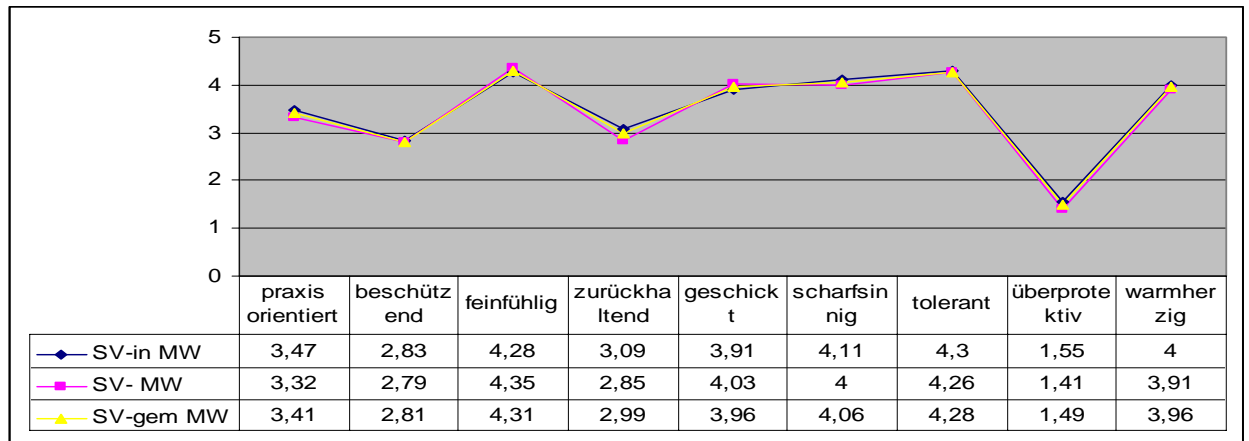
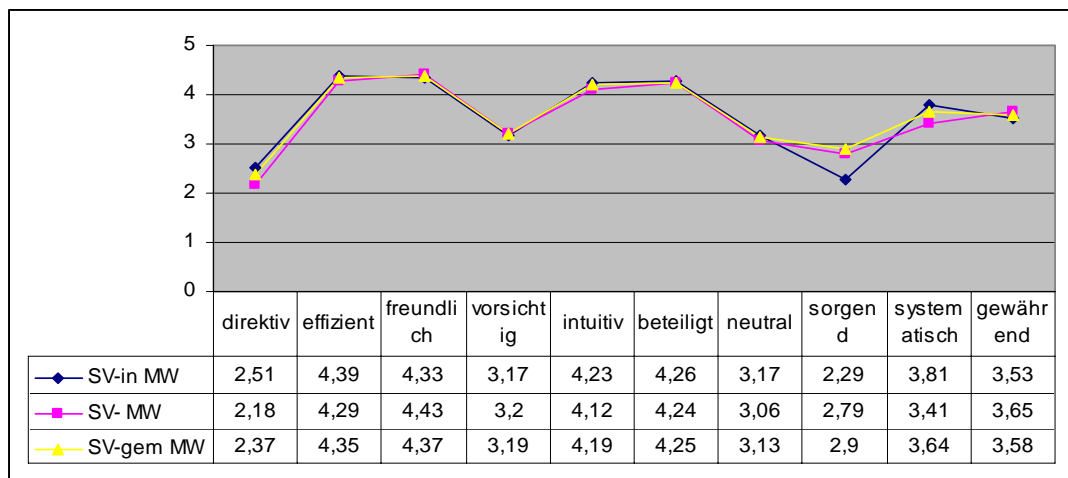
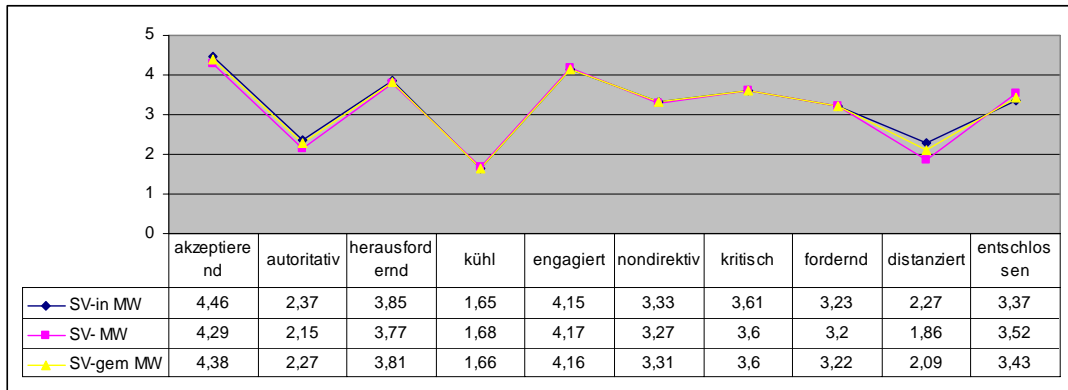


Diagramm: Mittelwerte im Vergleich



7.11. FRAGEBLOCK 7b für Supervisornden

Wie wünschen Sie sich ihren Supervisor?

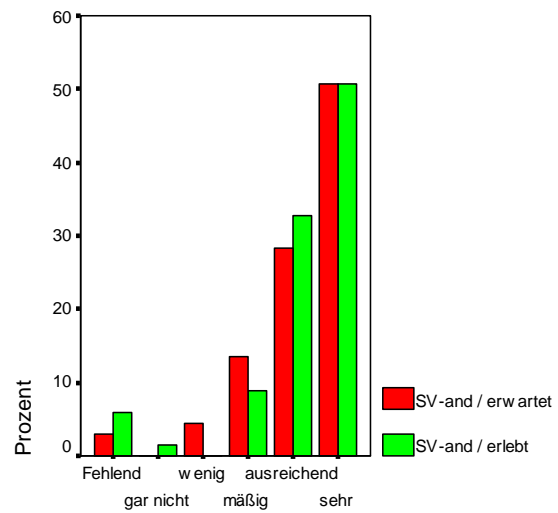
Wie erleben/ erlebten Sie ihren Supervisor tatsächlich?

F7.1b akzeptierend

akzeptierend	akzeptierend		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	wenig	3	4,5
		mäßig	9	13,4
		ausreichend	19	28,4
		sehr	34	50,7
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt		67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	1	1,5
		mäßig	6	9,0
		ausreichend	22	32,8
		sehr	34	50,7
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
	Gesamt		67	100,0

akzeptierend

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,29
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	4,40
		Median	5,00



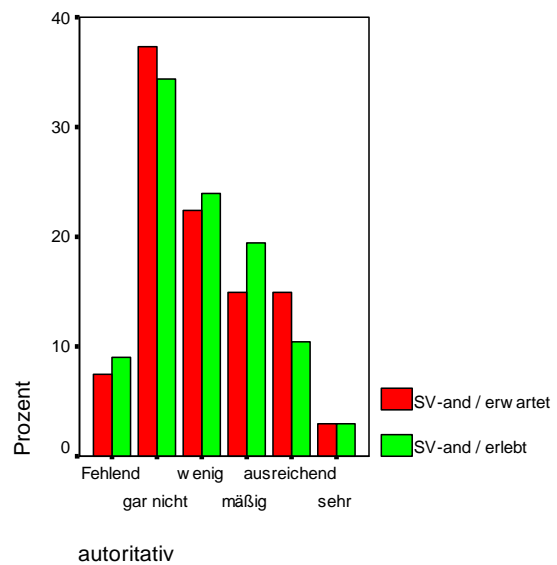
akzeptierend

F7.2b autoritativ

autoritativ	autoritativ		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	25	37,3
		wenig	15	22,4
		mäßig	10	14,9
		ausreichend	10	14,9
		sehr	2	3,0
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	5	7,5
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	23	34,3
		wenig	16	23,9
		mäßig	13	19,4
		ausreichend	7	10,4
		sehr	2	3,0
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	4	6,0
		Gesamt	6	9,0
		Gesamt	67	100,0

autoritativ

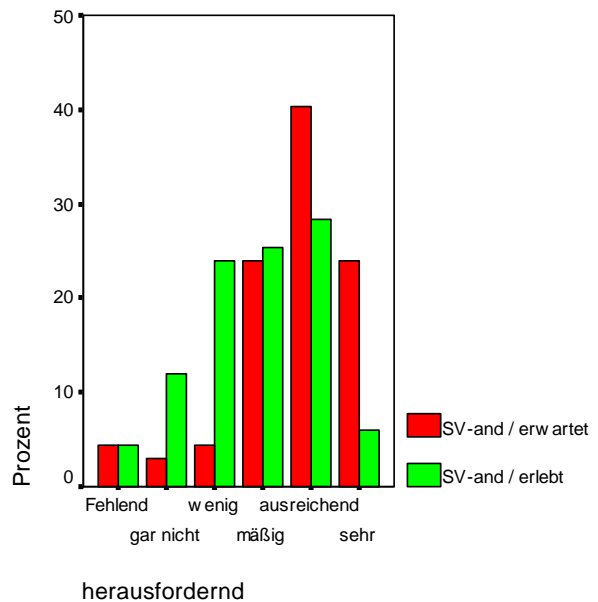
erwartet	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	2,18
erlebt	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	2,16
		Median	2,00



F7.3b herausfordernd

herausfordernd	Herausfordernd		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	2	3,0
		wenig	3	4,5
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	27	40,3
		sehr	16	23,9
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	3	4,5
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	8	11,9
		wenig	16	23,9
		mäßig	17	25,4
		ausreichend	19	28,4
		sehr	4	6,0
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	keine Angabe	3	4,5
	Gesamt	67	100,0	

herausfordernd			
erwartet	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,81
		Median	4,00
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	2,92
		Median	3,00

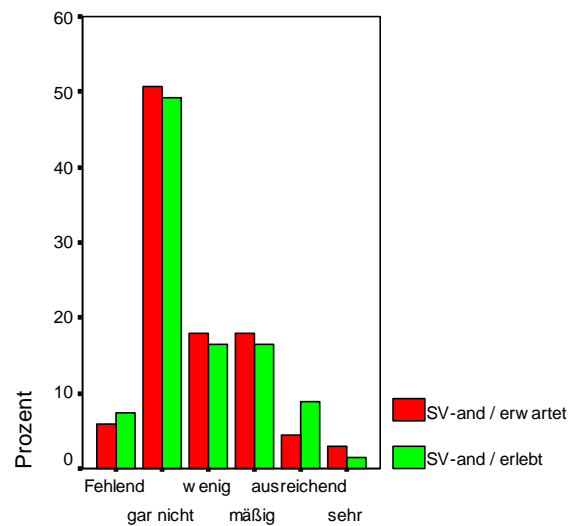


F7.4b kühl

kühl	kühl		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	34	50,7
		wenig	12	17,9
		mäßig	12	17,9
		ausreichend	3	4,5
		sehr	2	3,0
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	4	6,0
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	33	49,3
		wenig	11	16,4
		mäßig	11	16,4
		ausreichend	6	9,0
		sehr	1	1,5
	Gesamt	62	92,5	
	Fehlend	keine Angabe	5	7,5
	Gesamt	67	100,0	

engagiert

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,37
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,08
		Median	4,00



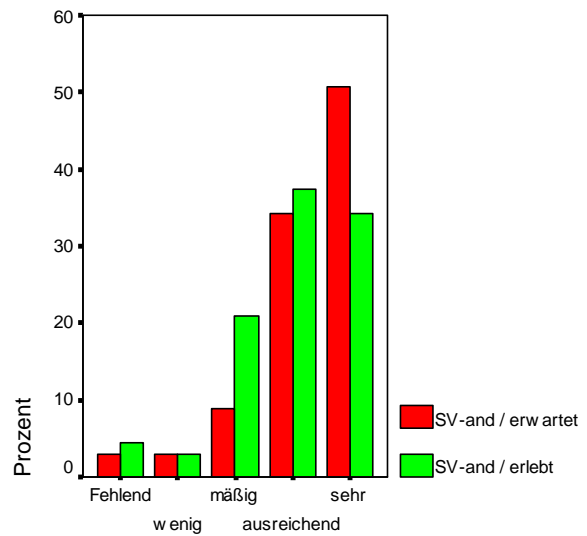
kühl

F7.5b engagiert

engagiert	engagiert	Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	wenig	2 3,0
		mäßig	6 9,0
		ausreichend	23 34,3
		sehr	34 50,7
		Gesamt	65 97,0
	Fehlend	keine Angabe	2 3,0
	Gesamt	67 100,0	
erlebt	Gültig	wenig	2 3,0
		mäßig	14 20,9
		ausreichend	25 37,3
		sehr	23 34,3
		Gesamt	64 95,5
	Fehlend	keine Angabe	3 4,5
	Gesamt	67 100,0	

engagiert

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,37
		Median	5,00
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,08
		Median	4,00

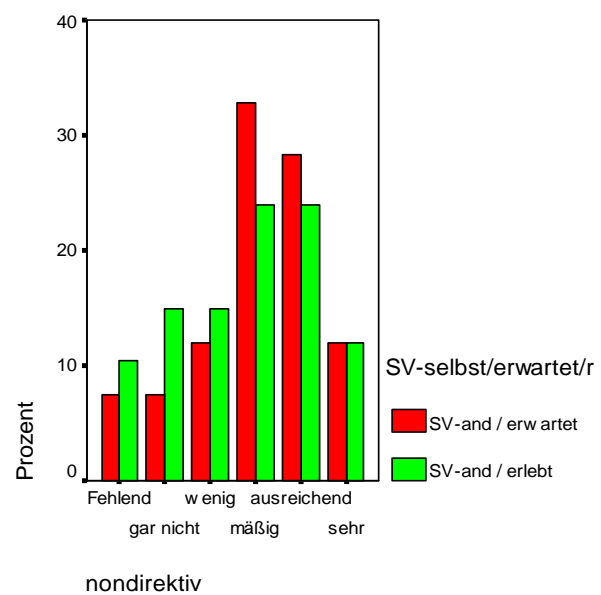


engagiert

F7.6b nondirektiv

nondirektiv	nondirektiv		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	5	7,5
		wenig	8	11,9
		mäßig	22	32,8
		ausreichend	19	28,4
		sehr	8	11,9
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	3	4,5
		Gesamt	5	7,5
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	10	14,9
		wenig	10	14,9
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	16	23,9
		sehr	8	11,9
		Gesamt	60	89,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	5	7,5
		Gesamt	7	10,4
		Gesamt	67	100,0

nondirektiv			
erwartet	N	Gültig	62
		Fehlend	5
	Mittelwert	3,27	
erlebt	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	3,03	
Median	3,00		

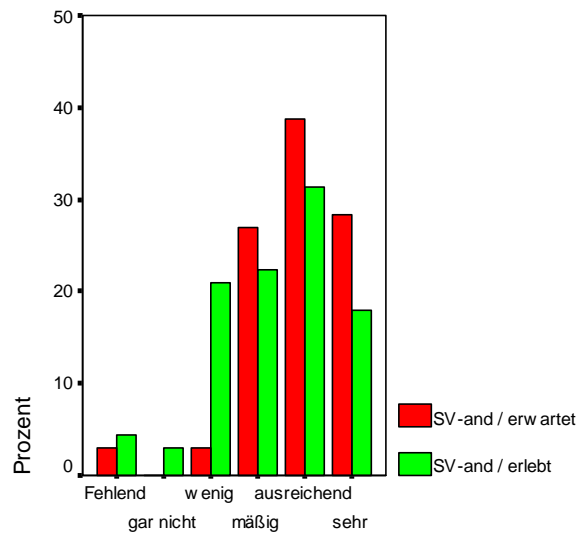


F7.7b kritisch

kritisch	Kritisch	Häufigkeit	Prozent	
erwartet	Gültig	wenig	2	3,0
		mäßig	18	26,9
		ausreichend	26	38,8
		sehr	19	28,4
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt	67	100,0	
erlebt	Gültig	gar nicht	2	3,0
		wenig	14	20,9
		mäßig	15	22,4
		ausreichend	21	31,3
		sehr	12	17,9
		Gesamt	64	95,5
		Fehlend	keine Angabe	3
	Gesamt	67	100,0	

kritisch

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,95
		Median	4,00
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,42
		Median	4,00

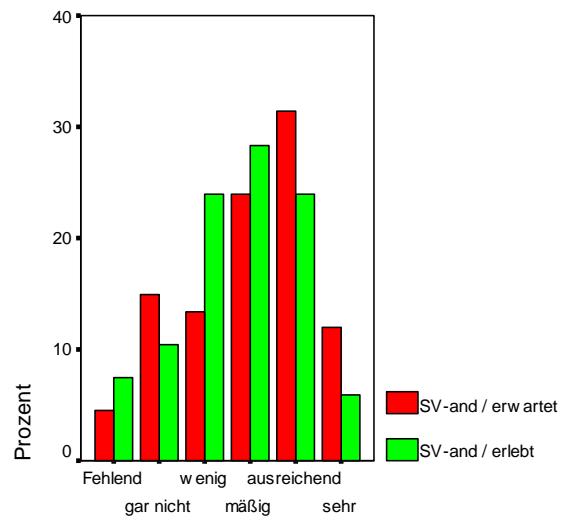


kritisch

F7.8b fordernd

fordernd	fordernd		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	10	14,9
		wenig	9	13,4
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	21	31,3
		sehr	8	11,9
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	3	4,5
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	7	10,4
		wenig	16	23,9
		mäßig	19	28,4
		ausreichend	16	23,9
		sehr	4	6,0
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	4	6,0
		Gesamt	5	7,5
		Gesamt	67	100,0

fordernd			
erwartet	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,13
		Median	3,00
erlebt	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	2,90
		Median	3,00

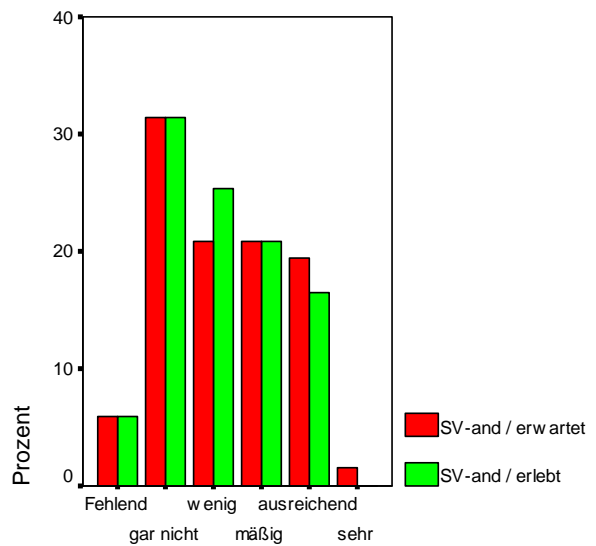


fordernd

F7.9b distanziert

distanziert			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	21	31,3
		Wenig	14	20,9
		mäßig	14	20,9
		ausreichend	13	19,4
		Sehr	1	1,5
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		Keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	4	6,0
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	21	31,3
		Wenig	17	25,4
		mäßig	14	20,9
		ausreichend	11	16,4
		Gesamt	63	94,0
		Fehlend	Keine Angabe	4
	Gesamt	67	100,0	

distanziert			
erwartet	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	2,35
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	2,24
		Median	2,00



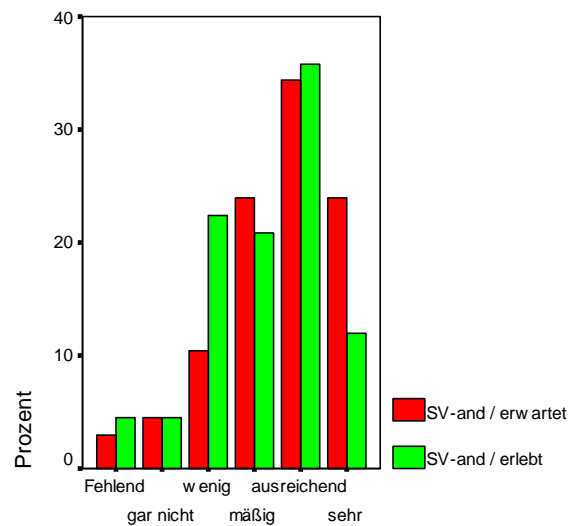
distanziert

F7.10b entschlossen

entschlossen			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	3	4,5
		wenig	7	10,4
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	23	34,3
		sehr	16	23,9
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	1	1,5
		Gesamt	2	3,0
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	3	4,5
		wenig	15	22,4
		mäßig	14	20,9
		ausreichend	24	35,8
		sehr	8	11,9
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	keine Angabe	3	4,5
	Gesamt	67	100,0	

entschlossen

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,65
		Median	4,00
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,30
		Median	3,50

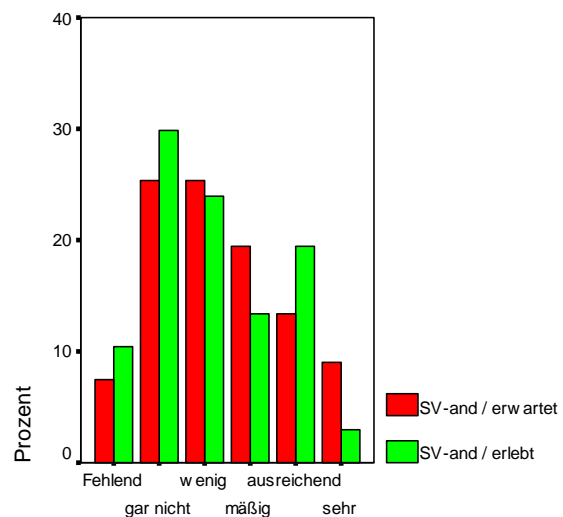


entschlossen

F7.11b direktiv

direktiv			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	17	25,4
		wenig	17	25,4
		mäßig	13	19,4
		ausreichend	9	13,4
		sehr	6	9,0
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	5	7,5
	Gesamt			67
erlebt	Gültig	gar nicht	20	29,9
		wenig	16	23,9
		mäßig	9	13,4
		ausreichend	13	19,4
		sehr	2	3,0
		Gesamt	60	89,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	6	9,0
		Gesamt	7	10,4
	Gesamt			67

direktiv			
erwartet	N	Gültig	62
		Fehlend	5
	Mittelwert	2,52	
erlebt	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	2,35	
		Median	2,00

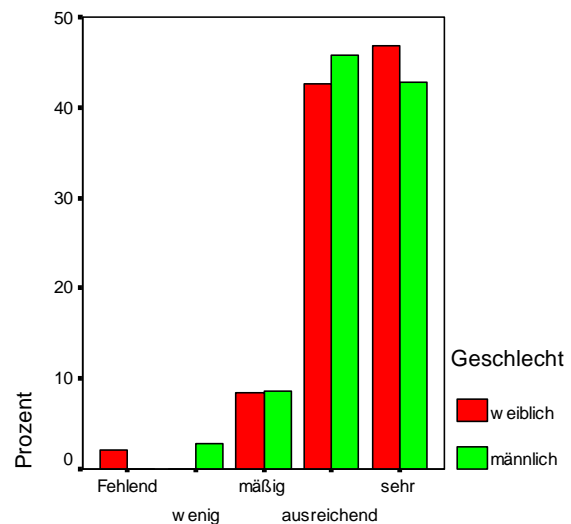


direktiv

F7.12b effizient

effizient			Häufigkeit	Prozent	
erwartet	Gültig	mäßig	8	11,9	
		ausreichend	25	37,3	
		Sehr	29	43,3	
		Gesamt	62	92,5	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5	
		keine Angabe	2	3,0	
		Gesamt	5	7,5	
		Gesamt	67	100,0	
	erlebt	Gültig	gar nicht	1	1,5
			wenig	4	6,0
mäßig			11	16,4	
ausreichend			28	41,8	
Sehr			16	23,9	
Gesamt			60	89,6	
Fehlend		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0	
		keine Angabe	5	7,5	
		Gesamt	7	10,4	
Gesamt			67	100,0	

effizient			
erwartet	N	Gültig	62
		Fehlend	5
	Mittelwert	4,34	
erlebt	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	3,90	
Median	4,00		



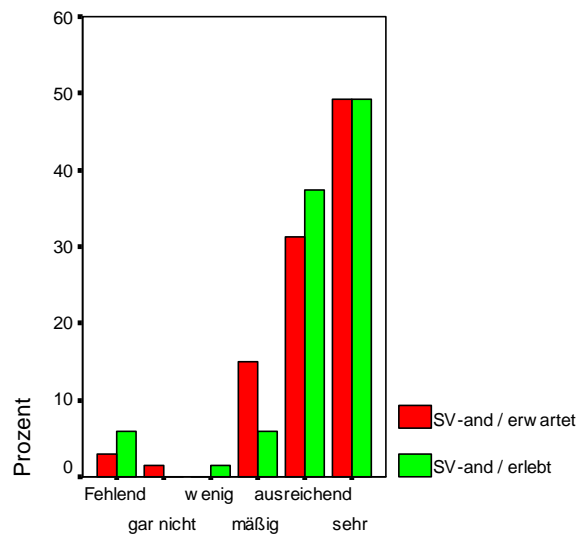
effizient

F7.13b freundlich

freundlich			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	1	1,5
		mäßig	10	14,9
		ausreichend	21	31,3
		sehr	33	49,3
		Gesamt	65	97,0
erlebt	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt		67	100,0
erlebt	Gültig	wenig	1	1,5
		mäßig	4	6,0
		ausreichend	25	37,3
		sehr	33	49,3
		Gesamt	63	94,0
erlebt	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
	Gesamt		67	100,0

freundlich

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
	Mittelwert	4,31	
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
	Mittelwert	4,43	
		Median	5,00

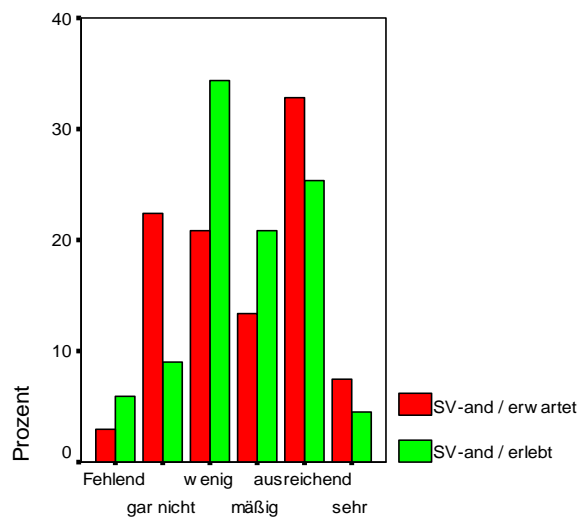


freundlich

F7.14b vorsichtig

vorsichtig			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	15	22,4
		wenig	14	20,9
		mäßig	9	13,4
		ausreichend	22	32,8
		sehr	5	7,5
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt		67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	6	9,0
		wenig	23	34,3
		mäßig	14	20,9
		ausreichend	17	25,4
		sehr	3	4,5
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
	Gesamt		67	100,0

vorsichtig			
erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	2,82
		Median	3,00
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	2,81
		Median	3,00

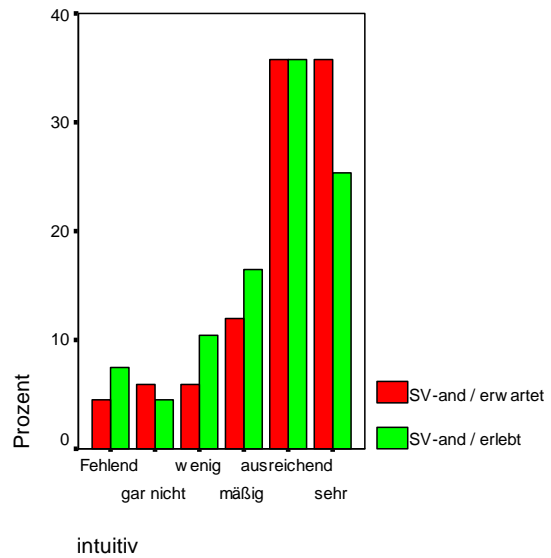


vorsichtig

F7.15b intuitiv

intuitiv			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	4	6,0
		wenig	4	6,0
		mäßig	8	11,9
		ausreichend	24	35,8
		sehr	24	35,8
	Gesamt	64	95,5	
	Fehlend	keine Angabe	3	4,5
Gesamt			67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	3	4,5
		wenig	7	10,4
		mäßig	11	16,4
		ausreichend	24	35,8
		sehr	17	25,4
	Gesamt	62	92,5	
	Fehlend	keine Angabe	5	7,5
Gesamt			67	100,0

intuitiv			
erwartet	N	Gültig	64
		Fehlend	3
	Mittelwert	3,94	
	Median	4,00	
erlebt	N	Gültig	62
		Fehlend	5
	Mittelwert	3,73	
	Median	4,00	

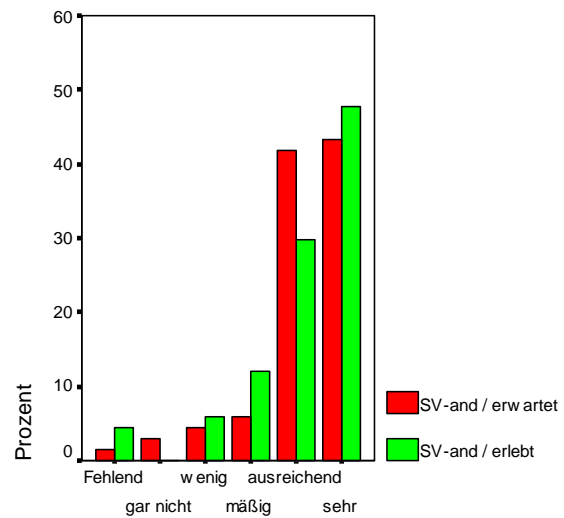


F7.16b beteiligt

beteiligt			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	2	3,0
		wenig	3	4,5
		mäßig	4	6,0
		ausreichend	28	41,8
		sehr	29	43,3
	Gesamt	66	98,5	
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
	Gesamt		67	100,0
erlebt	Gültig	wenig	4	6,0
		mäßig	8	11,9
		ausreichend	20	29,9
		sehr	32	47,8
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	keine Angabe	3	4,5
	Gesamt		67	100,0

beteiligt

erwartet	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,20
		Median	4,00
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,25
		Median	4,50



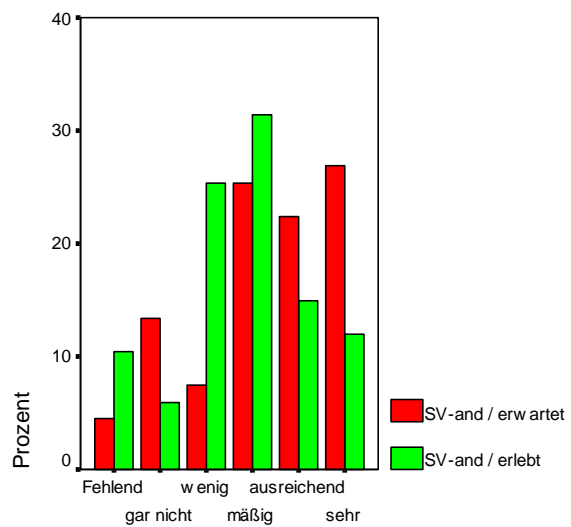
beteiligt

F7.17b neutral

neutral			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	9	13,4
		wenig	5	7,5
		mäßig	17	25,4
		ausreichend	15	22,4
		sehr	18	26,9
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	3	4,5
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	4	6,0
		wenig	17	25,4
		mäßig	21	31,3
		ausreichend	10	14,9
		sehr	8	11,9
		Gesamt	60	89,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	6	9,0
		Gesamt	7	10,4
		Gesamt	67	100,0

neutral

erwartet	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,44
		Median	4,00
erlebt	N	Gültig	60
		Fehlend	7
		Mittelwert	3,02
		Median	3,00



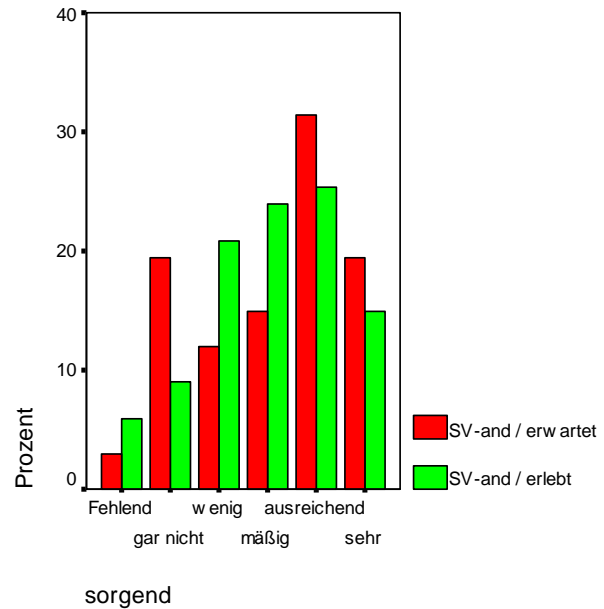
neutral

F7.18b sorgend

sorgend			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	13	19,4
		wenig	8	11,9
		mäßig	10	14,9
		ausreichend	21	31,3
		sehr	13	19,4
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
Gesamt			67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	6	9,0
		wenig	14	20,9
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	17	25,4
		sehr	10	14,9
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
Gesamt			67	100,0

sorgend

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,20
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	3,17
		Median	3,00

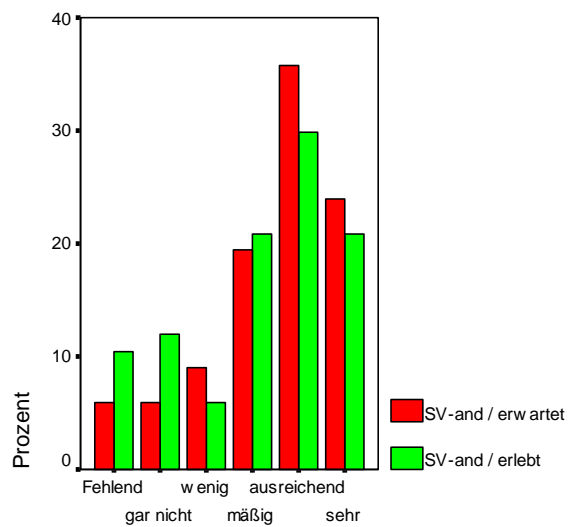


F7.19b systematisch

systematisch			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	4	6,0
		wenig	6	9,0
		mäßig	13	19,4
		ausreichend	24	35,8
		sehr	16	23,9
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	4	6,0
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	8	11,9
		wenig	4	6,0
		mäßig	14	20,9
		ausreichend	20	29,9
		sehr	14	20,9
		Gesamt	60	89,6
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	5	7,5
		Gesamt	7	10,4
		Gesamt	67	100,0

systematisch

erwartet	N	Gültig	63
		Fehlend	4
	Mittelwert	3,67	
	Median		4,00
	erlebt	N	Gültig
Fehlend			7
Mittelwert		3,47	
	Median	4,00	



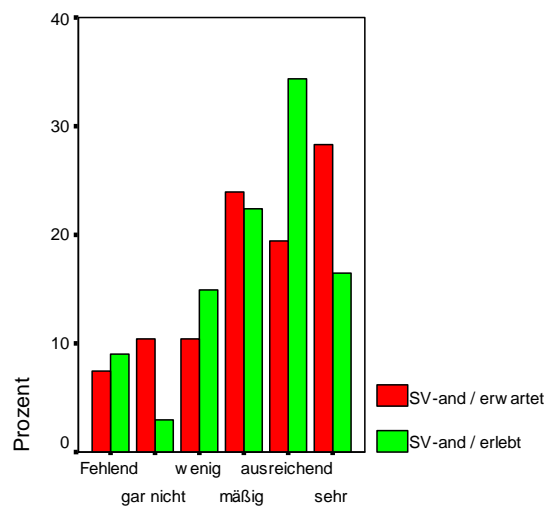
systematisch

F7.20b während

während			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	7	10,4
		wenig	7	10,4
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	13	19,4
		sehr	19	28,4
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	3	4,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	5	7,5
		Gesamt	67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	2	3,0
		wenig	10	14,9
		mäßig	15	22,4
		ausreichend	23	34,3
		sehr	11	16,4
		Gesamt	61	91,0
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	5	7,5
		Gesamt	6	9,0
		Gesamt	67	100,0

während

erwartet	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	3,48
erlebt	N	Gültig	61
		Fehlend	6
		Mittelwert	3,51
		Median	4,00

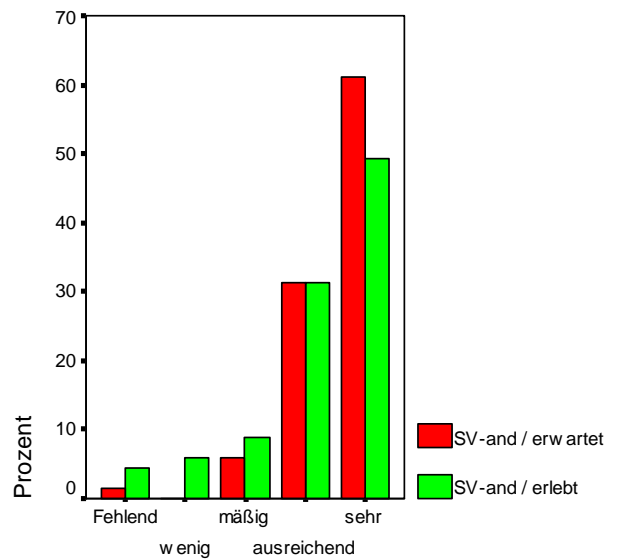


während

F7.21b pragmatisch

pragmatisch			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	mäßig	4	6,0
		ausreichend	21	31,3
		sehr	41	61,2
		Gesamt	66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5
Gesamt			67	100,0
erlebt	Gültig	wenig	4	6,0
		mäßig	6	9,0
		ausreichend	21	31,3
		sehr	33	49,3
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	keine Angabe	3	4,5
	Gesamt			67

pragmatisch			
erwartet	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,56
erlebt	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	4,30
		Median	5,00



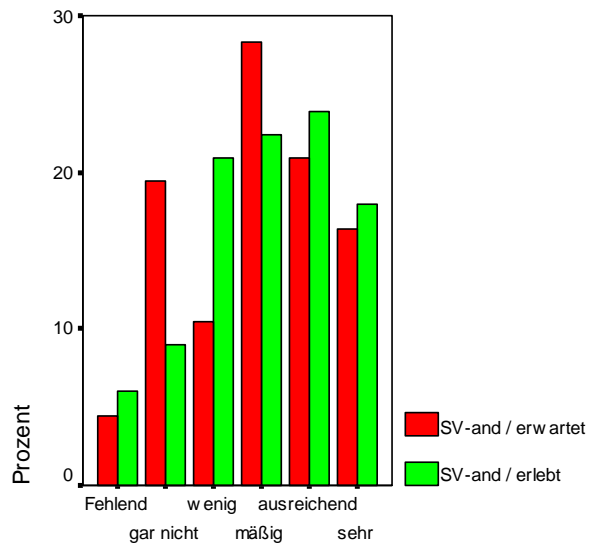
pragmatisch

F7.22b beschützend

beschützend			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	13	19,4
		wenig	7	10,4
		mäßig	19	28,4
		ausreichend	14	20,9
		sehr	11	16,4
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5
		keine Angabe	2	3,0
		Gesamt	3	4,5
	Gesamt			67
erlebt	Gültig	gar nicht	6	9,0
		wenig	14	20,9
		mäßig	15	22,4
		ausreichend	16	23,9
		sehr	12	17,9
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
	Gesamt			67

beschützend

erwartet	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	3,05
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	3,22
		Median	3,00



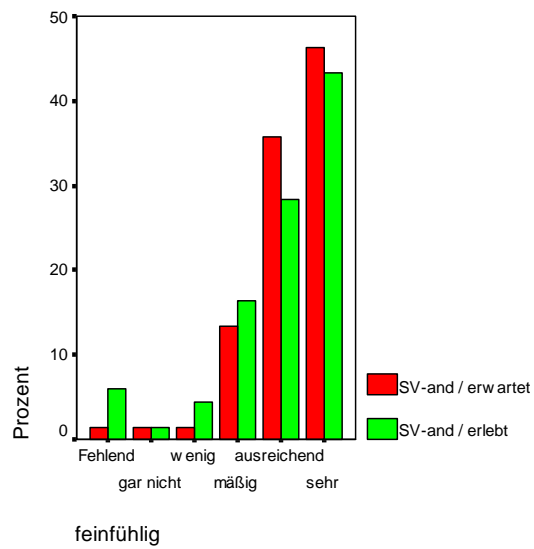
beschützend

F7.23b feinfühlig

feinfühlig		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	1 1,5
		wenig	1 1,5
		mäßig	9 13,4
		ausreichend	24 35,8
		sehr	31 46,3
	Gesamt	66 98,5	
Fehlend	keine Angabe	1 1,5	
Gesamt		67 100,0	
erlebt	Gültig	gar nicht	1 1,5
		wenig	3 4,5
		mäßig	11 16,4
		ausreichend	19 28,4
		sehr	29 43,3
	Gesamt	63 94,0	
Fehlend	keine Angabe	4 6,0	
Gesamt		67 100,0	

feinfühlig

erwartet	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,26
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	4,14
		Median	4,00

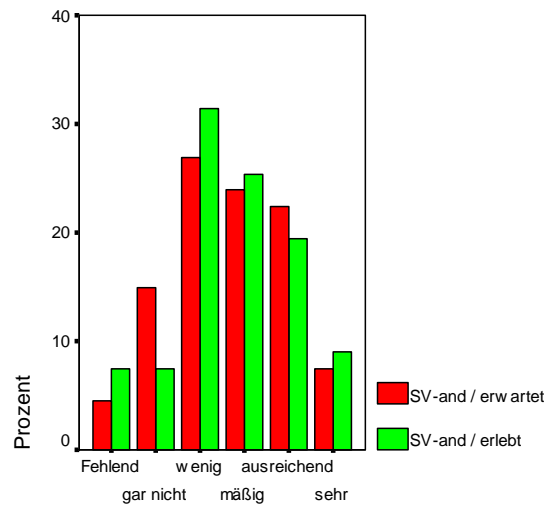


F7.24b zurückhaltend

zurückhaltend			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	10	14,9
		wenig	18	26,9
		mäßig	16	23,9
		ausreichend	15	22,4
		sehr	5	7,5
		Gesamt	64	95,5
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0
		keine Angabe	1	1,5
		Gesamt	3	4,5
	Gesamt			67
erlebt	Gültig	gar nicht	5	7,5
		wenig	21	31,3
		mäßig	17	25,4
		ausreichend	13	19,4
		sehr	6	9,0
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	keine Angabe	5	7,5
	Gesamt			67

zurückhaltend

erwartet	N	Gültig	64
		Fehlend	3
		Mittelwert	2,80
erlebt	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	2,90
		Median	3,00



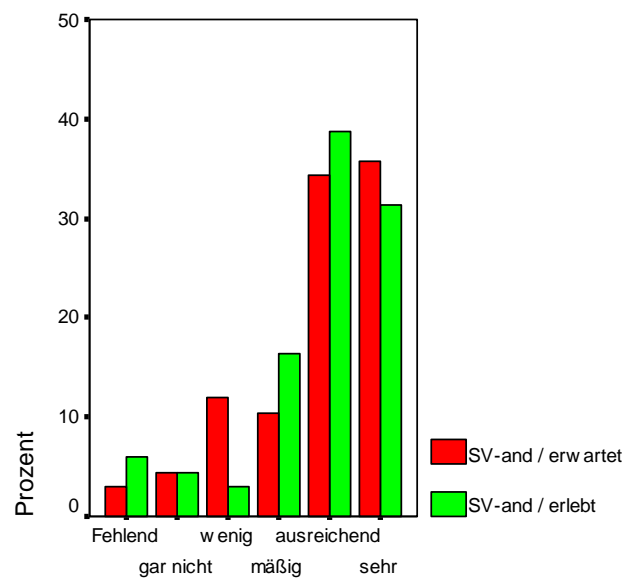
zurückhaltend

F7.25b geschickt

geschickt			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	3	4,5
		wenig	8	11,9
		mäßig	7	10,4
		ausreichend	23	34,3
		sehr	24	35,8
	Gesamt	65	97,0	
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt		67	100,0
erlebt	Gültig	gar nicht	3	4,5
		wenig	2	3,0
		mäßig	11	16,4
		ausreichend	26	38,8
		sehr	21	31,3
	Gesamt	63	94,0	
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
	Gesamt		67	100,0

geschickt

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
	Mittelwert	3,88	
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
	Mittelwert	3,95	
	Median	4,00	



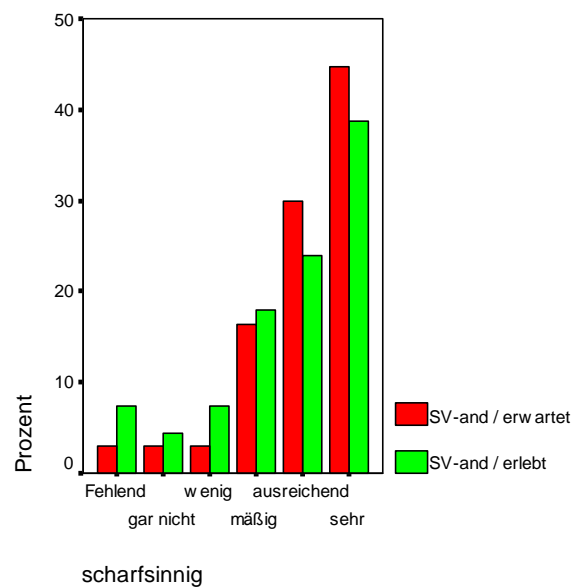
geschickt

F7.26b scharfsinnig

scharfsinnig			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	2	3,0
		wenig	2	3,0
		mäßig	11	16,4
		ausreichend	20	29,9
		sehr	30	44,8
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt	67	100,0	
erlebt	Gültig	gar nicht	3	4,5
		wenig	5	7,5
		mäßig	12	17,9
		ausreichend	16	23,9
		sehr	26	38,8
		Gesamt	62	92,5
	Fehlend	keine Angabe	5	7,5
	Gesamt	67	100,0	

scharfsinnig

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,14
erlebt	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	3,92
		Median	4,00

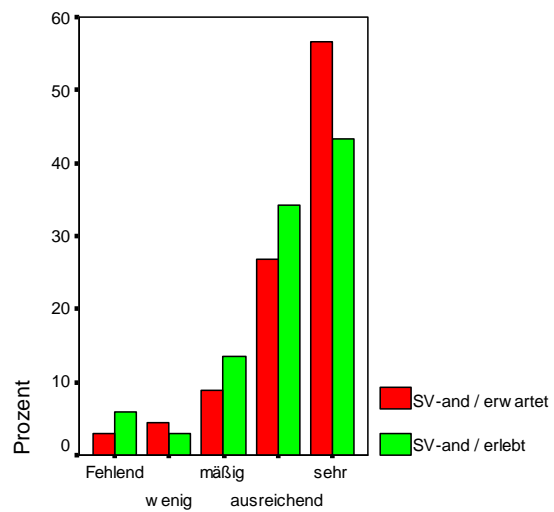


F7.27b tolerant

tolerant			Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	wenig	3	4,5
		mäßig	6	9,0
		ausreichend	18	26,9
		sehr	38	56,7
		Gesamt	65	97,0
	Fehlend	keine Angabe	2	3,0
	Gesamt		67	100,0
erlebt	Gültig	wenig	2	3,0
		mäßig	9	13,4
		ausreichend	23	34,3
		sehr	29	43,3
		Gesamt	63	94,0
	Fehlend	keine Angabe	4	6,0
	Gesamt		67	100,0

tolerant

erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	4,40
		Median	5,00
erlebt	N	Gültig	63
		Fehlend	4
		Mittelwert	4,25
		Median	4,00



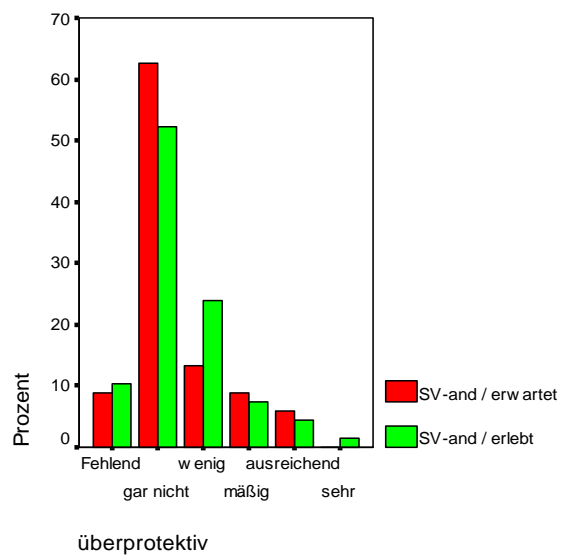
tolerant

F7.28b überprotektiv

überprotektiv			Häufigkeit	Prozent	
erwartet	Gültig	gar nicht	42	62,7	
		wenig	9	13,4	
		mäßig	6	9,0	
		ausreichend	4	6,0	
		Gesamt	61	91,0	
	Fehlend	nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1	1,5	
		keine Angabe	5	7,5	
		Gesamt	6	9,0	
	erlebt	Gesamt		67	100,0
		Gültig	gar nicht	35	52,2
wenig			16	23,9	
mäßig			5	7,5	
ausreichend			3	4,5	
sehr			1	1,5	
Gesamt		60	89,6		
Fehlend		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	2	3,0	
		keine Angabe	5	7,5	
		Gesamt	7	10,4	
	Gesamt	67	100,0		

überprotektiv

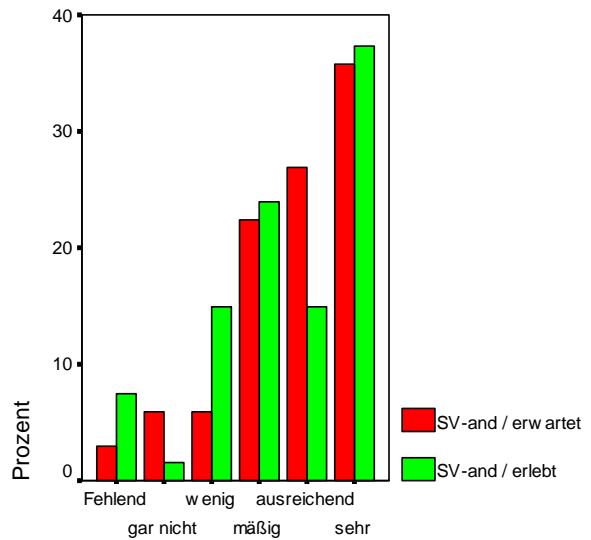
erwartet	N	Gültig	61
		Fehlend	6
	Mittelwert	1,54	
erlebt	N	Gültig	60
		Fehlend	7
	Mittelwert	1,65	
	Median	1,00	



F7.29b warmherzig

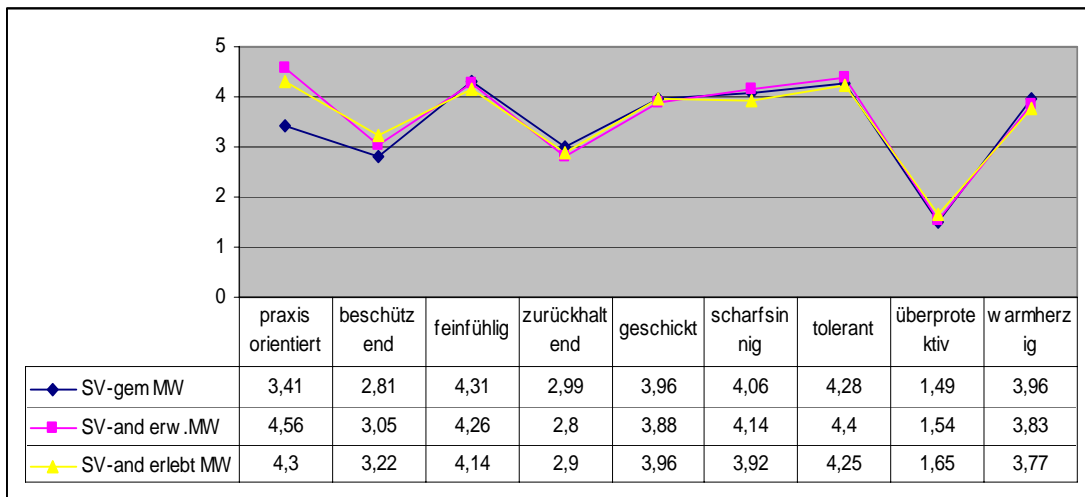
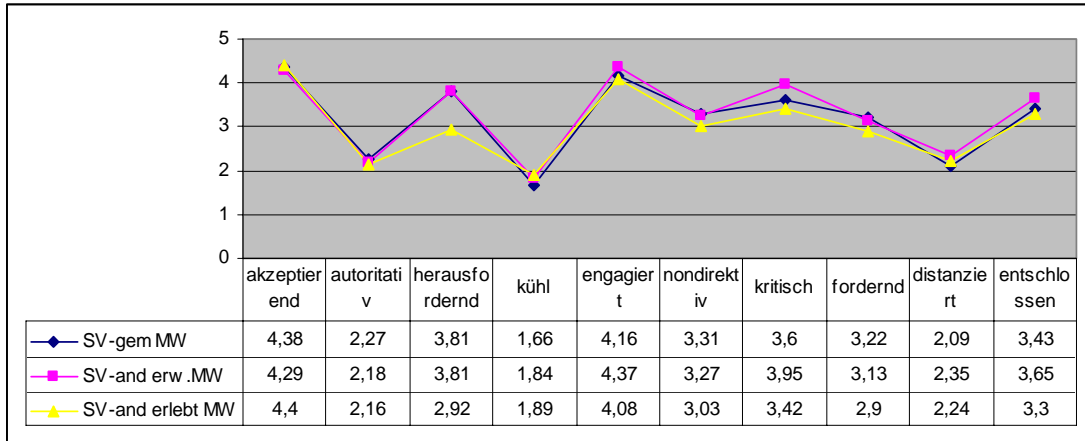
warmherzig		Häufigkeit	Prozent
erwartet	Gültig	gar nicht	4 6,0
		wenig	4 6,0
		mäßig	15 22,4
		ausreichend	18 26,9
		sehr	24 35,8
		Gesamt	65 97,0
	Fehlend	keine Angabe	2 3,0
	Gesamt	67 100,0	
erlebt	Gültig	gar nicht	1 1,5
		wenig	10 14,9
		mäßig	16 23,9
		ausreichend	10 14,9
		sehr	25 37,3
		Gesamt	62 92,5
	Fehlend	keine Angabe	4 6,0
		nicht in meinem konzeptionellen Rahmen	1 1,5
		Gesamt	5 7,5
		Gesamt	67 100,0

warmherzig			
erwartet	N	Gültig	65
		Fehlend	2
		Mittelwert	3,83
		Median	4,00
erlebt	N	Gültig	62
		Fehlend	5
		Mittelwert	3,77
		Median	4,00



warmherzig

Diagramm: Mittelwerte im Vergleich



7.12. FRAGEBLOCK 8:

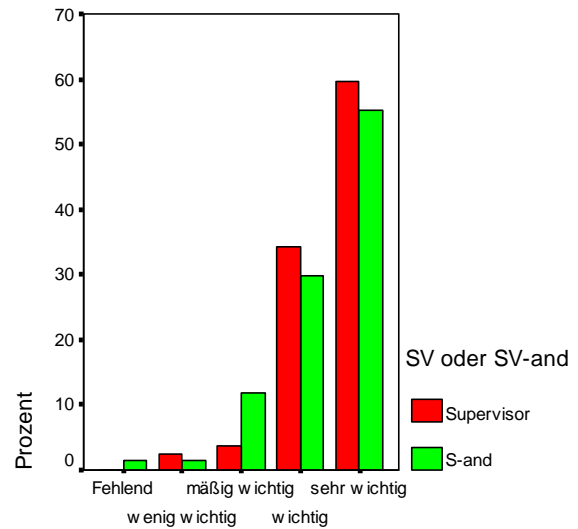
Wie wichtig schätzen Sie in ihrer supervisorischen Arbeit ein?

F8.1 Gute Beziehung

		Wirksamkeit der guten Beziehung		Häufigkeit	Prozent
Supervisorin	Gültig	wenig wichtig		2	2,4
		mäßig wichtig		3	3,7
		wichtig		28	34,1
		sehr wichtig		49	59,8
		Gesamt		82	100,0
Supervisandin	Gültig	wenig wichtig		1	1,5
		mäßig wichtig		8	11,9
		wichtig		20	29,9
		sehr wichtig		37	55,2
		Gesamt		66	98,5
	Fehlend	keine Angabe	1	1,5	
Gesamt				67	100,0

gute Beziehung

Supervisorin	N	Gültig	82
		Fehlend	0
		Mittelwert	4,51
		Median	5,00
		Modus	5
		Summe	370
Supervisandin	N	Gültig	66
		Fehlend	1
		Mittelwert	4,41
		Median	5,00
		Modus	5
		Summe	291



gute Beziehung