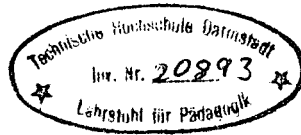


Eberhard Elbing/Ulrike Huber

Supervision: Programmatisik und Alltagsrealität



Inhaltsverzeichnis

1. Die Programmatik	1
1.1 Die Forderung nach Supervision	1
1.1.1 Supervision als expliziter Anspruch	2
1.1.2 Varianten im Verständnis der Supervision	3
1.2 Arbeitsformen der Supervision und ihre Probleme	5
1.2.1 Fallbesprechung und Fallbearbeitung	5
1.2.2 Einzelsupervision und Selbsterfahrung im Rahmen der Fort- und Weiterbildung	7
1.2.3 Team-Supervision mit und ohne Fremdsupervisor	10
1.2.4 Peer-Group-Supervision	13
1.2.5 Der Fremdsupervisor - Gegengewicht gegen institutionell und strukturell bedingte Hemmnisse?	14
2. Die Praxis der Supervision im Urteil der Mitarbeiter an Erziehungsberatungsstellen	20
2.1 Zur Methode	20
2.2 Empirische Befunde: Strukturen subjektiver Sichtweisen, Erfahrungen und Argumente	21
2.2.1 Supervision: Zustimmungen und Erwartungen	21
2.2.2 Einwände und Hindernisse bei der Verwirklichung von Supervision	24
(1) Personelle Unterbesetzung, Quantitätsdruck, Präferenz des Organisatorischen	24
(2) Finanzierung und Zeitaufwand als Ablehnungsgründe	25
(3) Hierarchie und Leiterfunktion als Hindernis	26
(4) Schwierigkeit bei der Auswahl des Fremdsupervisors	28
(4.1) Überzogene Ansprüche an den Fremdsupervisor als Abwehrstrategie ..	28
(5) Atmosphäre der Offenheit als Ablehnungsgrund	30
(6) Teamsupervision erfolgt ohne Fremdsupervisor	30
(7) Einschränkung des Stellenwertes des Teams	31
(7.1) Berufliche Routine und Generalisierung von Erfahrung	31
(7.2) Forderung nach mehr Individuation und Kontakte nach außen	32

II

2.3. Personenspezifische Merkmale als einschränkende Faktoren	33
2.3.1 Befürchtung, andere zu langweilen	33
2.3.2 Mangelnde Bereitschaft zur Teamsupervision	34
2.4. Bewältigungsstrategien	35
2.4.1 Arbeit in Subteams und Einbeziehen der Freizeit	35
2.4.2 Unsystematische Zweier-Kontakte	36
2.4.3 Supervision außerhalb des Arbeitsteams	37
2.4.4 Ersetzen der Bedeutung des Teams durch Kooperation mit Außenstehenden	39
3. Das Resümee	41
3.1 Zustimmung zur Programmatik: Bejahung von Supervision	41
3.2 Bedrohungsmindernde Umsetzung der Forderung nach Supervision	42
3.3 Fortbildung und Subgruppen in Team als Ausweg	44
3.4 Die Scheu vor dem Gesamteam und dem Fremdsupervisor	46
3.5 Die Effekte objektiver und struktureller Rahmenfaktoren	48
3.6 Der Einfluß personaler Merkmale und Entscheidungen	50
3.7 Konsequenzen und Schlußfolgerungen	52
Literatur	54