

AUSWERTUNG EINER WISSENSCHAFTLICHEN UNTERSUCHUNG ZUM THEMA „AKTUELLE UND ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN FÜR ÖSTERREICHISCHE SUPERVISORINNEN UND SUPERVISOREN“ AN DEN BEISPIELEN:

- *Intervision als Bewältigungsstrategie für belastende berufliche Situationen.*
- *Honorar: Mit Supervision Geld verdienen – eine Frage der Einstellung?*
- *Blended Supervision: Ein besonderes Beratungsformat.*

Veronika Schaffer, Karin Altendorfer & Eva Gföller

Paris-Lodron-Universität Salzburg, Fachbereich Psychologie, Universitätslehrgang „Master für Supervision, Mediation und Coaching“

Allgemein

Die Autorinnen des vorliegenden Untersuchungsberichts haben sich im Rahmen ihrer Ausbildung zu Supervisorinnen, Mediatorinnen und Coaches (Universitätslehrgang: „M.Sc. für Supervision, Mediation und Coaching“ an der Paris-Lodron-Universität Salzburg) in ihren drei Masterarbeiten dem Thema möglicher aktueller und zukünftiger Herausforderungen für österreichische Supervisorinnen und Supervisoren angenommen.

Um es für die Mitglieder der ÖVS so einfach wie möglich zu gestalten, haben sich die Autorinnen dazu entschlossen, einen gemeinsamen Online-Fragebogen zu konzipieren. Die Befragungsergebnisse wurden in drei eigenständigen Masterarbeiten ausgewertet und diskutiert und die wesentlichsten Erkenntnisse im vorliegenden Bericht zusammengefasst.

An dieser Stelle bedanken sich Frau Veronika Schaffer, Frau Karin Altendorfer und Frau Eva Gföller für die freundliche Unterstützung durch Dr. Wolfgang Knopf (als Geschäftsführer der ÖVS) und bei allen teilnehmenden Supervisorinnen und Supervisoren.

Messinstrument und Datenerhebung

3

Die Datenerhebung erfolgte mittels Online-Fragebogen mit einer vierteiligen Struktur. Im ersten Fragenblock wurde Intersession als eine Möglichkeit zur psychischen Gesunderhaltung für Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS operationalisiert. Der zweite Fragenblock bezog sich auf das Thema Honorar und die Bedeutung von Einstellungen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen. Im dritten Teil wurde untersucht, welche Rahmenbedingungen mit der Anwendung von Blended Supervision als Erweiterung der Face-to-Face-Supervision einhergehen und in welcher Form dieser Teilbereich der Online-Supervision bereits gelebte Praxis in Österreich ist. Der vierte Teil diente zur Erhebung untersuchungsrelevanter demografischer Daten.

Die Teilnehmenden wurden darauf hingewiesen, dass es sich um eine wissenschaftliche Studie handelt und dass die Datenerhebung vollständig anonym erfolgt. Die Teilnahme war freiwillig, eine Entlohnung wurde nicht gezahlt. Die Bearbeitungsdauer betrug durchschnittlich 23 Minuten 3 Sekunden inklusive Teilnahmeinformation.

1289 ÖVS-Mitglieder wurden für die Datenerhebung über die Geschäftsleitung der ÖVS eingeladen, an der Studie teilzunehmen. Im Erhebungszeitraum zwischen 28. März und 7. April 2017 füllten 128 Supervisorinnen und Supervisoren den Online-Fragebogen vollständig aus.

Eckdaten der Erhebung 2017

4

- Online-Befragung unter 1 289 ÖVS-Mitgliedern
- Zeitraum: 28. März bis 7. April 2017
- Rücklauf: $N = 128$
- Rücklaufquote: 9.9 %

Anmerkungen: Der geringe Rücklauf könnte einerseits daran liegen, dass der Fragebogen das Format Supervision fokussierte, andererseits daran, dass gemäß Rückmeldung von ÖVS-Supervisorinnen und -Supervisoren das System mehrere Fragebogenbearbeitungen nicht gleichzeitig zugelassen hat.

Vergleich der Eckdaten 2012/2017

Tabelle 1. ÖVS-Mitgliederbefragung im Vergleich

Erhebungsdaten	2017	2012
	<i>Altendorfer, Gföller und Schaffer</i>	<i>Fink und Hatak</i>
Rücklauf in Zahlen und (Prozent)	128 (9.9)	348 (31.6)
Zeitraum	März/April	Mai/Juni
Durchschnittliches Alter in Jahren	53.2	50
Aufteilung nach Geschlecht w/m in Prozent	62.5/37.5	60/40
Länge einer typischen Einheit in Minuten: Mittelwert	53.5	54.1
Länge einer typischen Einheit in Minuten: Modus	50	50
Länge einer typischen Einheit in Minuten: Minimum/Maximum	45/120	45/130
Regionale Verteilung in Prozent Wien	51.6	90
Regionale Verteilung in Prozent Salzburg	18.8	13

Anmerkungen: w = weiblich, m = männlich. Aufgrund der hohen Rücklaufquote aus Wien und des Universitätsstandortes in Salzburg beschränken sich die regionalen Vergleichszahlen auf diese beiden Städte.

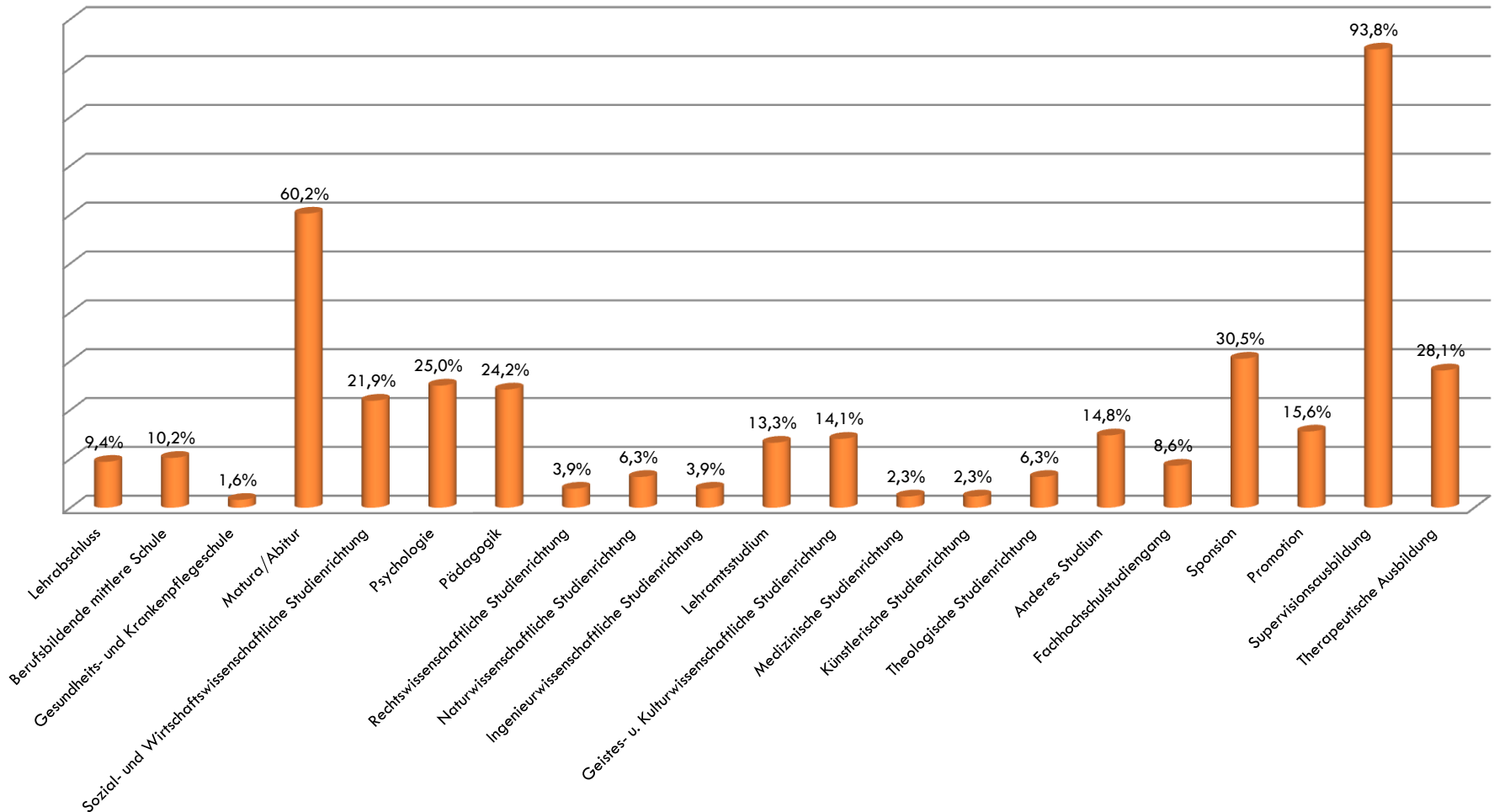
Demografische Daten

6

- Alter: $M = 53.2$, $SD = 9.09$
Modalwert = 53.0
- 62.5 % weiblich ($n = 80$)
- 37.5 % männlich ($n = 48$)

Ausbildungshintergrund

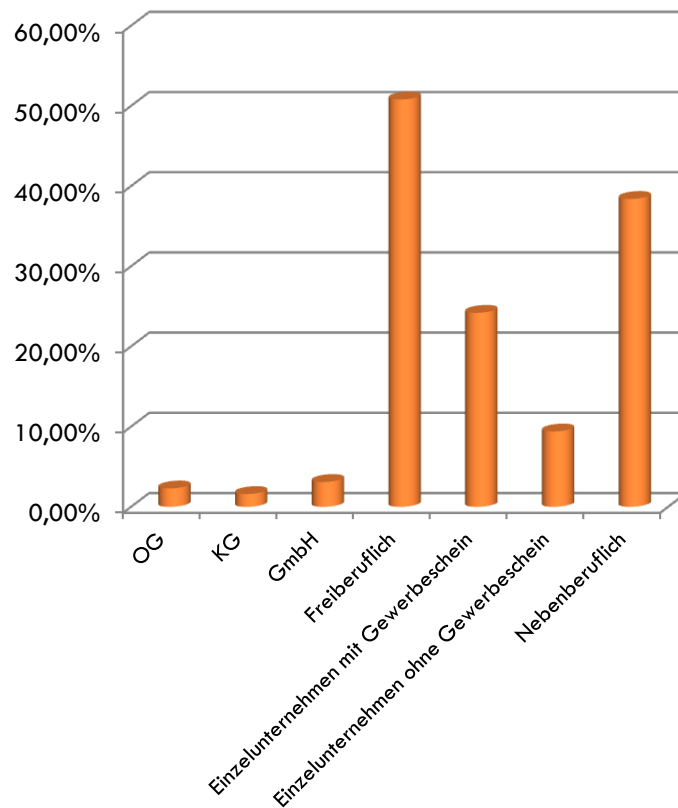
7



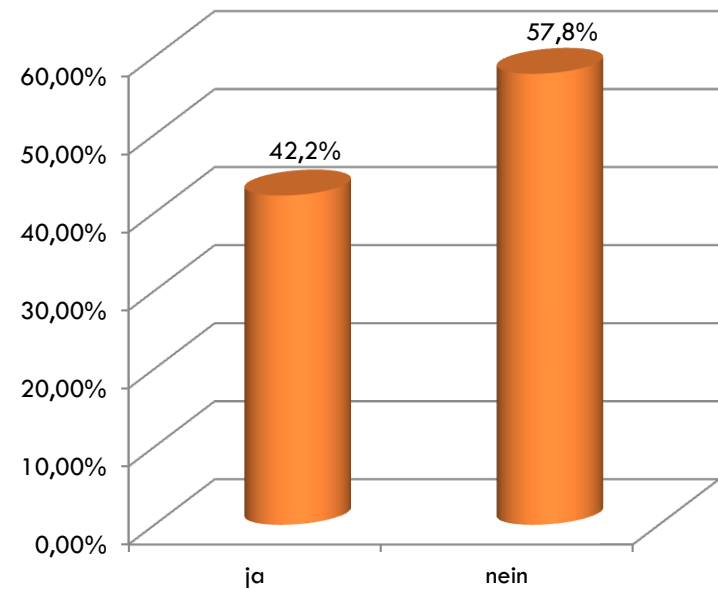
Supervisorische Tätigkeit

8

Rechtsform



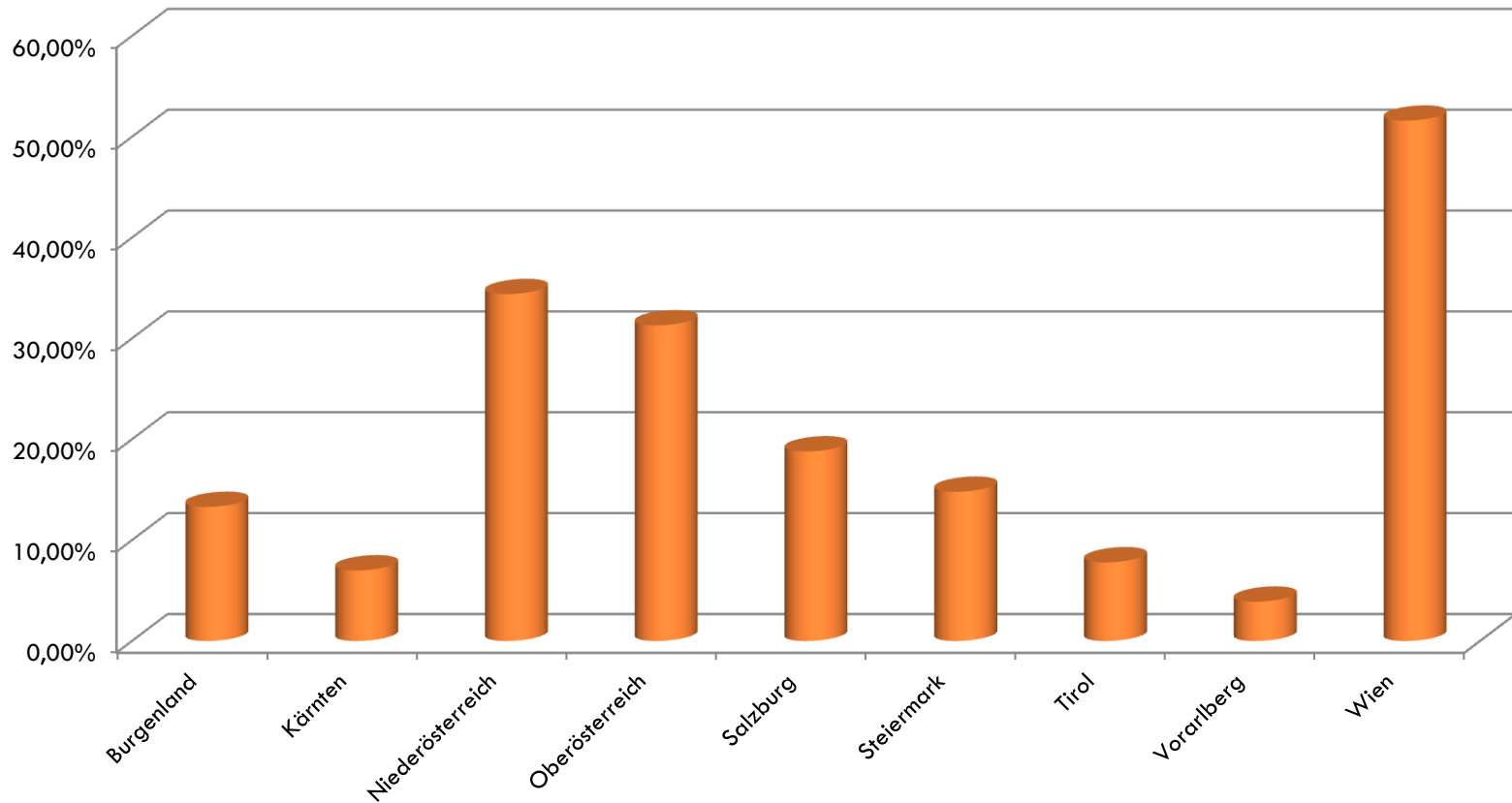
Die Vermittlung betriebswirtschaftlicher Grundlagen war Teil meiner Ausbildung.



Supervisorische Tätigkeit

9

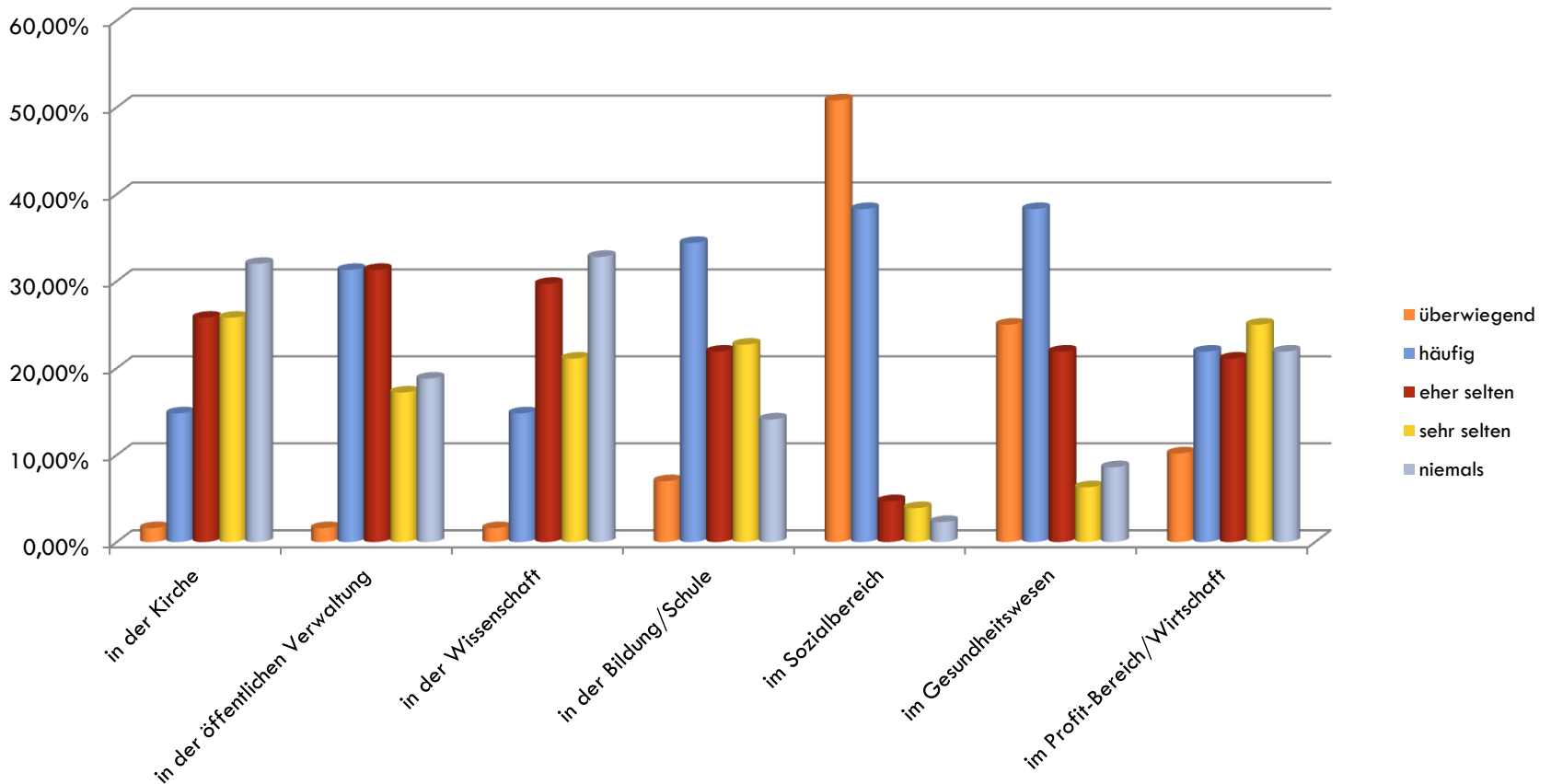
Meine Beratungstätigkeit übe ich aus in ...



Supervisorische Tätigkeit

10

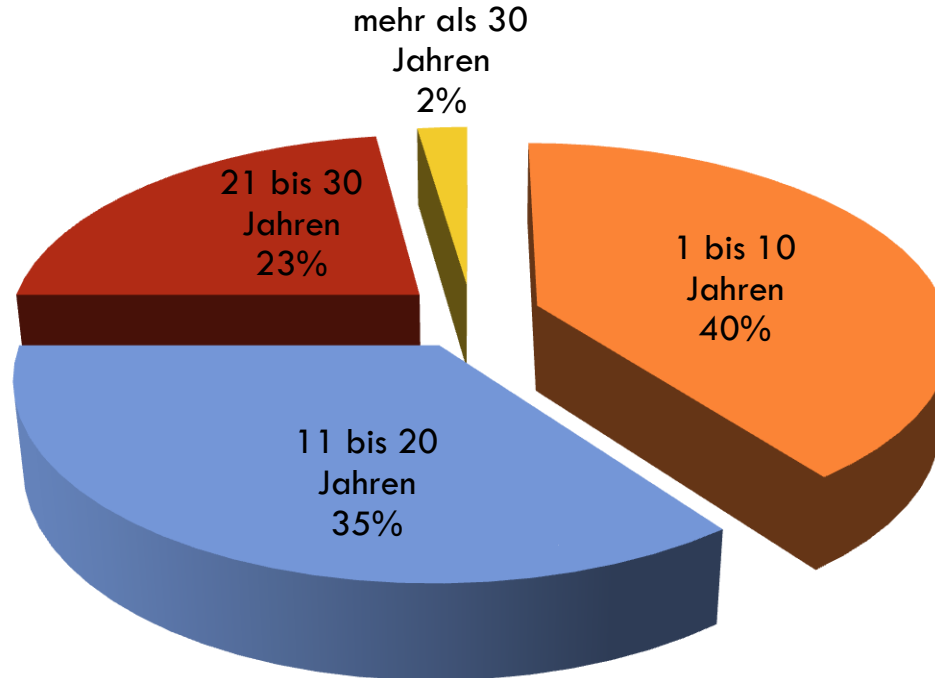
Meine Beratungstätigkeit übe ich in folgenden Feldern aus ...



Supervisorische Tätigkeit

11

Die Tätigkeit als Supervisorin/Supervisor übe ich aktiv aus seit ...



Supervisorische Tätigkeit

12

- Meine Supervisionseinheit dauert (Länge einer typischen Einheit in Minuten):

Mittelwert: 53.52 Minuten ($SD = 12.95$)

Modus: 50 Minuten

Minimum/Maximum: 45/120 Minuten

- Die Anzahl meiner pro Monat durchgeführten Supervisionseinheiten liegt bei:

Mittelwert: 15.22 Einheiten ($SD = 15.48$)

Modus: 10 Einheiten

Minimum/Maximum: 0.70/80 Einheiten

Intervision (Veronika Schaffer)

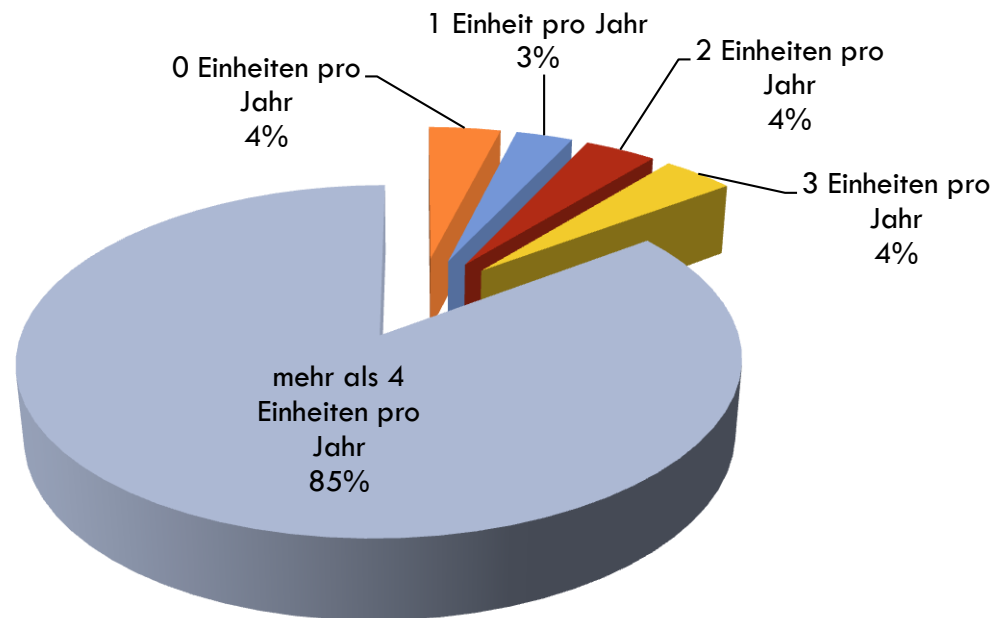
13

In ihrer Arbeit beschäftigte sich Frau Veronika Schaffer mit der Frage, ob Intervision eine Möglichkeit für Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS bietet, trotz der hohen beruflichen Anforderungen psychisch gesund zu bleiben. Ob die Häufigkeit der Intervisionseinheiten pro Jahr dabei auch eine Rolle spielt, ist ebenso Thema der Arbeit. Da der Fragebogen zum Arbeitsbezogenem Verhaltens- und Erlebensmuster, kurz AVEM, die Beurteilung der Gesundheit eines Menschen im Verhältnis zu seiner beruflichen Arbeit erlaubt, wurde dieser zur Erhebung der notwendigen Daten verwendet. Herausgehoben wurde das Konstrukt der psychischen Widerstandskraft, denn dieses erlaubt in der Folge Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand der teilnehmenden Personen (Schaarschmidt & Fischer, 2008). Die psychische Widerstandskraft von Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS wurde anhand von vier Skalen (Innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Distanzierungsfähigkeit, Resignationstendenz bei Misserfolg und offensive Problembewältigung) mit jeweils vier Items erfragt und im folgenden kurz dargestellt.

Intervision

14

Die Anzahl meiner Intervisionseinheiten pro Jahr liegt bei ...
(eine Intervisionseinheit sind 45 Minuten)



Intervision

15

Innere Ruhe und Ausgeglichenheit

Mittelwert = 3.78, $SD = 0.49$

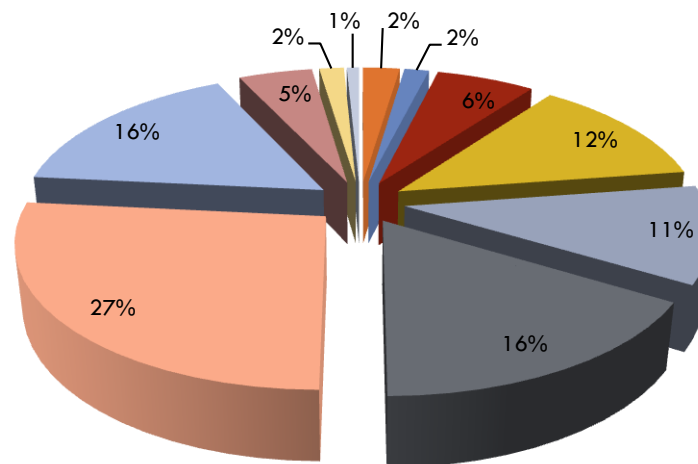
Modus = 4.00

Minimum = 2.50

Maximum = 5.00

Anmerkung: Innere Ruhe und Ausgeglichenheit wurde mit 4 Items auf einer fünfstufigen Skala gemessen (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft völlig zu).

■ 2,50 ■ 2,75 ■ 3,00 ■ 3,25 ■ 3,50 ■ 3,75 ■ 4,00 ■ 4,25 ■ 4,50 ■ 4,75 ■ 5,00



Intervision

16

Distanzierungsfähigkeit

Mittelwert = 3.98, $SD = 0.71$

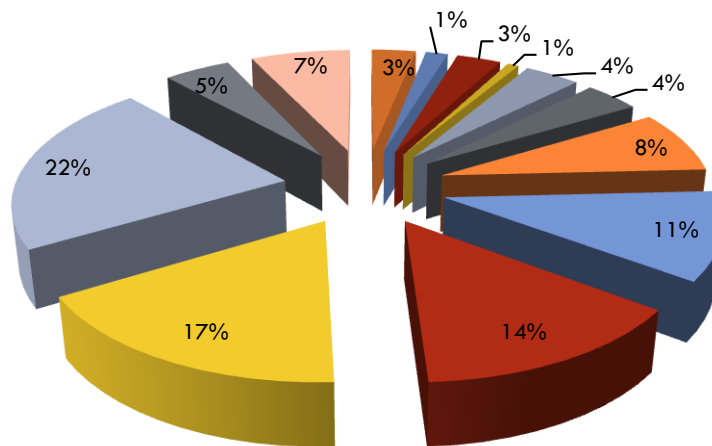
Modus = 4.50

Minimum = 2.00

Maximum = 5.00

Anmerkung: Distanzierungsfähigkeit wurde mit 4 Items auf einer fünfstufigen Skala gemessen (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft völlig zu).

■ 2,00 ■ 2,25 ■ 2,50 ■ 2,75 ■ 3,00 ■ 3,25 ■ 3,50 ■ 3,75 ■ 4,00 ■ 4,25 ■ 4,50 ■ 4,75 ■ 5,00



Intervision

17

Resignationstendenz bei Misserfolg

Mittelwert = 2.01, $SD = 0.72$

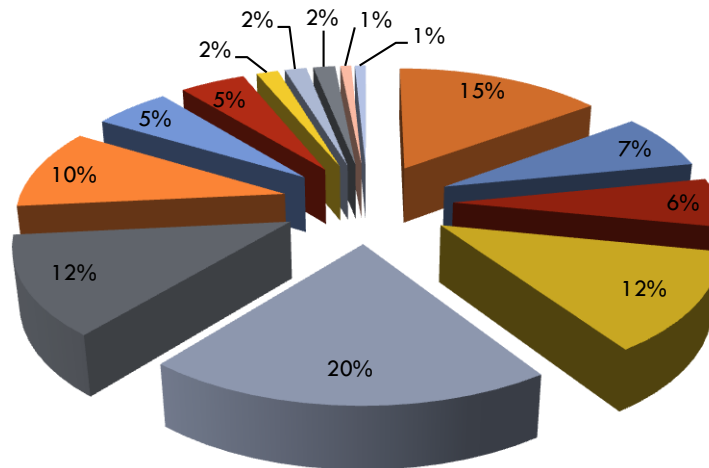
Modus = 2.00

Minimum = 1.00

Maximum = 4.75

Anmerkung: Resignationstendenz bei Misserfolg wurde mit 4 Items auf einer fünfstufigen Skala gemessen (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft völlig zu).

■ 1,00 ■ 1,25 ■ 1,50 ■ 1,75 ■ 2,00 ■ 2,25 ■ 2,50 ■ 2,75 ■ 3,00 ■ 3,25 ■ 3,50 ■ 3,75 ■ 4,00 ■ 4,75



Intervision

18

Offensive Problembewältigung

Mittelwert = 3.34, $SD = 0.69$

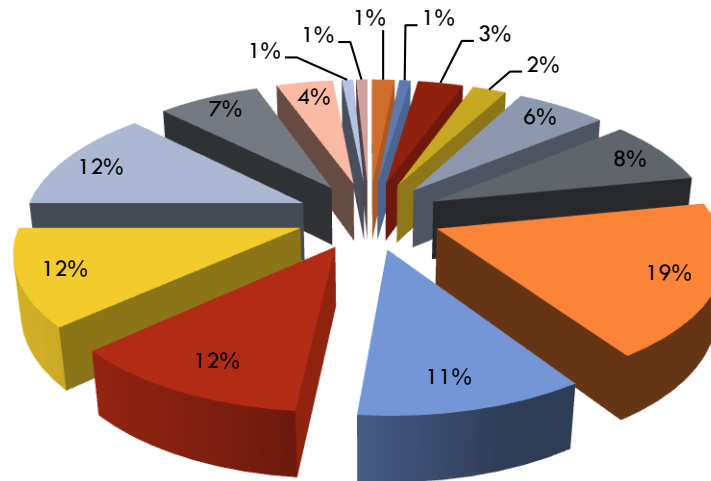
Modus = 3.00

Minimum = 1.50

Maximum = 5.00

Anmerkung: Offensive Problembewältigung wurde mit 4 Items auf einer fünfstufigen Skala gemessen (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft völlig zu).

■ 1,50 ■ 1,75 ■ 2,00 ■ 2,25 ■ 2,50 ■ 2,75 ■ 3,00 ■ 3,25 ■ 3,50 ■ 3,75 ■ 4,00 ■ 4,25 ■ 4,50 ■ 4,75 ■ 5,00



Intervision

Fazit

Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS sind mehr als im Mittel dazu fähig, sich psychisch von der Arbeit zu erholen und sich aktiv und optimistisch mit Herausforderungen und beruflichen Problemen auseinanderzusetzen. Sie fühlen sich mehr als im Mittel psychisch stabil und innerlich ausgeglichen und sie setzen sich mit Misserfolgen auseinander, ohne schnell aufzugeben.

Daraus lässt sich schließen, dass Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS über eine gute psychische Widerstandskraft und somit auch über eine gute psychische Gesundheit verfügen. Die Tatsache, dass 85,2% der Befragten vier oder mehr Intervisionseinheiten pro Jahr absolvieren, erlaubt den Rückschluss, dass Intervision wesentlich zur Gesunderhaltung beiträgt.

Wie viele Intervisionseinheiten pro Jahr genau sinnvoll wären, kann auf Grund eines Deckeneffekts der Studie leider nicht genau gesagt werden.

Honorar (Karin Altendorfer)

20

Die im Jahr 2012 von der ÖVS in Auftrag gegebene Mitgliederbefragung zeigte unter anderem, dass 348 Supervisorinnen und Supervisoren, die an der Online-Erhebung teilnahmen, im Jahr 2011 mit Beratung einen durchschnittlichen Jahresumsatz von EUR 22.500 erzielten (Fink & Hatak, 2012). Das wirft Fragen auf. Zum einen: Können freiberuflich arbeitende Supervisorinnen und Supervisoren von ihrer Tätigkeit leben, wenn sie diese nicht durch eine unselbstständige Fixanstellung absichern? Und zum anderen: Worauf lässt sich der geringe Verdienst aus prozessorientierter Beratung zurückführen?

Mittels einer quantitativen empirischen Studie hat Frau Karin Altendorfer die aktuellen Einkommen von einer Stichprobe von $n = 128$ österreichischen Supervisorinnen und Supervisoren für das Jahr 2016 erhoben und anschließend versucht, eine Erklärung zu finden, weshalb deren Einkommen sich weiterhin auf vergleichbar niedrigem Niveau halten. Im Zentrum der Studie steht dabei die Frage, inwiefern individuelle Einstellungen als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen von Bedeutung sind. Es wird weiters ein möglicher Zusammenhang zwischen dem Geschlecht als soziodemografisches Merkmal und der Höhe des verrechneten Honorars für supervisorische Leistungen untersucht und analysiert.

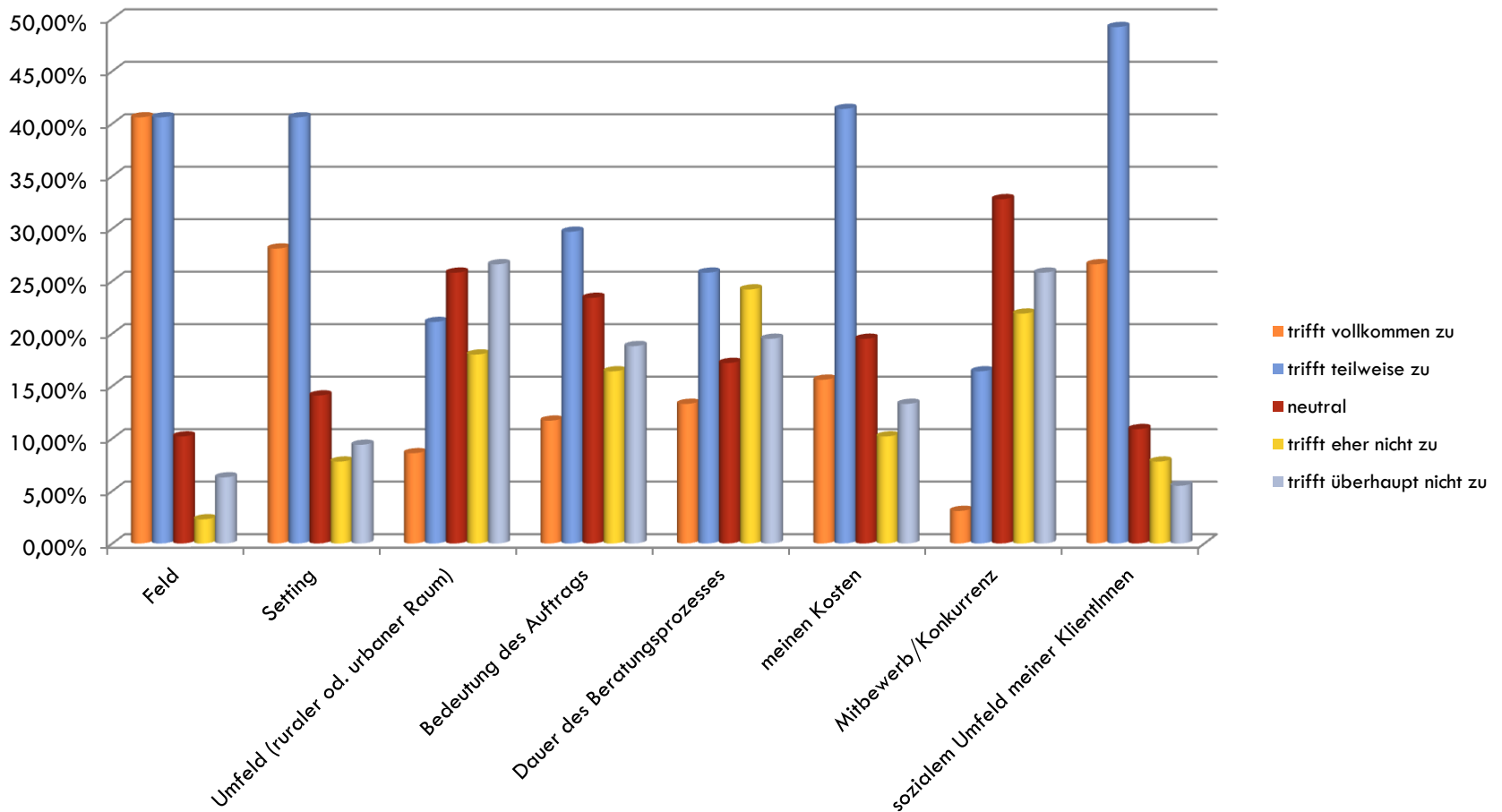
Basierend auf der *Theorie des geplanten Verhaltens (TPB)* von Icek Ajzen (1985) wurde ein Online-Fragebogen mit 25 Items zum Thema Honorar und 13 Items für untersuchungsrelevante demografische Daten entworfen, womit die entsprechenden Konstrukte gemessen wurden.

Nachfolgend werden einige Untersuchungsergebnisse der Studie anhand ausgewählter Items näher erläutert.

Honorar

21

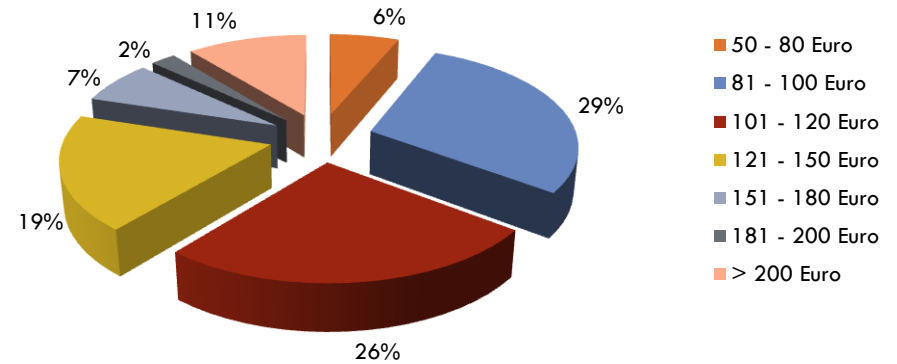
Die Höhe meines Honorars ist abhängig von ...



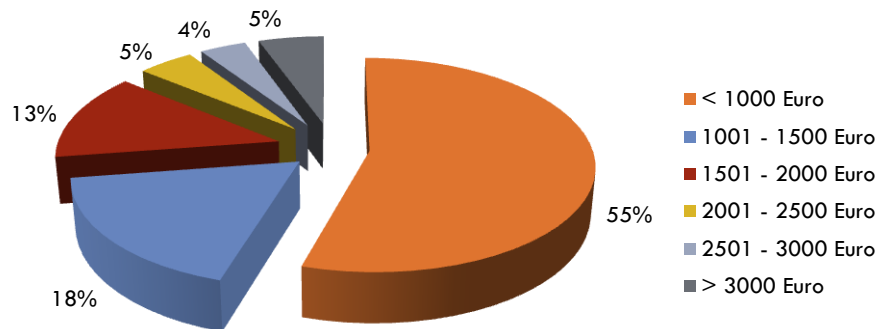
Honorar

22

Wie viel darf eine Beratungseinheit Supervision maximal kosten, damit es von Organisationen/KlientInnen noch akzeptiert wird? (Angabe in Euro netto ohne Ust)



Mein durchschnittlicher monatlicher Umsatz, den ich mit dem Beratungsformat Supervision erziele, beträgt ... (Angabe in Euro netto ohne Ust)



Honorar

Eine der Studie zugrundeliegende Hypothese lautete:

„Supervisorinnen verrechnen geringere Honorare als Supervisoren und erzielen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen einen geringeren durchschnittlichen monatlichen Umsatz mit dem Beratungsformat Supervision.“

Die formulierte Hypothese wurde bestätigt. Der Gruppenvergleich zeigte hoch signifikante Unterschiede beim Maximalhonorar im Einzel- und Mehrpersonensetting. Der Chi-Quadrat-Test bezogen auf den durchschnittlichen monatlichen Umsatz zeigte ein signifikantes Ergebnis von $\chi^2 = 13.84$, $df = 5$, $p < .05$. 54,7 % aller österreichischen Supervisorinnen und Supervisoren verdienen weniger als EUR 1.000 pro Monat. Der Anteil der Supervisorinnen daran liegt bei 61,3 %, der der Supervisoren liegt bei 43,8 %. Weibliche Supervisorinnen verdienen signifikant weniger als ihre männlichen Kollegen.

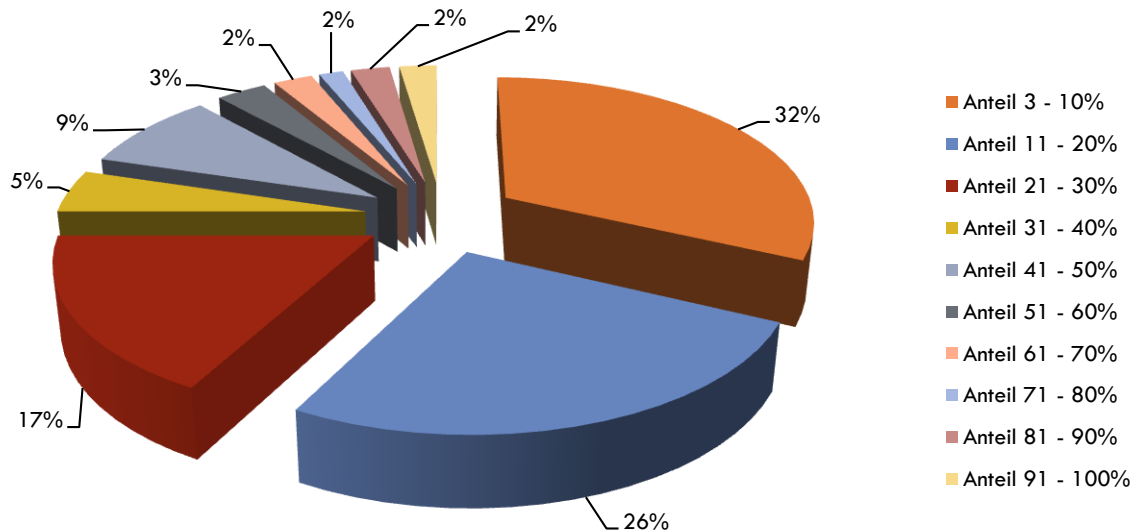
Tabelle 2. Mittelwerte und Standardabweichungen der verschiedenen Honorarformen im intragruppalen Vergleich

	n	MinE		MinM		MaxE		MaxM	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Weiblich	80	77.54	21.26	92.31	31.65	110.21	35.61	134.99	53.04
Männlich	48	85.42	22.12	107.33	34.61	144.58	76.18	189.42	118.08
		t = - 2.00*		t = - 2.51*		t = - 3.46**		t = - 3.57**	

Anmerkungen: N = 128; * $p < .05$, ** $p < .01$; MinE = Minimalhonorar im Einzelsetting, MinM = Minimalhonorar im Mehrpersonensetting, MaxE = Maximalhonorar im Einzelsetting, MaxM = Maximalhonorar im Mehrpersonensetting.

Honorar

Der Anteil des Einkommens aus dem Beratungsformat Supervision an meinem Gesamteinkommen beträgt ... (Angabe in %)

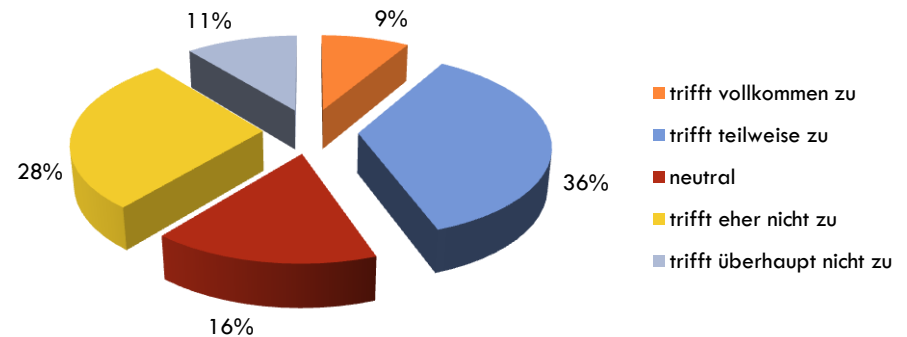


Anmerkungen: Rund 38% der Befragten geben an, dass sie die Tätigkeit als Supervisorin und Supervisor nebenberuflich oder aus dem Status der Pension heraus ausüben. Vor allem nebenberuflich tätige Supervisorinnen und Supervisoren führen an, dass sie davon befreit seien, sich gedanklich mit dem Thema Honorar auseinandersetzen zu müssen, da sie nicht von der Supervision leben müssten (entnommen aus den Antworten auf das Item 25: „An dieser Stelle freuen wir uns über Ihre persönlichen Anmerkungen zum Thema Honorar“).

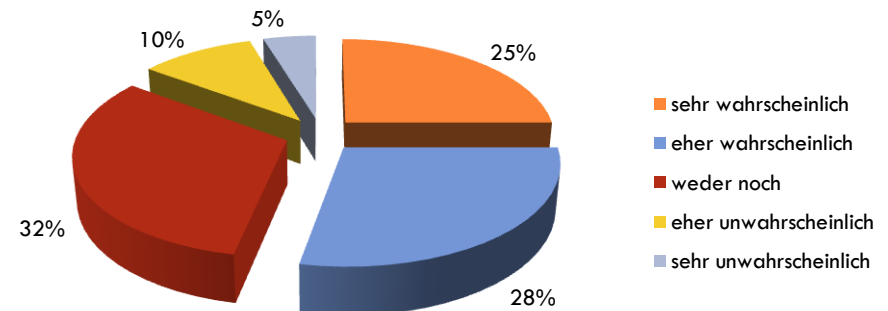
Honorar

25

Mein Honorar für Supervision kalkuliere ich nach betriebswirtschaftlichen Kriterien (z.B. Umsatzplanung, Kostenplanung, Investitionsplanung etc.).



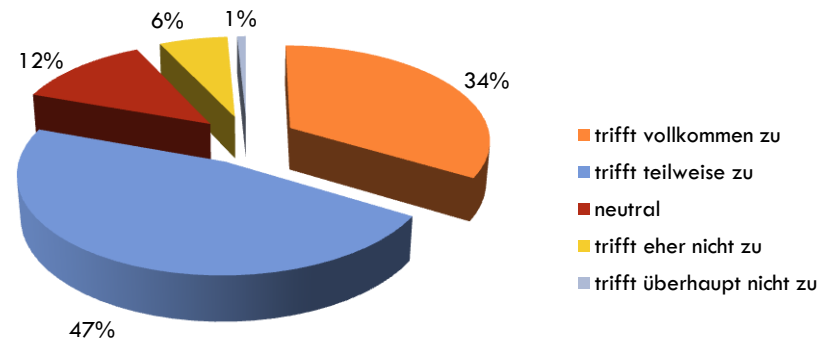
Würde ich mein Honorar nach betriebswirtschaftlichen Kriterien (z.B. Umsatzplanung, Kostenplanung, Investitionsplanung etc.) kalkulieren, dann wäre es deutlich höher als aktuell.



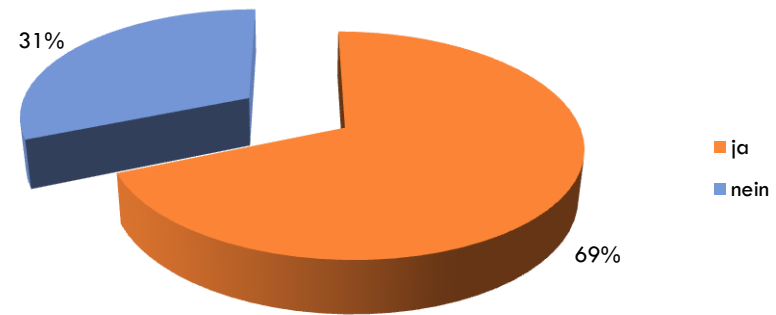
Honorar

26

Ich bin insgesamt mit der Höhe meines Honorars zufrieden.



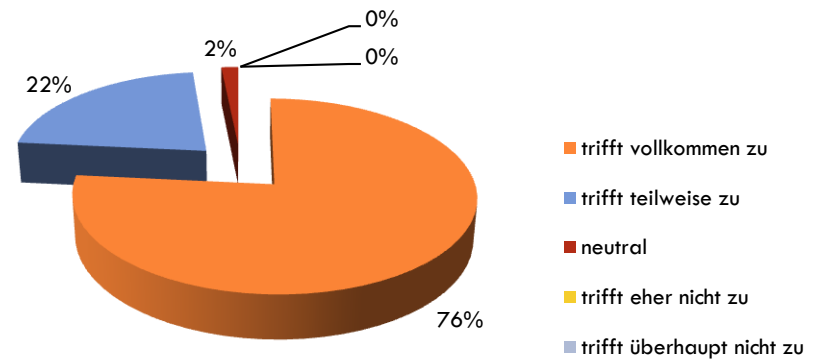
Mit der Höhe meines Jahreseinkommens aus der Beratung (Supervision) bin ich zufrieden.



Honorar

27

Mir ist es wichtig, für meine Arbeit angemessen entlohnt zu werden.

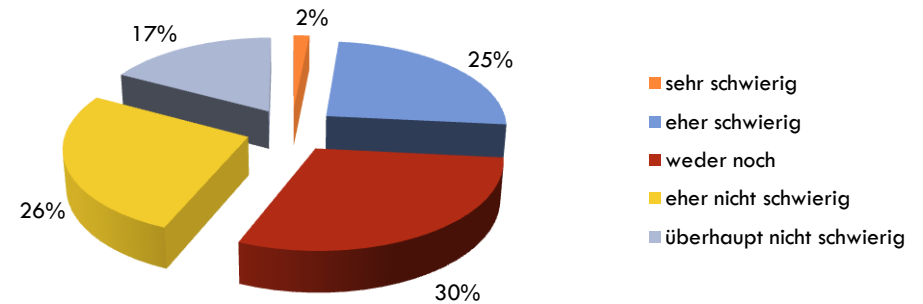


Anmerkung: Niemand der befragten Supervisorinnen und Supervisoren beantwortete dieses Item mit „trifft eher nicht zu“ oder mit „trifft überhaupt nicht zu“.

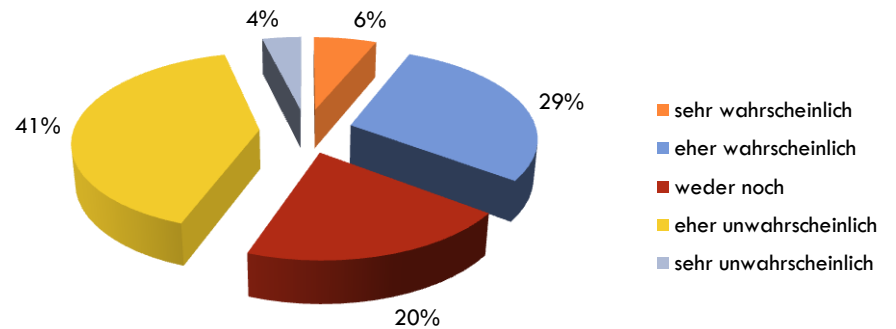
Honorar

28

Für wie schwierig halte ich es, ein angemessenes Honorar zu verrechnen?



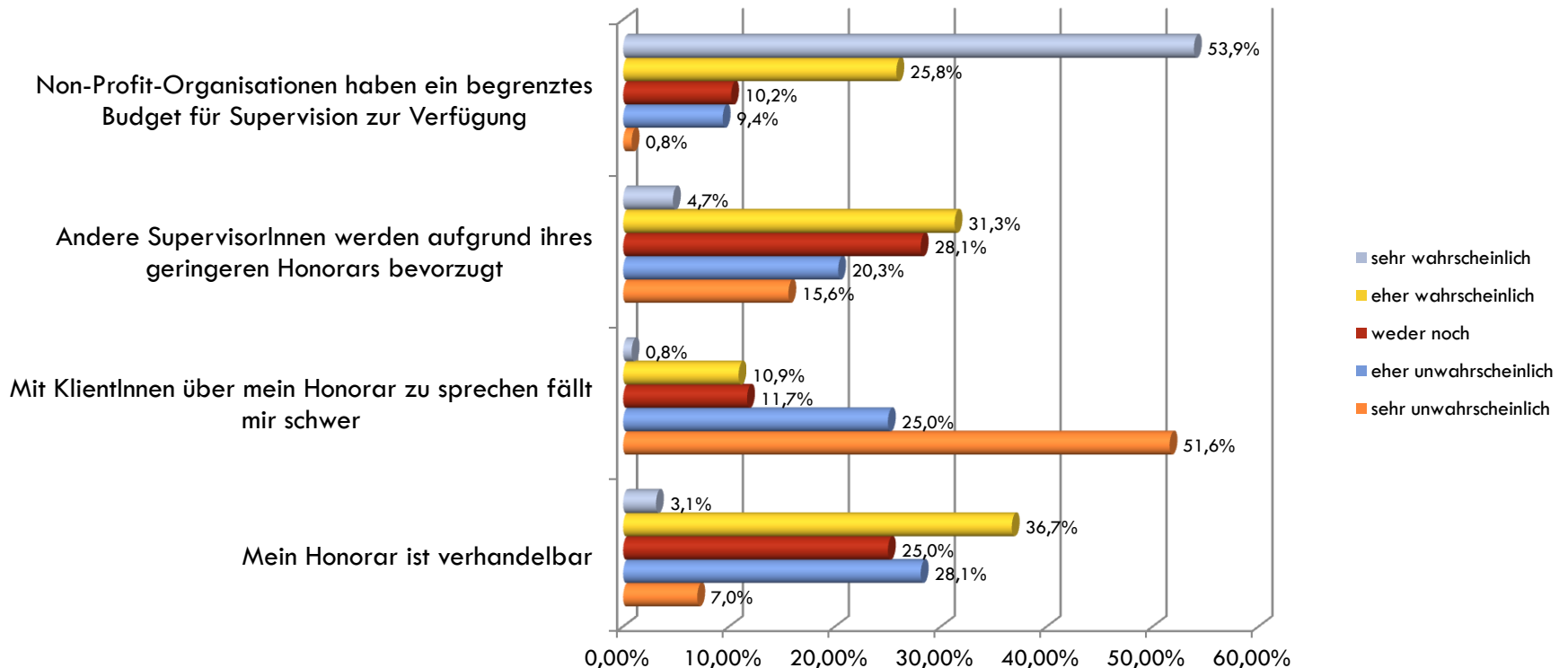
Für wie wahrscheinlich halte ich es, dass SupervisorInnen gegenwärtig angemessen bezahlt werden?



Honorar

29

Wie wahrscheinlich erschweren mir bestimmte Umstände, ein angemessenes Honorar zu verrechnen, wie z. B. ...

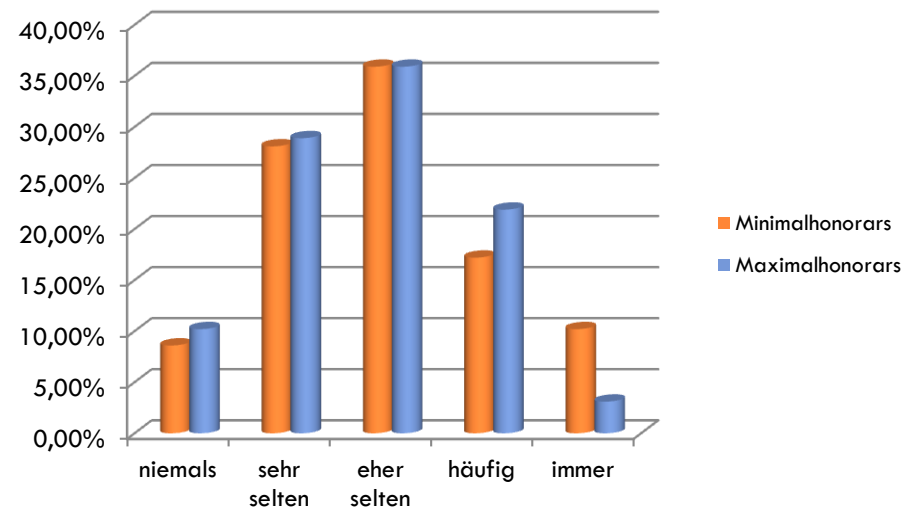
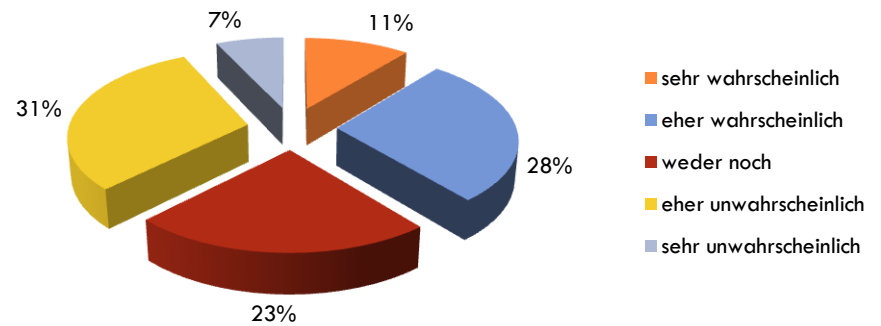


Honorar

30

Würde ich mein Honorar erhöhen, dann bestünde die Gefahr, dass ich Aufträge nicht erhalte und den Umsatz nicht mache.

Inwieweit mache ich mir Gedanken über das Festlegen eines Minimalhonorars und eines Maximalhonorars?



Honorar

31

Auszug aus persönlichen Anmerkungen der Teilnehmenden zum Thema Honorar:

„... nebenberuflich SV erlaubt völlig anderen Zugang, der sich nicht so sehr über Honorarfragen definiert, sondern mehr darüber, was mir Spaß macht.

... die Höhe des Honorars korrespondiert mit dem fachlichen Selbstbewusstsein. Supervision ist kein Hobby sondern anspruchsvolle Arbeit, daher sollen SupervisorInnen anspruchsvoll bei der Honorarhöhe sein...

... Honorar??, in SV man kann davon nicht leben!!

... Organisationen im NPO Bereich geben Honorar vor, haben praktisch keinen Verhandlungsspielraum; der Faktor Umwelt (rural, urban) spielt eine große Rolle.

... mir ist bewusst, dass eine rein selbständige Tätigkeit zwingender für eine angemessene Honorargestaltung ist. Mir macht die Supervision nebenberuflich viel Freude, daher ist das kein so wichtiger Faktor.

... das wirtschaftliche Denken ist auch für Menschen in sozialen Bereichen wichtig.

... würde ich mein Leben finanziell ausschließlich von der Tätigkeit als SV bestreiten müssen, müsste ich mich notwendigerweise mit der Honorargestaltung anders auseinandersetzen.

... für mich ist Qualität und Haltung viel wichtiger als Profit und hohe Honorare.

... Preis-Dumping ist ein Teil von persönlichkeits-unreifer und supervisionsferner/reflexionsunreifer, unprofessioneller Sichtweise.

... es gehört in den Ausbildungen noch mehr die Honorargestaltung bearbeitet, bzw. der eigene Umgang mit Geld.

... SV sollten bei wirtschaftlich üblichen Honorarsätzen bleiben ... manche verkaufen sich leider unter ihrem Wert.

... manche Fragen finde ich müßig – wenn ich mein Honorar bekomme, warum soll ich noch beantworten, was wäre, wenn ...

... ich habe mir noch nie so viele Gedanken über das Honorar gemacht, wie hier bei diesem Fragebogen!! ...

... ich würde es gut finden, wenn die ÖVS wirklich zur Profilierung des Beratungssettings Supervision beitragen würde und damit auch zu einer befriedigenden Honorargestaltung beitragen würde.“

Honorar

32

Fazit

Die vorliegenden Studienergebnisse belegen, dass Supervisionstätigkeit allein nur selten existenzsichernd ist und viele Supervisorinnen und Supervisoren ihre Einkommen durch feste Anstellungen oder einen anderen freien Beruf absichern. Diese finanzielle Flexibilität hat allerdings auch zur Folge, dass supervisorische Angebote kostengünstiger am Markt platziert werden. Der Wettbewerb unter Supervisorinnen und Supervisoren nimmt zu und schränkt zum Teil die Kalkulationsmöglichkeit angemessener Honorare hauptberuflich tätiger Supervisorinnen und Supervisoren erheblich ein. Die Studie macht auch deutlich, dass Supervisorinnen in ihrer Arbeitspraxis dem ökonomischen Aspekt ihrer Beratungsleistung weniger Raum geben als ihre männlichen Kollegen.

Der postulierte Zusammenhang zwischen Quellberuf und Höhe des Honorars kann durch die Studie nicht bestätigt werden. Da allerdings nur ein Fünftel der Befragten einen Quellberuf aus dem wirtschaftlichen Bereich angeben, ist anzunehmen, dass der nicht signifikante Unterschied an der Homogenität der Quellberufe liegt (überwiegend aus dem Non-Profit-Bereich). Es zeigt sich, dass die berufliche Herkunft österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren für die Höhe der verrechneten Honorare weniger maßgeblich ist als das jeweilige Feld, in welchem die Beratungsleistung angeboten wird. Wesentlich für die Höhe des Einkommens ist unter anderem die Intensität, mit der man sich dem Thema Honorar annimmt. Jene Supervisorinnen und Supervisoren, die sich intensiver mit dem Thema Honorar auseinandersetzen, erzielen laut Online-Befragung signifikant höhere Umsätze als ihre Kolleginnen und Kollegen.

Blended Supervision (Eva Gföller)

33

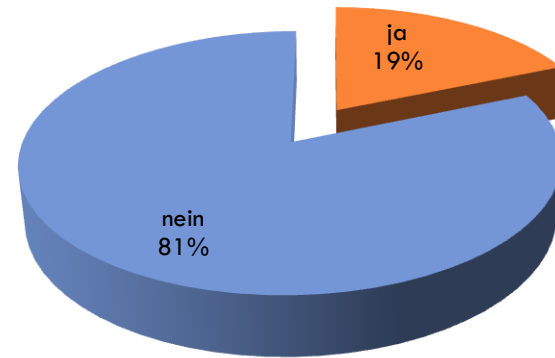
Die ÖVS ist wie die DGSv Gründungsmitglied des europäischen Dachverbandes für Supervision ANSE mit Sitz in Wien (ÖVS, 2016). Es besteht somit ein gemeinsames Interesse an qualitativer Entwicklung von Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Europa. Während Supervision im klassischen Kopräsenzsetting in Österreich und Deutschland analog zum Größenverhältnis etabliert ist und sich die Verhältniszahlen zwischen Einwohnern und Gesamtfläche (Statistik Austria, 2017; Statistik-Portal, 2017) in etwa auch in der Mitgliederzahl der ÖVS mit ca. 1300 (ÖVS, 2016) und der DGSv mit ca. 4400 (DGSv, 2016) widerspiegeln, lässt sich Literatur zum Thema Online-Supervision überwiegend in Deutschland finden. Im Abschlussbericht des Projektes „Online-Supervision – Systematische Bestandsaufnahme eines neuen Arbeitsfeldes“, welches im Zeitraum von Jänner 2015 bis Jänner 2016 vom Institut für E-Beratung an der Technischen Hochschule Nürnberg durchgeführt wurde, wird auf die inzwischen gut etablierte Online-Beratung sowie auf die Entwicklung in Bezug auf eine systematische Verknüpfung unterschiedlicher Beratungsmedien (Blended Counseling) hingewiesen. Online-Supervision wird zwar bereits angeboten, stellt in Deutschland und im Vereinigten Königreich aber noch eine Randerscheinung dar. Unterschiedliche Kommunikationskanäle werden insbesondere in Deutschland bereits schriftlich per E-Mail oder Chat genutzt, textungebundene Foren oder Videochat spielen hingegen eine geringere Rolle. Videobasierte Supervision ist im Vereinigten Königreich (Reindl, Engelhardt & Zauter, 2016) und in den Vereinigten Staaten von Amerika (Abbas et al., 2011; Barnett, 2011) etablierter.

In der vorliegenden Studie wurden diese Ansätze zur Nutzung unterschiedlicher Kommunikationskanäle für Supervision aufgegriffen. Mit der Befragung österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren sollte die Frage geklärt werden, welche Rahmenbedingungen mit der Anwendung von Blended Supervision einhergehen und in welcher Form dieser Teilbereich der Online-Supervision bereits gelebte Praxis ist in Österreich.

Blended Supervision

34

Ich biete Supervision mit verschiedenen Medien an (z. B. per E-Mail, Chat, Foren, Videochat, Avatare, Internettelefonie, Telefon).



17 Supervisorinnen und 7 Supervisoren beantworteten diese Frage mit „ja“.

Tabelle 3. Häufigkeiten der für Supervision mit verschiedenen Medien angebotenen Settings

Setting	Modus	s.o.	o.	m.	s.	s.s.
		<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>
Einzel-supervision	m.	3	2	17	2	0
Teamsupervision	s.s.	1	1	4	3	15
Gruppensupervision	s.s.	1	0	1	5	17
Fallsupervision	m.	2	1	10	3	8

Anmerkungen: $N = 24$, s.o. = sehr oft, o. = oft, m. = manchmal, s. = selten, s.s. = sehr selten.

Blended Supervision

35

Tabelle 4. Häufigkeiten der für Supervision verwendeten Medien

Medium	Modus	s.o.	o.	m.	s.	s.s.
		<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>
schriftlich per E-Mail	s.	2	1	5	10	6
schriftlich per Chat	s.s.	1	0	3	5	15
schriftlich in Foren	s.s.	0	0	1	2	21
textungebunden per Videochat	m.	0	1	10	5	8
textungebunden per Avatare	s.s.	0	0	0	1	23
textungebunden per Internettelefonie	s.s.	0	1	7		10
textungebunden per Telefon	m.	1	2	12	6	3
schriftlich und mündlich per Videochat mit Text	s.s.	2	0	6		10
schriftlich und mündlich per Avatare mit Telefon	s.s.	0	0	0	2	22

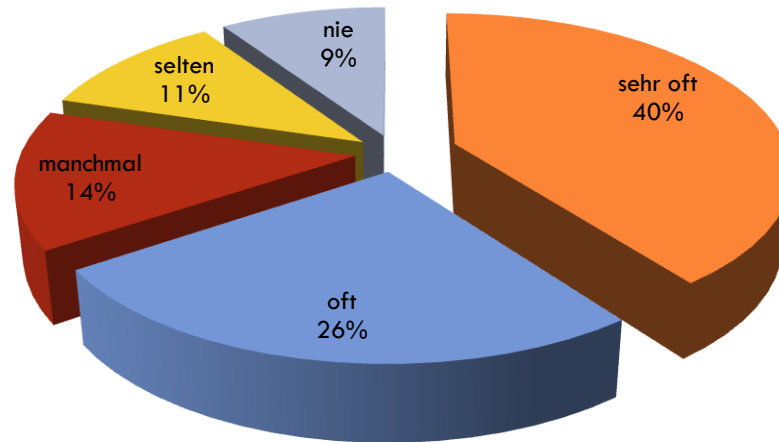
Anmerkungen: $N = 24$, s.o. = sehr oft, o. = oft, m. = manchmal, s. = selten, s.s. = sehr selten.

Online-Supervision wird in Österreich in Analogie zu Deutschland und dem Vereinten Königreich nur vereinzelt angeboten.

Blended Supervision

36

Ich werde bezüglich der Modalitäten für den organisatorischen Supervisions-Kontrakt (wie z. B. Termine, Dauer, Kosten) per Telefon, E-Mail oder über meine Homepage kontaktiert.



Blended Supervision

37

Ich kommuniziere auch zwischen Face-to-Face-Supervisionssitzungen mit meinen Klienten schriftlich oder fermündlich.

Tabelle 5. Häufigkeiten der zwischen Face-to-Face-Supervisionssitzungen verwendeten Medien

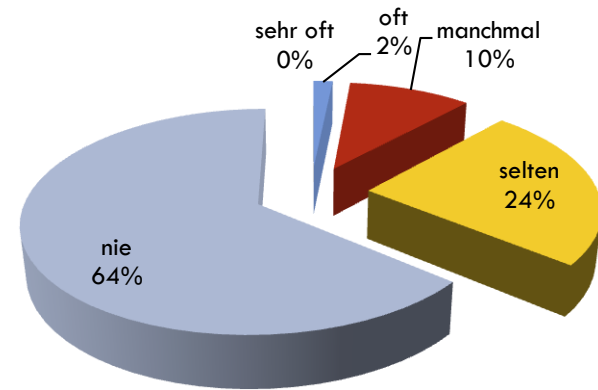
Medium	Modus	s.o. <i>n</i>	o. <i>n</i>	m. <i>n</i>	s. <i>n</i>	s.s. <i>n</i>
schriftlich per E-Mail	m.	20	13	22	6	0
schriftlich per Chat	s.s.	0	2	3	6	50
schriftlich in Foren	s.s.	0	0	0	2	59
textungebunden per Videochat	s.s.	0	1	4	4	52
textungebunden per Avatare	s.s.	0	0	0	1	60
textungebunden per Internettelefonie	s.s.	0	1	6	6	48
textungebunden per Telefon	m.	10	11	19	8	13
schriftlich und mündlich per Videochat mit Text	s.s.	0	2	3	4	52
schriftlich und mündlich per Avatare mit Telefon	s.s.	0	0	0	1	60

Anmerkungen: $N = 61$, s.o. = sehr oft, o. = oft, m. = manchmal, s. = selten, s.s. = sehr selten.

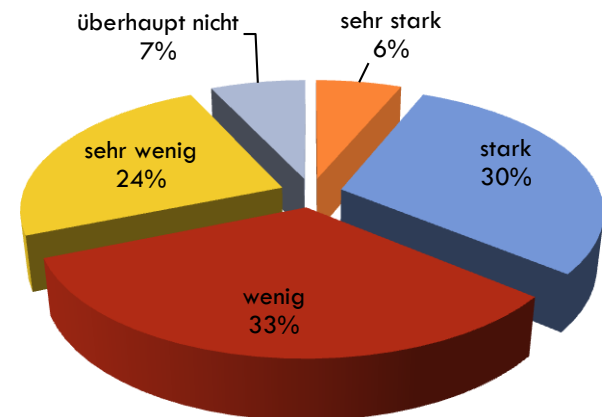
Blended Supervision

38

Ich erhalte Anfragen bezüglich einer medialen Ergänzung meines Angebotes (z. B. per E-Mail, Chat, Foren, Videochat, Avatare, Internet-telefonie, Telefon) zu Face-to-Face-Sitzungen.



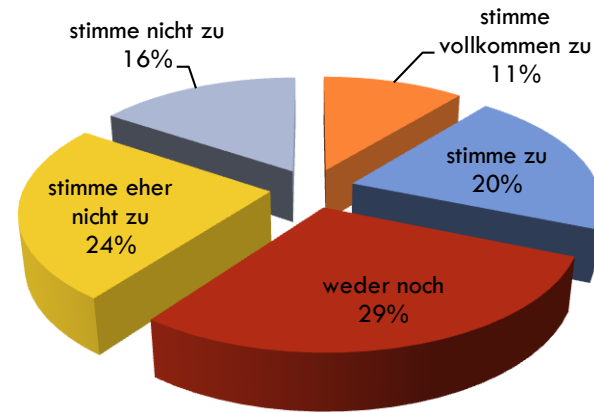
Meine Klienten sind von den Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 betroffen (zunehmende Digitalisierung und Dezentralisierung, stärkere Mensch-Maschine-Interaktion)



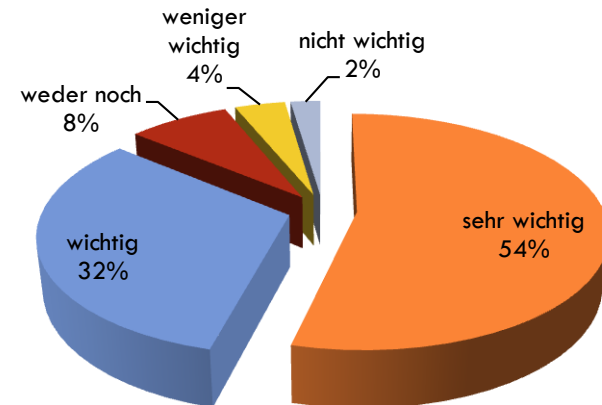
Blended Supervision

39

Eine klare Positionierung der Berufsverbände für das Beratungsformat Online-Supervision ist für die Bereitschaft, Blended Supervision anzubieten, wichtig.



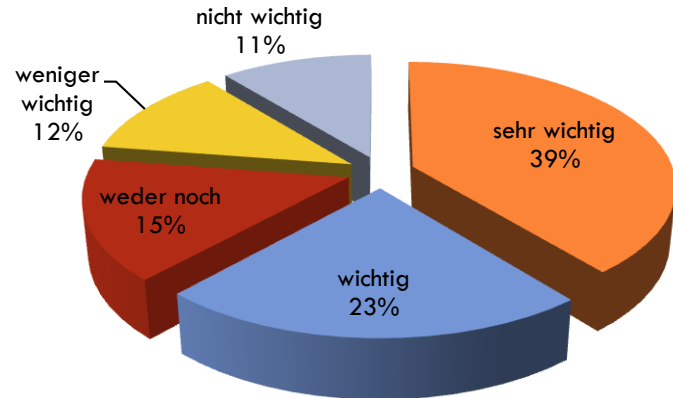
Die Inkludierung von verbindlichen Mindest-Standards für Online-Supervision in die ethischen Richtlinien ist für Supervisorinnen und Supervisoren wichtig.



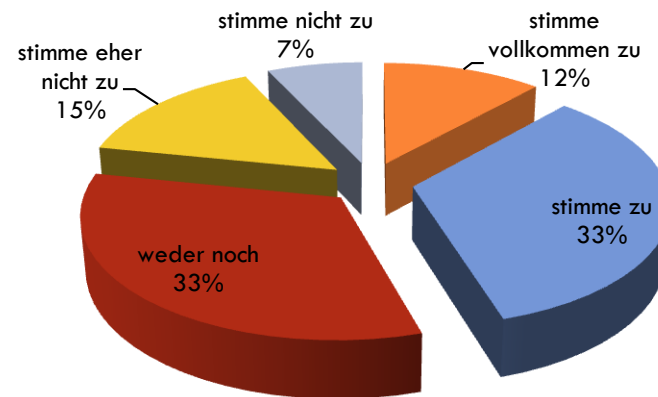
Blended Supervision

40

Spezifizierte Aus- und Weiterbildung für Online-Kommunikation ist für mich wichtig, um Blended Supervision professionell durchzuführen.



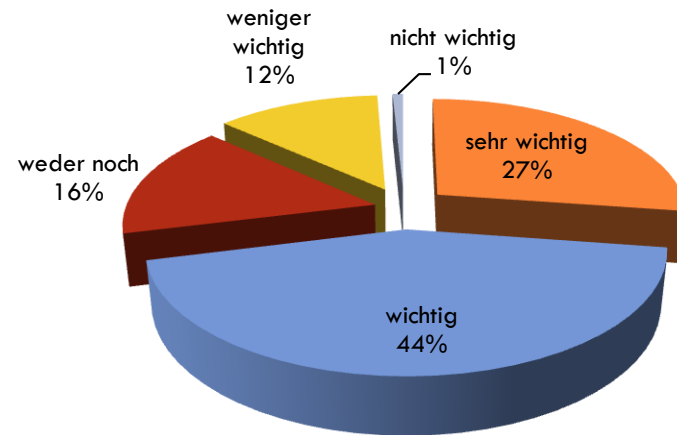
Die Kombination von Face-to-Face-Supervision mit Online-Supervision ermöglicht die Verknüpfung der Vorzüge der verschiedenen Formate.



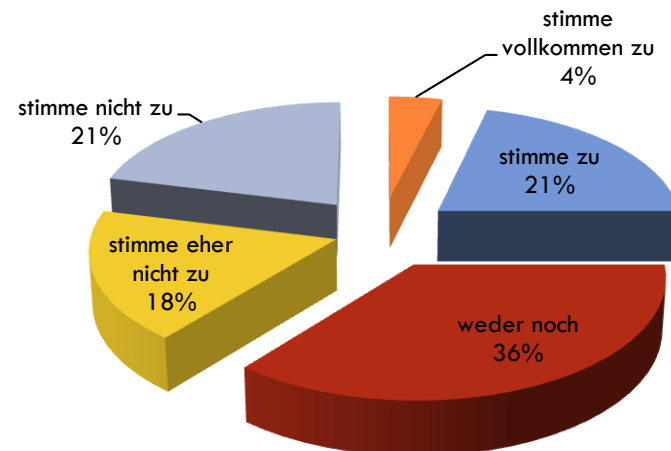
Blended Supervision

41

Für mich ist die räumlich und zeitlich flexible Gestaltung meiner Supervisionsprozesse wichtig.



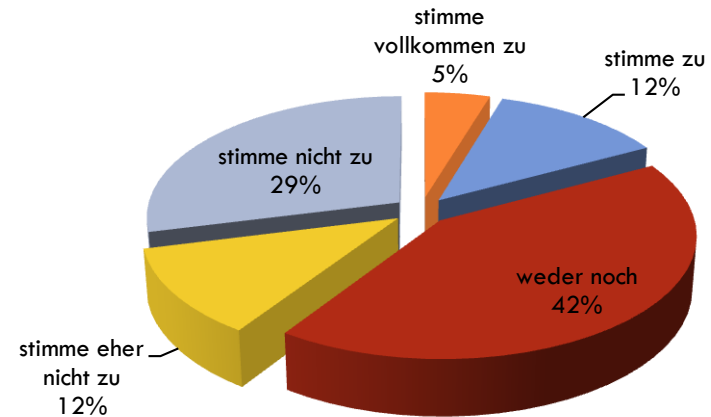
Der zusätzliche Einsatz von Online-Medien ermöglicht eine noch größere Nachfrage meiner Supervisionsangebote.



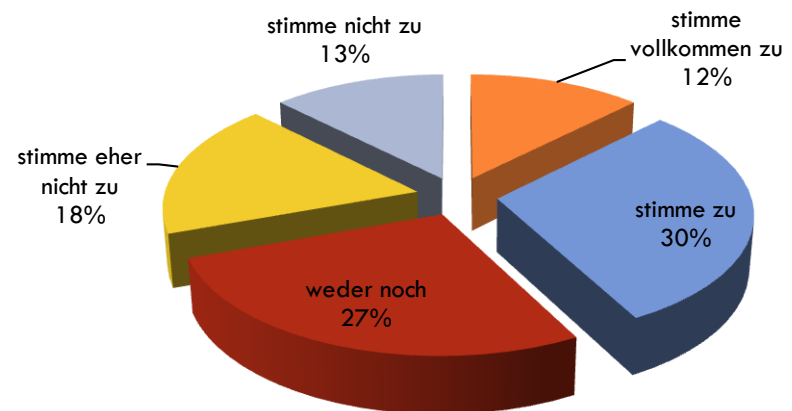
Blended Supervision

42

Ich achte sehr darauf, dass meine Klientinnen und Klienten die gleichen Medien präferieren wie ich.



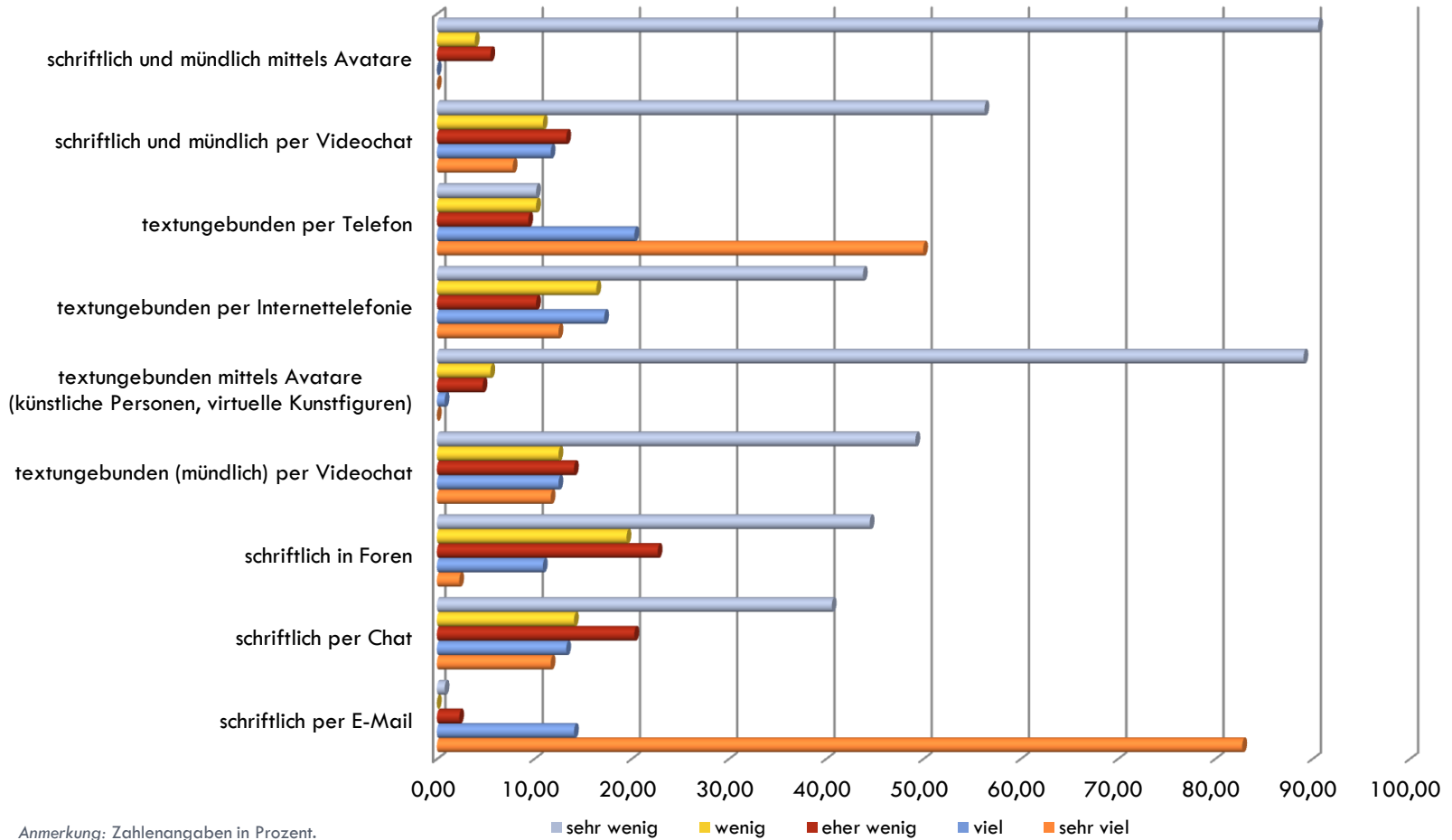
Erfolgreiche Kommunikation hängt sehr davon ab, ob und welche Medien ich im Supervisionsprozess einsetze.



Blended Supervision

43

Ich verfüge über Medienerfahrung (privat oder beruflich).



Blended Supervision

Fazit

Blended Supervision als Kombination von Face-to-Face- mit Online-Supervisionseinheiten wird in der österreichischen Supervisionspraxis im organisatorischen Kontext bereits gelebt. Mehrere Rahmenbedingungen gehen mit der Bereitschaft der ÖVS-Mitglieder, dieses besondere Beratungsformat für Supervisionsprozesse vermehrt anzubieten, einher. Dazu zählen primär entsprechende Aus- und Fortbildungen, die Anpassung der ethischen Richtlinien für Supervisorinnen und Supervisoren und die klare Positionierung der Berufsverbände. Außerdem wirkt sich die Betroffenheit der Klientinnen und Klienten von den Herausforderungen der Arbeit 4.0 derzeit noch nicht gravierend auf eine erhöhte Nachfrage nach Online-Beratung und Online-Supervision aus, was sich im Gegenzug auch auf der Angebotsseite niederschlägt.

Literaturverzeichnis

- Abbass, A., Arthey, S., Elliott, J., Fedak, T., Nowowieski, D., Markovski, J., & Nowowieski, S. (2011). Web-conference supervision for advanced psychotherapy training: a practical guide. *Psychotherapy (Chicago, Ill.)*, 48(2), 109–118. <https://doi.org/10.1037/a0022427>
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action control: From cognition to behavior*. Heidelberg: Springer.
- Altendorfer, K. (2017). Die Bedeutung von Einstellungen österreichischer Supervisorinnen und Supervisoren als Prädiktoren für Honorargestaltung und Höhe der Einkommen. Unveröffentlichte Masterarbeit Universität Salzburg.
- Barnett, J. E. (2011). Utilizing technological innovations to enhance psychotherapy supervision, training, and outcomes. *Psychotherapy (Chicago, Ill.)*, 48(2), 103–108. <https://doi.org/10.1037/a0023381>
- DGSv. (2016). Geschäftsbericht 2015/2016 Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.: Positionierung. Retrieved from http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2016/09/geschaeftsbericht_dgsv_2016.pdf
- Fink, M., & Hatak, I. (2012). ÖVS 2012: Mitgliederbefragung. Auswertung. Retrieved from http://www.oevs.or.at/wp-content/uploads/2013/01/Oevs_Mitgliederbefragung_2012.pdf
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York: Psychology Press. Retrieved from <http://site.ebrary.com/lib/alltitles/docDetail.action?docID=10462474>
- Gföller, E. (2017). Blended Supervision: Ein besonderes Beratungsformat. Unveröffentlichte Masterarbeit Universität Salzburg.
- ÖVS. (2016). Supervision, Coaching und Organisationsberatung in Österreich. Retrieved from http://www.oevs.or.at/wp-content/uploads/2015/04/Broschuere_2016_LOW.pdf
- Reindl, R., Engelhardt, E. M., & Zauter, S. (2016). Abschlussbericht Projekt Online-Supervision: Online-Supervision - Systematische Bestandsaufnahme eines neuen Arbeitsfeldes. Retrieved from <http://www.e-beratungsinstitut.de/wordpress/wp-content/uploads/2016/03/Abschlussbericht-Projekt-Online-Supervision.pdf>
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2008). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster: AVEM-44*. London: Pearson PLC.
- Schaffer, V. (2017). Intervention – eine Möglichkeit zur psychischen Gesunderhaltung für Supervisorinnen und Supervisoren der ÖVS? Unveröffentlichte Masterarbeit Universität Salzburg.
- Statistik Austria. (2017). Österreich: Zahlen, Daten, Fakten 2016/17. Abgerufen von https://www.statistik.at/web_de/services/oesterreich_zahlen_daten_fakten/index.html
- Statistik-Portal, 2017 – Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2017). Retrieved from http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb01_jahrtab1.asp

Kontakt

46

Studienleitung

Univ. Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch, FB Psychologie, Universität Salzburg,
Hellbrunnerstraße 34, 5020 Salzburg, eva.traut-mattausch@sbg.ac.at

Mag. Karin Altendorfer, karin.altendorfer@stud.sbg.ac.at

Eva Gföller, BSc., eva.gfoeller@stud.sbg.ac.at

Veronika Schaffer, veronika.schaffer@stud.sbg.ac.at