

Diskurs und Ko-respondenz

Zur Frage des Forschungsdesigns in der Supervision

Bericht und Kommentar zu dem begleitenden
Forschungsprojekt von B. Schigl und H. Petzold

Heidi Möller, Berlin

Im Folgenden möchte ich eine kritische Reflexion der o.g. Supervisions-Studie (vgl. dieses Heft) vornehmen: „Evaluation einer Ausbildung in Integrativer Supervision mit Vertiefungsschwerpunkt für den klinisch-geriatrischen Bereich – Ein begleitendes Forschungsprojekt“, von *Petzold, H. G., Schigl, B.*, unter Mitarbeit von *Kremla, M., Brix, H., Kandolf, S., Fischer, M.*, Dr.-Karl-Kummer-Institut für Sozialpolitik und Sozialreform, Ebendorferstraße 6/IV, A-1010 Wien, 390 Seiten.

1. Vorüberlegungen zur Evaluation von Supervisionsprozessen

Vermutlich werden alle in der Supervision tätigen und wissenschaftlich mit der Supervision beschäftigten Menschen die Bestandsaufnahme von *Petzold (1996)* im „Informationsdienst der deutschen Gesellschaft für Supervision“ teilen, dass die Supervisionsforschung in den Kinderschuhen steckt (vgl. *Auckenthaler 1995; Carfio/Hess 1988; Martin u.a. 1987*). Dabei lässt sich dieses „vorwissenschaftliche Stadium“ auch als Chance begreifen, eine gegenstandsangemessene Methodik zu entwickeln und die Fehler, wie sie zum Teil in der Psychotherapieforschung gemacht wurden, zu vermeiden. Supervisionsforschung ist im Entstehen begriffen. Das beinhaltet die Chance, einer Vorurteilsstruktur, wie sie sich im Diskurs der Psychotherapeuten mit oder gegen Psychotherapieforschung herausgebildet hat, frühzeitig entgegenzusteuern. Betrachtet man die Vielzahl der Einflussfaktoren, wie ökonomischer Kontext, Stellenbesetzung, Qualifikation der Mitarbeiter, Hierarchiestruktur der Organisation, Komplexität und Störungsgrad der Klientel etc., wird schnell deutlich, welche methodischen Probleme die Effizienzkontrolle von Supervision mit sich bringt. Die Fragestellung ist komplex, da viele Kontextvariablen zu berücksichtigen sind als die Psychotherapieforschung je zu erfassen vermag. Versucht man, gemäß einer traditionellen psychologischen Forschung die Wirk- und Veränderungsstrategien von Supervisoren zu operationalisieren, d.h. Variablen zu bilden und den Supervisionsprozess mit einem dichten Befragungs- und Beobachtungsnetz zu überziehen, so sieht man sich einer fast unlösbaren Aufgabe gegenüber. Das Ausmaß der Interdependenzen der zu berücksichtigenden Faktoren ist so groß, dass man schnell an die Grenzen der Informationsverarbeitung, der ökonomischen und auch der motivationalen Grenzen stößt. Dabei wäre davor zu warnen, dass sich die Supervisionsszene in Zeiten der Proklamierung von Effizienzkontrolle und Qualitätssicherung allzu schnell unter Druck setzen lässt. Diesem Zeitgeist übereilt zu folgen und sich an üblichen und etablierten Forschungsstrategien

positivistischer Provenienz zu orientieren, könnte mittel- und langfristig fatale Folgen haben. Die Anwendung eines aus der nomologischen Psychologie stammenden Methodenrepertoires kann ich nur als Antwort auf einen Rechtfertigungszwang interpretieren, der in Zeiten der Verknappung ökonomischer Ressourcen und dem damit zusammenhängenden Kampf um die „Pfründe“ geschaffen wird. Hier werden schlichte Modelle mit der heißen Nadel gestrickt, und man rettet sich in Scheinsicherheiten. Geschieht diese Forschung dann in Form von Fragebogenerhebungen nach dem Muster: „Mir hat die Supervision etwas gebracht/nichts gebracht“, versehen mit einer 5er-Sklarierung, so regt sich nur allzu verständlicher Unmut bei den Praktikern, wissen doch erfahrene Supervisoren, dass die Effekte ihrer Arbeit oft mit Depotspritzen zu vergleichen sind. Effekte zeigen oft erst auf lange Zeit Wirkung und sind nicht im Anschluß an Sitzungen meßbar. Manche Effekte supervisorischer Arbeit werden erst nach Beendigung des supervisorischen Kontraktes erlebbar und sichtbar und lassen sich nicht durch inhaltsleere Fragebogenuntersuchungen, die im Anschluß an einzelne Supervisionsitzungen durchgeführt werden, nachweisen. Dabei geht es nicht darum, das berechnete Kundeninteresse, das externe Kriterium der Zufriedenheit des Auftrag- und Geldgebers, sei es nun der Patient, der Klient, die Institution oder die Organisation, aus den Augen zu verlieren. Ich bin mir nur sicher, dass man dem berechtigten Wunsch nach Qualitätssicherung in der Supervision auch anders Rechnung tragen kann.

Sicherlich ist die Diskussion um qualitative versus quantitative Forschung für den Bereich der Supervisionsevaluation genauso unerquicklich und von einer Vielzahl von Eitelkeiten geprägt, wie etwa die Frage des Theorie-Praxis-Dialogs. Jaeggi (1994, 59) zeigt einen schlichten, jedoch richtungweisenden Weg aus diesem Dilemma: „Quantifizierungen sind nur da angebracht, wo es sich um Quantitäten handelt.“ Hier kann es nicht um ein Entweder-Oder gehen, sondern um eine sinnvolle, der Fragestellung angemessene Integration unterschiedlicher methodischer Vorgehensweisen. Gleiches gilt für die Debatte über die Vorrangstellung der Wirk- versus Prozessforschung, die sich auch in der Supervisionsforschungszene auszubreiten droht. Betreiben wir jedoch, analog der Bemühungen innerhalb der quantitativen Psychotherapieforschung, reine Effizienzforschung auch im Bereich der Supervision, so verkürzen wir diese auf einen uniformen Vorgang, „der sich in kausal-linearer Abhängigkeit von stabilen und konstanten Merkmalen“ (Bardé/Mattke 1993, 38) vollzieht. Alter, Geschlecht, Sympathie zwischen Supervisor und Supervisanden, Änderungserwartungen, Zielerreichung und Arbeitszufriedenheit zu erfragen, ist im Grunde für das Begreifen supervisorischer Prozesse nichtssagend. Zu erfragen, ob Supervision hilfreich war, führt nicht recht weiter, denn: Es „wirkt natürlich immerfort alles und deswegen ergeben sich auch immerfort irgendwelche Veränderungen – häufig werden sie auf triviale Weise abgefragt und dann auch trivial beantwortet“ (Jaeggi 1994, 59). Der erfahrene Supervisor weiß, dass sich hinter einem gemeinsamen Wohlfühlen von Supervisanden und Supervisor unterschiedliche Abwehrarrangements verbergen können, die narzisstische Kollusion („wir sind alle ganz wunderbar“) sei hier nur exemplarisch benannt. Die schwierige Arbeit findet auch im Dissens statt, in der Konflikthaftigkeit und der Konfrontation. Ein wesentlicher Teil supervisorischer Arbeit ist das Aushalten von Diskrepanzen. Die förderliche Wirkung dieser Phänomene lässt sich nicht in Momentaufnahmen, wie es Fragebogenerhebungen darstellen, adäquat messen. Die Effizienzforschung in der Supervision darf dem supervisorischen Prozess keine Gewalt antun, indem sie fragt, ob ihr Arbeitsziel erreicht oder nicht erreicht worden ist. Supervision ist kein linearer Prozess, der sich im „Prae-Post-Vergleich“ abbilden ließe. Auch lassen sich Supervisionsprozesse nur schwer in einem Problemlöseparadigma unterbringen. Ausschließlich planerisches und rationales supervisorisches Geschehen ließe sich eventuell noch objektiv-empirisch überprüfen. Die Realität der supervisorischen Arbeit ist aber zumindest genauso stark durch prärationale Prozesse bestimmt. Und diese können nicht durch die „artifizielle Logik einer abstrakten experimentellen Methodik“ (Bardé/Mattke 1993, 39) erfasst werden. Unbewusste Prozesse, die für die Supervision zentral sind, lassen sich nicht erfassen, wenn die Supervisionsforschung versucht, eine positivistische Psychotherapieeffizienzforschung zu kopieren, die jetzt schon von vielen Betei-

lichten des Genres als dem Gegenstand nicht angemessen bewertet wird. Selbst *Grawe* (1992) fordert eine Hinwendung zu Einzelfallstudien, um das „wie“ der Wirkung von psychotherapeutischer Intervention besser erfassen zu können. Um der (noch) verborgenen Logik supervisorischen Tuns „auf die Schliche zu kommen“, sollte Supervisionsforschung sich zunächst einmal phänomenologisch deskriptiv der eigenen Sache nähern und damit der Prozessforschung eine Vorrangstellung einräumen.

Dazu benötigen wir Forschungsinstrumente, die den Interaktionsprozessen der Supervision in ihrem Ineinandergreifen gerecht werden, die in der Lage sind, die Interpersonalität des Geschehens zu fassen. Eine Supervisions-sitzung ist eine von Supervisor und Supervisanden gemeinsam hergestellte Wirklichkeit. Supervisorische Arbeit lässt sich nur verstehen als Resultat eines situationsbezogenen, interaktiven Handelns. Die Forderung, die *Jaeggi* für die Psychotherapieforschung aufgestellt hat, gilt meiner Ansicht nach in gleicher Weise für die Supervisionsforschung: „Nicht detaillierende, Subjekt- Objekt-trennende Verfahren sind hier angezeigt (jeder Fragebogen zum Prozess tut dies!), sondern solche, die Sinnverstehen, als „szenisches Verstehen“ (*Argelander* 1970) begreifen“ (*Jaeggi* 1991, 127).

2. Gewichtung der vorliegenden Studie

Die vorliegende Evaluationsstudie von *Petzold & Schigl* (1996) möchte ich entsprechend der aufgeführten Kriterien zur Supervisionsforschung als vorbildlich beschreiben. Sie erfüllt Vorreiterfunktion für den Gesamtbereich der Supervisionsevaluation. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Kunst wurde das „Dr. Karl Kummer Institut für Sozialpolitik und Sozialreform“ angesucht, einen Supervisionslehrgang, der speziell auf das Arbeitsfeld der Alten- und Krankenhausarbeit zugeschnitten war, zu evaluieren. Der Lehrgang wurde in der Trägerschaft von „Pro Senectute Österreich“ durchgeführt und von *H. Petzold* im Auftrag dieses Trägers und der Niederösterreichischen Landesregierung für die „Wissenschaftliche Landesakademie, Krems“, bei der eine zweite Ausbildungskohorte neben der hier untersuchten mit diesem Curriculum implementiert wurde, erarbeitet. Es handelt sich also um ein Projekt der *Implementierungsforschung*. Hier wird zunächst durch empirisch-sozialwissenschaftliche Felderkundungen die Bedarfslage und die Situation im Feld untersucht, um auf einer solchen Datengrundlage eine Weiterbildungsmaßnahme zu konzipieren. Diese wird dann implementiert; anschließend wird die Durchführung empirisch evaluiert, um gegebenenfalls erforderliche Revisionen im Curriculum vornehmen zu können und eine endgültige Version davon zu erstellen. Das revidierte Curriculum kann sodann als „standardisiertes Curriculum“ in der Weiterbildung eingesetzt werden. *H. Petzold* hatte als Projektsupervisor einen mehrjährig beforschten Organisationsentwicklungsprozess in niederösterreichischen Alten- und Pflegeheimen begleitet (*Amann* 1989) und als Projektberater und Außengutachter für den ersten „Landesaltenplan“ in Österreich im Bundesland Niederösterreich fungiert (*Amann* u. a. 1993), in dem er den Schwerpunktbereich Heimwesen, Weiterbildung, Weiterbildungsbedarf besonders betreute (*Stöckler* 1993). Auf der Grundlage dieses Datenmaterials wurde das zu beforschende Curriculum erarbeitet.

Hintergrund des politischen Interesses an fundierter Ausbildung waren die erschreckenden Vorkommnisse in geriatrischen Stationen Österreichs. Die Idee der Supervision verzeichnete einen immensen Aufschwung, nachdem eine gründliche Analyse der Tötungen alter Menschen die Faktoren Überlastung, *Burnout*-Phänomene und mangelnde fachliche Qualifizierung als mitursächlich ausmachen konnte. Der Weiterbildung für Fachkräfte im Heim- und Pflegebereich galt besonderes Augenmerk, und vor allem mussten spezifische Supervisionsangebote erst geschaffen werden. *Petzold & Schigl* ist die Methodenintegration und die damit gewährleistete Mehrperspektivität m. E. vollends geglückt. Meines Wissens handelt es sich bei vorliegender Studie um die erste Evaluation von Supervisionsprozessen mit einem derart komplexen Design.

Durch Testverfahren (Gießen-Test, Personal Research Form, Arbeitsbeschreibungsbögen, Fragebögen zur Erfassung der fünf Säulen der Identität, Frankfurter Selbstkonzeptskalen und Stressverarbeitungsfragebögen) zu verschiedenen Meßzeitpunkten wurden „harte“ Daten erhoben, die die personale und fachliche Kompetenzentwicklung der Teilnehmer des Ausbildungsgangs nachzeichneten. Ergänzt wurden diese Daten durch Fragebögen zur Seminarbeurteilung im Anschluß an jeden Ausbildungsabschnitt, durch eine Themenchronologie der Seminare und Weiterbildungsgruppen und die jeweilige Seminarbewertung. Die subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der LehrsupervisorInnen wurden (über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg) einer Analyse der Übertragungs- und Gegenübertragungs-Dynamik gegenübergestellt; dies macht die Ergebnisse der Fragebögen auch im Sinne einer Beziehungsaussage als Interaktionsphänomen interpretierbar. Die Evaluatorin verfolgte den dreijährigen Ausbildungsgang durch teilnehmende Beobachtung. Die Feldforscherin protokollierte und analysierte die Gruppenprozesse, die Zulassungsseminare, exemplarisch ausgewählte Zulassungsinterviews, die fortlaufende Weiterbildungsgruppe, die Kompaktseminare und führte ein Forschungsjournal. Auf diese Weise konnten die Ergebnisse der Fragebogenerhebungen sinnvoll im Zusammenhang mit der Gruppendynamik der Ausbildungskohorte interpretiert werden. Die Beobachtung des curricularen Prozesses stellt ein gelungenes Abbild der Gruppenprozesse im Laufe dieser langfristigen Ausbildungszeit dar.

Aussagen zu Didaktik und Methodik, Lernzielerreichung und Wertewandel in der Ausbildungsgruppe wurden ergänzt durch Professionalisierungsfragebögen, die Lernschritte, ausbildungsbegleitende Veränderungen, Einstellungen und emotionale Bezugnahme zu Tod, Alter und Krankheit, das Verständnis institutioneller Kontexte sowie den Umgang mit dem Klientel erhoben. Neben den Fragebogenerhebungen wurden halbstandardisierte, problemzentrierte Tiefeninterviews geführt, die eine subjektorientierte Supervisionsforschung gewährleisteten. Fragen der Motivation zur Ausbildung, der Zusammenhänge mit Lebensgeschichte und Vorerfahrungen mit Supervision, der Stellenwert einer Supervisionsausbildung in der Lebensplanung, Zukunftswünsche, die Erfüllung individueller Lernwünsche und das Erleben des Ausbildungsprozesses, gerade in Bezug auf die Theorie-Praxis-Verschränkung, fanden dort hinreichend Platz. Als fünfte Evaluationsebene dienten Videoratings. Supervisorische „Arbeitsproben“ der Ausbildungskandidaten zu Beginn und gegen Ende des Ausbildungsgangs wurden zunächst von zwei Expertenratern und später dann, entlang der von diesen erstellten Rating-Items, von sechs externen psychosozialen Experten zu Inhalts- und Beziehungsaspekten in der Supervisionssequenz und den Dimensionen supervisorischer Professionalität vorgenommen. Es bildeten sich Phasen der Professionalitätsentwicklung heraus, die sich am veränderten Interventionsstil und entlang der eingesetzten Methoden komplex zeigen ließen. Den sechsten Schritt stellte der Kontrollgruppenvergleich im klinisch-geriatrischen Bereich dar. Verantwortliche ohne Supervisionsausbildung wurden der gleichen Test- und Fragebogenuntersuchung unterzogen und nahmen ebenfalls an halbstandardisierten, problemzentrierten Interviews teil. Da Kontrollgruppen nicht so stabil sein können, wie es für das Design erforderlich ist, (auch sie besuchten Fortbildungen) stellt sich die Frage, ob man auf diesen Untersuchungsteil hätte verzichten können.

Wenngleich die Ausbildungskandidaten meiner Ansicht nach reichlich mit Fragebogen und Testverfahren bedacht wurden (die Frage stellt sich, ob ähnliche Ergebnisse auch weniger aufwendig zu erzielen gewesen wären), finden sich recht interessante Unterschiede zur Kontrollgruppe. So finden wir bei den Ausbildungskandidaten die Dimension „Dominanz- und Leistungsstreben“ weniger ausgeprägt, was als günstige Misserfolgsprophylaxe gilt, weiter einen geringeren Beachtungswunsch, weniger Impulsivität, mehr Risikofreude, größeres Bedürfnis nach Geselligkeit und eine spielerische Grundhaltung. Ich werte diese Ergebnisse auch als Kompliment an die „Integrative“ Didaktik, die durch Lernen am Modell, dem Einsatz kreativer Medien und einer Fülle von Interventionsmethoden lustvolles Lernen und Arbeiten ermöglicht. Eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit sowie die Zunahme der allgemeinen Lebenszu-

friedenheit hängt sicher mit dem Kompetenzerwerb und der verbesserten Handlungsfähigkeit, der Verbindung also von Agogik und Therapeutik zusammen, ebenso aber mit der erlebbaren humanitären Orientierung „Integrativer Anthropologie“. Auch diese verändert Selbstkonzepte und die Problemlösefähigkeit, setzt Leistungsfähigkeit frei, ermöglicht Selbstwertsteigerung, Ansteigen der Frustrationstoleranz und Zunahme der Entscheidungssicherheit. Die Ausbildungsteilnehmer beschrieben sich deutlich reduziert „resignativ verstimmt“ und weniger zur Selbstbeschuldigung geneigt. Sie erwarben subjektiv in jedem Fall eine bessere Stressverarbeitung und eine Verbesserung ihrer psychosozialen Attributionsmuster, was als gesundheitsfördernd angesehen werden kann.

Das Forschungsdesign entspricht dem „Integrativen Supervisionsansatz“ durch seine aufwendige, methodenplurale und phänomenologische Mehrperspektivität. Eine Analyse fehlender und zu stark dominierender Aspekte der Seminare ergab ein Ungleichgewicht der Balance von Selbsterfahrung und supervisorischem Lernen und Üben. Kritik an zuviel Selbsterfahrung wurde vor allem im fortgeschrittenen Ausbildungsstadium geübt. Die Ergebnisse der Studie warnen uns Lehrende von Supervision m. E. an der richtigen Stelle. Wir dürfen nicht vergessen, dass es sich bei der Ausbildung zum Supervisor um eine Fachausbildung handelt, die ein hohes Maß an Selbstreflexionsfähigkeit bereits voraussetzen sollte. Dementsprechend wurden praxisfeldspezifische Interpretationshilfen als besonders entwicklungsförderlich beschrieben. *Petzold & Schigls* Vorgehen liegt „jenseits des Gegensatzes der geisteswissenschaftlichen und naturwissenschaftlichen Psychologie“. *S. Freud* spricht hier von der „gemischten Rede“, einem Platz zwischen den beiden Disziplinen, für den bis heute die Grenzen umrissen sein mögen, dessen Kartographie aber immer wieder verlorengeht – und zwar deshalb, weil wir immer wieder in ein Denken in Gegensätzen zurückfallen, das dem Gegenstand der Psychoanalyse, dem Unbewussten, eigentlich zutiefst widerspricht.

Zu fragen bleibt hier noch ganz grundsätzlich nach den Problemen von Evaluationsprozessen im Rahmen von Implementierungsforschung. Der Projektleiter hatte einen wesentlichen Anteil an der Erstellung des Curriculums. Die Evaluationsprozesse dienen natürlich der Effizienzkontrolle und der Weiterentwicklung der curricularen Grundlagen. Dennoch ist z.B. das Ergebnis eines Scheiterns der *eigenen* Ausbildungskonzeption kaum zu erwarten. Sollte man Konzeptentwicklung und Konzeptevaluation trennen? Genügt ein unabhängiges Forscherteam? Wie bringt man Konzeptentwurf und Konzeptevaluation möglichst optimal zusammen? Hier liegen wichtige Fragen. Wir können uns nicht auf einen Forschungskontext der Wertfreiheit zurückziehen. Hinter jeder Effizienzstudie steht eine Theorie, eine Vorstellung von Effizienz, und natürlich möchten die Vertreter ihrer Schulen die Überlegungen ihres Modells unter Beweis stellen. Das ist auch gut so, denn eine Konkurrenz in diesem sich neu entwickelnden Forschungsgebiet, verstanden als *concurrere* (lat.: zusammenlaufen), scheint mir förderlicher als ein übereilter „Konsens“, der davon ausgeht, dass *alle* (Psychotherapieformen) Sieger seien, auch alle einen Preis verdienen. Durch dieses vorschnelle Einlenken würde man die Möglichkeiten, die aus der Differenz und Nichtkompatibilität unterschiedlicher supervisorischer Modelle entstehen, verschonen. Die ansonsten gelungene Pilotstudie möchte ich dennoch an dieser Stelle mit einem (kleinen) Fragezeichen versehen.

Literatur:

- Amann, A.* (1989): Miteinander leben im Pensionistenheim. Projektbericht. Krems: Wissenschaftliche Landesakademie Niederösterreich.
— u. a. (1993): Landesaltenplan für Niederösterreich. Krems: Wissenschaftliche Landesakademie Niederösterreich.
Argelander, H. (1970): Das Erstinterview in der Psychotherapie. Darmstadt: Wiss.Buchgesellschaft.

- Auckenthaler, A. (1995): Supervision psychotherapeutischer Praxis. Organisation, Standards, Wirklichkeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Carifio, M. S., Hess, A. K. (1988): Was kennzeichnet den idealen Supervisor? *Report Psychologie*, 42, S. 18-27.
- Bardé, B., Mattke, D. (1993): Therapeutische Teams. Göttingen: V & R.
- Grawe, K. (1992): Psychotherapieforschung zu Beginn der neunziger Jahre. *Psychologische Rundschau*, 43, S. 132-162.
- Jaeggi, E. (1991): Der Wechselbalg Psychotherapie. *Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis*, 2, S. 117-129.
- (1994): Das Flimmern auf der Leinwand: Psychotherapieforschung und Psychotherapie. *Journal für Psychologie*, Jg.2/1, S. 53-64.
- Martin, J. S., Goodyear, R. K., Newton, F. B. (1987): Clinical Supervision. An Intensive Case Study. *Professional Psychology, Research and Practice*, 18, S. 225-235.
- Petzold, H. (1996): Die normierende Kraft der Leitbilder und Qualitätsstandards – ein Diskussionsbeitrag. *Aktuell DGSV*, 2, S. 23-28.
- , Schigl, B. (1996): Evaluation einer Supervisorenausbildung für den sozialgerontologischen und Krankenhausbereich. Forschungsbericht. Wien: Karl Kummer Institut.
- Stöckler, M. (1993): Das Altenheim als System – die Situation der Heilversorgung in Niederösterreich. Wissenschaftliches Gutachten für einen „Landesaltenplan“. Diplomarbeit, Postgraduate Studium Supervision. Amsterdam: Faculty of Human Movement Sciences.

Adresse der Autorin:

Dr. Heidi Möller
 Abt. Klinische Psychologie
 im Institut für Sozialwissenschaften der TU Berlin
 Dovestraße 1-5
 10587 Berlin