

Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung

Ein Experiment im Rahmen des Projektes Digitale Beratung²
– in innovativen Umgebungen beraten (lernen)



©oatawa_iStock_Getty Images Plus

Martina Hörmann, Roger Kirchhofer, Gina Camenzind

Impressum

Olten, November 2020

DOI: 10.26041/fhnw-3511

<http://dx.doi.org/10.26041/fhnw-3511>

Das Experiment Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung war ein Teil des Projektes «Digitale Beratung² – in innovativen Umgebungen beraten (lernen)»

Es wurde durchgeführt von der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW (HSA FHNW).

Das Projekt wurde im Rahmen des Strategischen Entwicklungsschwerpunktes «Hochschullehre 2025» durch den «Lehrfonds FHNW» gefördert.

Projektdurchführung: Juli 2019 bis August 2020

Autor*innen des Berichts Martina Hörmann, Roger Kirchhofer, Gina Camenzind
unter Mitarbeit von Melanie Höchner (Kapitel 1)

Projektteam: Martina Hörmann (Projektleitung), Dominik Tschopp (Weiterbildungskonzept), Roger Kirchhofer und Gina Camenzind (Evaluation Experiment), Dania Aeberhardt und Jeannette Brodbeck (Experiment Phase 1), Daniela Melone (Konzeption Experiment), Marlen Gsell (Projektassistenz)

Kontakt:

Fachhochschule Nordwestschweiz

Hochschule für Soziale Arbeit

Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement

Riggenbachstrasse 16, CH 4600 Olten

www.fhnw.ch

www.blended-counseling.ch

www.systemisch-lösungsorientiert-beraten.ch

Inhaltsverzeichnis

1	Blended Supervision und Online-Supervision im Fachdiskurs	1
1.1	Onlinesupervision	1
1.2	Blended Supervision	4
1.3	Fazit	7
2	Konzeption des Experiments Blended Supervision	8
2.1	Verständnis von Supervision und Blended Supervision im Projekt	8
2.2	Ziele des Experiments	10
2.3	Die Beratungs- und Coachingplattform CAI World	11
2.4	Phase 1 des Experiments	14
2.4.1	Beteiligte	14
2.4.2	Ablauf Blended Supervision	15
2.4.3	Vorbereitung	16
2.5	Phase 2 des Experiments	16
2.5.1	Beteiligte erweitertes Experiment	16
2.5.2	Ablauf Blended Supervision	18
2.5.3	Vorbereitung des erweiterten Experiments	19
3	Evaluation des Experiments Blended Supervision	20
3.1	Untersuchungsgegenstand / Forschungsfragen der Evaluation	20
3.1.1	Akzeptanz des Formates Blended Supervision	20
3.1.2	Usability der Beratungsplattform CAI World und weiterer Videotools	21
3.1.3	Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess	22
3.2	Methodisches Vorgehen	23
4	Ergebnisse	29
4.1	Selbsteinschätzung Medienaffinität	29
4.2	Ergebnisse zur Akzeptanz des Formates Blended Supervision	30
4.2.1	Gründe für Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am Experiment	30
4.2.2	Nutzererwartungen und erlebte Vorteile der Blended Supervision	32
4.2.3	Mögliche Nachteile der Blended Supervision	34
4.2.4	Abfolge der Elemente der Blended Supervision	35
4.2.5	Fazit zur Akzeptanz des Formates Blended Supervision	36
4.3	Ergebnisse zur Usability der eingesetzten Plattform(en)	37
4.3.1	Nutzung der Plattformen und der Tools	38
4.3.2	Technische Aspekte der Blended Supervision	41
4.3.3	Usability der beratungsspezifischen Tools	45
4.3.4	Bilanzierung der Erfahrungen mit CAI World	47

4.3.5	Einschätzung der weiteren Plattformen	48
4.4	Einschätzungen zum Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess	49
4.4.1	Ziele, Themen und Methodik der Supervision	49
4.4.2	Arbeitsatmosphäre, Beziehungsgestaltung und Zusammenarbeit	53
4.4.3	Einschätzungen zur Kompetenzentwicklung	59
5	Interpretation und Diskussion der Ergebnisse	62
5.1	Akzeptanz von Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung	62
5.2	Aspekte der Strukturqualität von Blended Supervision	63
5.2.1	Anforderungen an Plattformen für Blended Supervision	63
5.2.2	Qualifikation der Supervisor*innen	66
5.3	Aspekte der Prozessqualität von Blended Supervision	67
5.3.1	Abfolge der kommunikativen Settings im Gesamtprozess	67
5.3.2	Vorbereitungsphase	68
5.3.3	Gestaltung der Sitzungen	69
5.4	Aspekte der Ergebnisqualität von Blended Supervision	70
5.4.1	Potenzieller Mehrwert durch Blended Supervision	70
5.4.2	Beraterische Kompetenzentwicklung als Lernprozess	71
6	Blended Supervision – ein Format mit Zukunft	73
7	Literatur	75
8	Anhang: CAI Formate	78

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abb. 1: Ausbildungssupervision im Gesamtzusammenhang des CAS-Programms	8
Abb. 2: Diskursive Grundlegung von Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung	10
Abb. 3: Exemplarische Formate auf der Coachingplattform CAI World	12
Abb. 4: Beispiele beratungsspezifischer Tools auf CAI World	14
Abb. 5: Geplanter Ablauf der Blended Supervision im Experiment	15
Abb. 6: Verlauf der Blended Supervision in der Experimentiergruppe	18
Abb. 7: Verlauf der Blended Supervision in den weiteren Gruppen	18
Abb. 8: Gründe für die Teilnahme am Experiment	31
Abb. 9: Gründe für die Nicht-Teilnahme am Experiment	32
Abb. 10: Faktor Zeit im Vergleich digitaler und analoger Settings	34
Abb. 11: Bereitschaft für zukünftige Teilnahme an Onlinesupervisionen	37
Abb. 12: Nutzung der Plattformen für kommunikative Grundfunktionen	39
Abb. 13: Nutzung genereller Tools wie Whiteboard, Chat und Screensharing	40
Abb. 14: Einschätzung des Vorbereitungsaufwandes	41
Abb. 15: Einschätzung im Hinblick auf die Vorinformationen	42
Abb. 16: Übertragungsqualität von Bild und Ton	43
Abb. 17: Schwierigkeiten bei der Verwendung der Plattform	44
Abb. 18: Vergleich virtueller und analoger Tools	52
Abb. 19: Vergleich Verwendung beratungsunspezifischer Tools nach Setting	52
Abb. 20: Vergleich Verwendung beratungsspezifischer Tools nach Setting	53
Abb. 21: Einschätzung Interaktion mit Supervisor*in nach Setting	55
Abb. 22: Einschätzung Zusammenarbeit im virtuellen Setting	56
Abb. 23: Einschätzung Möglichkeiten Mitarbeit im virtuellen Setting	56
Abb. 24: Vergleich der Partizipationsmöglichkeiten zwischen den beiden Settings	57
Abb. 25: Einschätzung Wohlbefinden im virtuellen Setting	57
Tab. 1: Gruppen und Teilnehmende Experiment Blended Supervision	17
Tab. 2: Abfolge der Blended Supervision nach Setting und Gruppen	19
Tab. 3: Kriterien Untersuchungsbereich Akzeptanz der Blended Supervision	20
Tab. 4: Kriterien Untersuchungsbereich Usability der verwendeten Plattform	22
Tab. 5: Kriterien Untersuchungsbereich Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess	23
Tab. 6: Methodisches Vorgehen im Überblick	23
Tab. 7: Übersicht Befragte bilanzierende Videointerviews	27
Tab. 8: Rückläufe schriftbasierte Fragebögen	29
Tab. 9: Einschätzung hinsichtlich der eigenen Medienaffinität	30
Tab. 10: Nutzung der Plattformen im Rahmen des Experimentes Blended Supervision	38
Tab. 11: Nutzung von CAI World im Rahmen des Experiments	40

1 Blended Supervision und Online-Supervision im Fachdiskurs

Im Literaturreview in diesem Kapitel wird ein Überblick über den aktuellen Stand der Veröffentlichungen zu Online-Supervision und Blended Supervision gegeben.

In Bezug auf die Online-Supervision findet zunächst eine Begriffsklärung statt, gefolgt von einer Darstellung der Einsatzbereiche, der Medienwahl sowie möglicher Methoden, die in einem Online-Setting verwendet werden können. Im Abschnitt zur Blended Supervision werden neben der Begriffsklärung auch mögliche Formen, und anhand von zwei konkreten Beispielen, auch mögliche Einsatzbereiche aufgeführt. Der Fokus dieses Reviews liegt neben dem Diskurs um Online-Supervision spezifisch auch auf dem Begriff der Blended Supervision, um so die Herangehensweise im durchgeführten Experiment theoretisch zu rahmen.

Einige Aspekte, die in der aktuellen Literatur thematisiert werden, werden in diesem Review nicht näher betrachtet. Dies beinhaltet beispielsweise die Notwendigkeit von Qualitätsstandards für die Online-Supervision, die erforderlichen Weiterbildungen für Supervisor*innen, die im Onlinesetting arbeiten wollen, sowie die Notwendigkeit eines angemessenen Datenschutzes und entsprechender technischer Standards. Auf diese Aspekte wird hier nicht näher eingegangen, weil sie für Onlinekontexte im Rahmen der Supervision gleichermaßen gelten, wie in der Onlineberatung. Für die Onlineberatung liegen ausdifferenzierte Standards vor, an denen sich das Experiment hinsichtlich dieser Punkte orientiert hat (DGOB 2020, DGOB/DGFS 2017, FSP 2017). Es waren in der Literatur diesbezüglich keine Aspekte identifizierbar, die ausschliesslich für den Supervisionskontext gegolten hätten.

1.1 Onlinesupervision

Begriffsklärung

Online-Supervision kann als medienbasierte Form der Supervision verstanden werden, die im virtuellen Raum und nicht im Face-to-Face-Kontakt stattfindet (Höllriegel 2013). Dabei kann die Online-Supervision als Ergänzung zu bestehenden Face-to-Face Angeboten eingestuft werden. Es sind wenige Konzepte vorhanden, die spezifisch auf die Online-Supervision zugeschnitten sind; entsprechend besteht in diesem Bereich noch grosser Entwicklungsbedarf.

Die einschlägigen Fachverbände für Beratung und Supervision haben beispielsweise keine Definition von Online-Supervision publiziert (Reindl/Engelhardt/Zauter 2016). Wenzel problematisierte 2010, dass es noch wenig konzeptionelle Überlegungen und Veröffentlichungen in Bezug auf die Online-Supervision gibt, ein Fakt der sich in den letzten Jahren insbesondere durch die Veröffentlichungen aus dem e-Beratungsinstitut Nürnberg etwas verbessert hat (vgl. Engelhardt 2014, Reindl et al. 2016). Reindl et al. (2016: 2) verfolgten dabei im Rahmen einer systematischen Bestandsaufnahme das Ziel, das Arbeitsfeld Online-Supervision zu beschreiben, den Ist-Stand von Online-Supervision zu erheben, Zusatzqualifikationen für Fachpersonen, die internetbasierte Supervision anbieten, zu konkretisieren, den zukünftigen Bedarf zu formulieren und darüber hinaus die Fachöffentlichkeit für dieses neue Format zu sensibilisieren.

In der Praxis dient als Referenz für die Konzeptionierung von Online-Supervision häufig die Face-to-Face-Supervision, deren Konzepte in ein Online-Setting übertragen werden. Jedoch lassen sich nicht alle Methoden und Elemente eins zu eins übertragen. Insbesondere die wichtigen Schritte der Auftragsklärung und der Lösungsentwicklung sollten in der Online-Supervision in veränderter Form gestaltet werden, sodass hier auch Neuentwicklungen erforderlich sind (Engelhardt 2014).

Es können textgebundene und textungebundene Varianten der Online-Supervision unterschieden werden. Gemeinsam ist den textgebundenen asynchronen Varianten, dass der Reflexionsprozess durch das Schreiben und Überdenken stattfindet, beispielsweise per E-Mail. Die schriftliche Supervision kann durch das Niederschreiben und die damit einhergehende Strukturierung der Gedanken einen intensiven Selbstreflexionsprozess ermöglichen. Dies erlaubt auch eine schnellere Fokussierung auf das Anliegen. Die Vorteile der Online-Supervision sind, dass aus Sicht der Supervisand*innen eine innere Distanz zum behandelten Thema einfacher entstehen kann und schwierigere, evtl. auch schambehaftete Themen, leichter niederschreiben sind, als im Face-to-Face Kontakt zu erzählen (Engelhardt 2014, Engelhardt 2015, Engelhardt 2020). Ähnlich wie in der Onlineberatung wird auch in der Online-Supervision zunächst häufig die schriftbasierte Variante im Einzelsetting beschrieben.

Gemeinsamkeiten von Online-Supervision und Onlineberatung zeigen sich in der Nutzung des Internets, wie auch in der Nutzung entsprechender Medien, um den Supervisionsprozess zu gestalten (Engelhardt 2014). Ein Unterschied zur – häufig anonymen – Onlineberatung besteht darin, dass die Kontaktaufnahme und der Beratungsprozess bei der Online-Supervision nicht anonym erfolgen (Engelhardt 2018).

Einsatzbereiche und Medienwahl

Die Online-Supervision wird beispielsweise für Personen eingesetzt, die in der psychosozialen Beratung oder im Gesundheitssektor tätig sind, in der Sozialpsychiatrie, in der Jugendhilfe, wie auch in der Familien- und Eheberatung. Häufige Klientinnen und Klienten sind zudem Personen, die selbst in der Onlineberatung arbeiten (vgl. Engelhardt 2018, Reindl et al. 2016). Es sind sowohl Fallsupervisionen als auch Teamsupervisionen verbreitet (Engelhardt 2018).

Engelhardt (2020) prognostiziert unter anderem, dass insbesondere medienaffine Supervisorinnen Freude daran haben, digitale Medien einzusetzen und dass die zunehmend digital versierte Kundschaft Supervision über digitale Kanäle mehr und mehr als selbstverständlich wahrnimmt. Auch organisatorische Aspekte wie finanzielle und zeitliche Ersparnisse könnten bei der Nutzung von Online-Supervision eine Rolle spielen.

Zu den häufigsten Formen gehören E-Mail-, Chat- und die Foren-Supervision, vereinzelt wird mittlerweile auch mit Videoformaten gearbeitet (Engelhardt 2015, Engelhardt 2020). Im Einzelsetting wird die Online-Supervision gemäss Engelhardt (2020) bevorzugt mittels verschlüsselter Mail durchgeführt. Die Chat-Supervision kann einzeln oder in Gruppen erfolgen, eignet sich laut Engelhardt (2015) jedoch besonders gut für die Fallsupervisionen bei grösseren Gruppen. Dabei wird die Rolle der Prozessmoderation seitens des Supervisors bzw. der Supervisorin wichtiger und es ergibt sich daraus für die Supervisorinnen und Supervisorinnen eine Mischung zwi-

schen inhaltlicher Führung und Moderation. Ein Vorteil des Chatformats ist, dass der Chatverlauf später noch nachgelesen werden kann (Engelhardt 2015). Foren sind schliesslich für Team- oder Gruppensupervisionen geeignet. Durch die asynchrone Form dieses Gefässes ist der Kommunikationsverlauf in der Folge langsamer und erlaubt so im Vergleich zum Chat mehr Zeit zum Nachdenken und Schreiben. Es kann in dieser Form auch auf unterschiedliche Beiträge der Teilnehmenden eingegangen werden. Zudem kann auch dieses Dokument aufbewahrt und später wieder gelesen werden (Engelhardt 2015).

Engelhardt (2020) geht davon aus, dass die Wahl des Mediums je nach Phase des Supervisionsprozesses unterschiedlich erfolgt. So würden sich zum Beispiel mögliche Kundinnen und Kunden teilweise direkt per E-Mail mit einer umfangreichen Anfrage an Supervisorinnen und Supervisoren wenden. In einem solchen Fall würde also die anfragende Person das Medium (zumindest eines Teils) der Auftragsklärung auswählen. Andererseits kann das Medium gemäss Engelhardt (2020) auch bewusst vom Supervisor oder von der Supervisorin ausgewählt werden – entweder aufgrund der persönlichen Präferenz oder aufgrund fachlicher Überlegungen.

In der Online-Supervision erlebte Interventionen, die erfolgreich sind, können die Supervisand*innen in der eigenen Beratungstätigkeit mit ihren Klientinnen und Klienten anwenden. Das Gleiche gilt auch für technische Schwierigkeiten, die im Onlinesetting allenfalls erlebt werden, sodass Höllriegel (2013) denn auch vorschlägt, für die Supervision jeweils denjenigen Kommunikationskanal zu nutzen, in welchem die Beratungen, die in der Supervision behandelt werden, stattgefunden haben.

Methoden

Spezifische Konzepte, die explizit für die Online-Supervision entwickelt wurden, finden sich nur wenige. So orientieren sich Methoden und Techniken, die für die Online-Supervision empfohlen werden, zumeist an denjenigen der Onlineberatung (Engelhardt 2014). Nachfolgend werden exemplarisch einige Methoden vorgestellt.

Als erstes Beispiel wird das Vier-Folien-Konzept genannt. Engelhardt (2014) und auch Wenzel (2010) beschreiben dieses methodische Vorgehen, das von Knatz und Dodier (2003) für die Onlineberatung entwickelt wurde. Es geht um die Unterteilung des Lese- und Schreibprozesses der Beratungsperson in vier Stufen und dadurch um eine schrittweise Annäherung an das Geschriebene, welches durch das mehrmalige Lesen und Bearbeiten des Textes vertieft wird. Bei der ersten Stufe (die erste Folie) sind zunächst die Wahrnehmungen des ersten Eindrucks, erste Assoziationen und entstehende Emotionen des Gelesenen wesentlich. Als nächstes steht die Annäherung ans Thema und den Hintergrund der oder des Ratsuchenden im Vordergrund. Weiter geht es bei der dritten Folie um die eigentliche Diagnose; um Erwartungen, Wünsche etc. an die Fachperson. Die letzte Stufe schliesslich, die vierte Folie, stellt die Intervention und die Antwort dar.

Bei der systematischen Metaphernanalyse geht es darum, das metaphorische Konzeptsystem des Supervisanden bzw. der Supervisandin aufzunehmen und damit zu arbeiten. Dabei ist es auch möglich, aus der vorhandenen Metapher neue Bilder oder Systeme zu entwickeln. Durch die schriftbasierte Kommunikation und die damit einhergehende zeitlich versetzte Bearbeitung,

kann der Supervisor bzw. die Supervisorin gezielter auf diese Konzeptsysteme eingehen (Engelhardt 2014). Auch Höllriegel (2013) empfiehlt die Verwendung von Sprachbildern und Metaphern für die Online-Supervision.

Das Konzept der narrativen E-Mail-Supervision ist explizit auf die Online-Supervision ausgerichtet. Der Supervisand oder die Supervisandin schreibt seine bzw. ihre Wahrnehmungen ausführlich nieder, ohne Unterbruch durch Zwischenfragen der Supervisorin oder des Supervisors. Diese*r soll durch offene Fragen den weiteren Erzählprozess anregen (Goebel-Krayer 2007).

Laut Engelhardt (2014) bietet sich schliesslich der systemische Beratungsansatz für die Online-Supervision an, da man durch das Online-Setting sehr nahe an der Lebenswelt der Supervisand*innen ist. Wenzel (2010) und Höllriegel (2013) erwähnen, dass die zirkuläre Fragetechnik eine gut anwendbare Methode in der Mail-Beratung sei. Der Problemkontext kann damit ausgerollt und die Suche nach eigenen Lösungen gefördert werden. Auch lösungsorientierte Interventionen, wie z.B. Skalierungs- oder Ausnahmefragen werden als mögliche Techniken genannt, die in der Online-Supervision eingesetzt werden können (Höllriegel 2013).

1.2 Blended Supervision

Begriffsklärung

Zu einer Verknüpfung von Online- und Offlineformaten in der Supervision finden sich bislang kaum Veröffentlichungen. Engelhardt (2018: 72) definiert Blended Supervision als «systematische Verknüpfung von Distanzberatung (via Telefon, Smartphone, Video, textbasierte Onlineberatung) und Präsenzberatung» und als «systematische Mischung von Online- und Offline-Supervision» (Engelhardt 2015: 73). Ein vergleichbares Verständnis findet sich bei Höllriegel (2013). Bei Blended Supervision handle sich um eine «bedachte Kombination von On- und Offlinesettings» (Höllriegel 2013: 1). Sie setzt dabei den Begriff Blended Supervision mit demjenigen des Blended Counseling (Weiß 2013) gleich. Den Definitionen gemeinsam ist, dass Anteile des Supervisionsprozesses je im Onlinesetting und im Face-to-Face-Kontakt stattfinden (Reindl et al. 2016). Ingham und Fry (2016) verstehen Blended Supervision als Integration von Supervisionseinheiten, die nicht an einem physischen Ort stattfinden, mit Supervisionseinheiten, die lokal mit entsprechenden Ressourcen stattfinden kann. Von Bedeutung ist dabei, diesen Mix aus Online- und Offlinesitzungen fokussiert und reflektiert für den Supervisionsprozess zu nutzen (Engelhardt 2015). Wesentlich ist zudem, dass diese Settingwechsel konzeptbasiert stattfinden und dies über alle Supervisionsphasen hinweg. Die Wahl des Settings sollte sich dabei am Ziel, der Stärke des jeweiligen Mediums und an dem zu erwartenden Nutzen der Beteiligten richten (Höllriegel 2013). Engelhardt (2015) geht davon aus, dass die Nachfrage nach Blended Supervision zukünftig zunehmen wird. Das Potenzial dieses Supervisionsformates liegt vor allem darin, die jeweiligen Stärken der einzelnen kommunikativen Settings möglichst gewinnbringend miteinander zu verknüpfen.

Formen

Mögliche Formen der Distanzberatung, die in einer Blended Supervision angewendet werden, sind beispielsweise Telefon/Smartphone, Video oder textbasierte Formate, zum Beispiel durch Mail oder Chatfunktionen (Engelhardt 2018). Jedoch werden auch webbasierte, quasi-synchrone Formen genannt, z.B. in Form von Gruppenchats. Es ist auch möglich, für die Online-Phasen der Supervision einen anderen Supervisor oder eine andere Supervisorin zu beauftragen. Dies, weil nicht alle Supervisor*innen im Online-Setting arbeiten. Es würde sich dabei um ein stellenübergreifendes Onlineangebot handeln (Höllriegel 2013).

Es finden sich kaum konkrete Angaben, wie genau die Online- und Offline-Formen miteinander verzahnt werden können. So gibt es beispielsweise Empfehlungen, den Erstkontakt und die Kontraktphase offline zu gestalten oder auch den ganzen Supervisionsprozess online zu gestalten (Höllriegel 2013). Auch Engelhardt (2015) schreibt, dass meistens ein telefonisches Erstgespräch oder eine Voranfrage per E-Mail stattfindet. Jedoch schreibt Engelhardt (2015), dass es im Ermessen des Supervisors oder der Supervisorin liegt zu entscheiden, wann welcher Kommunikationskanal genutzt werden soll. Genaue Kenntnis der Zielgruppe, die Einschätzung der eigenen beraterischen und methodischen Kompetenzen und das Verständnis von schrift- und webbasierter Kommunikation sollen dabei Kriterien darstellen, wann ein Settingwechsel sinnvoll ist und welche Ansätze und Methoden in ein Online Setting übertragen werden können (Höllriegel 2013). Grundsätzlich müsste die Mischung zwischen Offline- und Online-Möglichkeiten gezielter und reflektierter genutzt werden (Engelhardt 2015, Engelhardt 2020). Eine entsprechende fachlich kompetente Einschätzung treffen zu können, erfordere aber Qualifikationen der Supervisorinnen und Supervisoren, welche zuerst erworben werden müssten (Engelhardt, 2020).

Einsatzbereiche – zwei konkrete Beispiele

Einen möglichen Einsatzbereich der Blended Supervision im akademischen Kontext stellen Donnelly und Fitzmaurice (2013) vom Dublin Institute of Technology in ihrem Beitrag «Development of a Model for Blended Postgraduate Research Supervision in Irish Higher Education» vor. Es handelt sich dabei um ein Angebot der Blended Gruppensupervision für Nachdiplomstudierende, die in der Forschung tätig sind, sowie für Studierende der tertiären Bildungsstufe. Da die Anzahl zu betreuender Studierender stetig zugenommen hatte, soll die Blended Gruppensupervision auch dazu dienen, die Supervisor*innen in der Eins-zu-eins-Betreuung zu entlasten.

Die Blended Gruppensupervision bestand aus drei verschiedenen Elementen; der individuellen Face-to-Face Supervision, einer Gruppensupervision mit Peers und einem Supervisor bzw. einer Supervisorin, ebenfalls Face-to-Face, und schliesslich dem letzten Element, nur Peer-to-Peer Online-Sitzungen. Dabei sollte jedes der Elemente das andere ergänzen. Wie und weshalb genau die verschiedenen Elemente miteinander verzahnt waren, beispielsweise in welcher Reihenfolge, ist nicht weiter ausgeführt. Jedes Setting fokussierte jedoch auf etwas andere Inhalte und Ziele. Das Blended Gruppenformat wurde auf dem Ansatz des Konnektivismus begründet. So sollte das Lernen, das durch die Verbindung verschiedener Informationsquellen zustande kommen kann, gefördert werden. Auch das kontinuierliche Lernen sollte dadurch gefördert werden, wie auch die Fähigkeit, Verbindungen zwischen Gebieten und Ideen herzustellen.

Die Face-to-Face-Interaktionen mit dem Supervisor oder der Supervisorin dienten der Möglichkeit, nonverbale Kommunikation wahrzunehmen, eine Beziehung zwischen Supervisor*in und Supervisand*in herzustellen und ausgedehntere Interaktionen zwischen einander zu erzeugen. Die Rolle seitens des Supervisors bzw. der Supervisorin im Einzelsetting war insbesondere diejenige eines Mentors bzw. einer Mentorin. Ziel war es, die Nachdiplomstudierenden in ihrem Prozess zu unterstützen.

In der Gruppensupervision konnte der Supervisor oder die Supervisorin eher auf allgemeine, inhaltliche Aspekte eingehen. Diese Gruppensitzungen sollten insbesondere zu einem Austausch führen und dazu, dass die Studierenden durch diverse Ideen und Perspektiven verschiedentlich herausgefordert wurden. Gleichzeitig war auch die gegenseitige Unterstützung im Lernprozess wichtig. Durch das virtuelle Gruppenlernen sollte zudem auch die Fähigkeit der Selbsteinschätzung gesteigert werden.

Abschliessend nennen die Autoren unter anderem folgende Empfehlungen für die Einführung einer Gruppensupervision im Blended Format: das Schaffen einer vertrauensvollen Atmosphäre, das persönliche Commitment und die Partizipation der Peers. Insbesondere den Rahmenbedingungen wird viel Bedeutung zugeschrieben, also zum Beispiel der Aushandlung von Regeln und die Anzahl Treffen, die abgehalten werden sollen.

Ingham und Fry (2016) setzten die Blended Supervision für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung in entlegenen ruralen Gebieten Australiens ein. Da die Auszubildner*innen nicht ständig physisch vor Ort sein konnten, wurden physische Trainingsbesuche in Kliniken mit Videokonferenzen und Telefonaten ergänzt. Dabei wurden die zukünftigen Ärztinnen und Ärzte nicht nur von einer Person in der Supervision begleitet, sondern durch ein Team von Supervisor*innen. Um die Supervision durchzuführen, wurden zunächst Personen identifiziert, die den Auszubildenden vor Ort, also im Face-to-Face-Setting, Unterstützung bieten konnten. Dies wurde dann ergänzt mit Supervisionsangeboten, die nicht Face-to-Face abgedeckt werden konnten. Es wurden schliesslich Rahmenbedingungen entwickelt, inwiefern Supervision im Rahmen der klinischen Tätigkeit oder im Rahmen des persönlichen Lernprozesses, der Vermittlung von Lernstoff, eingesetzt werden würde. Viel Wert wurde auf das selbst-reflexive Denken und die eigene Ressourcenaktivierung gelegt. Die Blended Supervision sollte vor allem dort eingesetzt werden, wo Lücken in der Supervision in einer dieser beiden Rahmenbedingungen festgestellt wurden. Viel Wert wurde auf die Kommunikationsstrukturen gelegt, z.B. Regeln der Erreichbarkeit per Telefon oder Videokonferenz. Es wurde mit einem Präsenztreffen zwischen der Supervisorin oder dem Supervisor und dem oder der Auszubildenden begonnen. Anschliessend fanden regelmässige Unterrichtseinheiten mit der oder dem Auszubildenden online statt. Zudem gab es eine Kontaktmöglichkeit per Telefon oder Videokonferenz.

Der Einsatz dieses Blended Supervisionskonzepts wurde positiv evaluiert, wobei die Autoren erwähnen, dass eine Kosten-Nutzen-Analyse nicht durchgeführt wurde. Es wurde als gute Möglichkeit eingestuft, gerade in ruralen Settings Trainings und Ausbildungen anzubieten. Mit den sich entwickelnden technologischen Möglichkeiten könnte dies noch stärker ausgebaut werden. Um den Mangel an Auszubildern vor Ort entgegenzuwirken, erhoffte man sich zusätzlich, dass es für diejenigen Personen, die Online-Supervision erfahren haben, eine Art Sprungbrett darstellte, damit sie selbst Supervisor*innen werden.

1.3 Fazit

Als Fazit des Literaturreviews kann festgehalten werden, dass bereits von diversen Feldern berichtet wird, in denen die Online-Supervision eingesetzt wird. Fast durchgängig wird in der Literatur auch festgehalten, dass Online-Supervision nicht mit Face-to-Face Supervision gleichzusetzen ist und entsprechend auch andere, neue Konzepte und Weiterbildungen braucht. Im Allgemeinen gibt es viele Arbeiten, die sich mit den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Online-Beratungsformen wie auch mit den spezifischen Herausforderungen befassen. Schliesslich kommen in diversen Texten auch erforderliche Kompetenzen seitens der Supervisor*innen vor, die es im Online-Setting braucht. Insbesondere zur Blended Supervision ist jedoch nur wenig Forschung zu finden. Gleichzeitig scheint es sich bei der Blended Supervision um einen sich abzeichnenden Trend innerhalb der Online-Supervision zu handeln.

2 Konzeption des Experiments Blended Supervision

Das Gesamtprojekt «Digitale Beratung²» fokussierte zwei Dimensionen: zunächst wurden digitale Beratungsformate als Inhalt einer Weiterbildung thematisiert, wobei die in einer Weiterbildung vermittelten digitalen Skills zu einem souveränen Umgang von Beratenden mit digitalen Möglichkeiten in ihrer Beratungspraxis beitragen sollen. Auf didaktischer Ebene wurden digitale Formen des Beratungslernens in innovativen Lernumgebungen entwickelt.

Um dieses neue Angebot möglichst praxisnah zu entwickeln, fand in einem laufenden Weiterbildungsprogramm, dem CAS Grundlagen der systemisch-lösungsorientierten Kurzzeitberatung 31, ein Experiment zu einem innovativen Lernformat statt. Dabei wurde in einer von vier Lerngruppen die Lehrsupervision als Blended Supervision durchgeführt, also aus einem Mix von klassischen Supervisionssitzungen im Face-to-Face-Setting und virtuellen Treffen.

Die Überlegungen zur Blended Supervision umfassten im Projekt zwei Schritte:

- Für die Durchführung und Auswertung des Experimentes wurde ein Konzept entwickelt, das die zentralen konzeptionellen Überlegungen sowie das Forschungsdesign umfasste.
- Aus den Erkenntnissen des Experimentes wurden Überlegungen für die Gestaltung der Blended Supervision im zukünftigen Weiterbildungsprodukt zur digitalen Beratung abgeleitet.

Blended Supervision wird in diesem Zusammenhang als eines von mehreren Lerngefäßen betrachtet, das den beraterischen Kompetenzentwicklungsprozess gezielt unterstützen soll. Dabei sind die Entwicklung der Beratungskompetenz und die Entwicklung der Medienkompetenz gleichermassen im Blick. Inwieweit und unter welchen Bedingungen dies eingelöst werden kann, sollte mit Hilfe des Experimentes explorativ überprüft werden.

Verständnis von Supervision und Blended Supervision im Projekt

In Beratungs- und Coaching-Weiterbildungen ist Supervision ein etabliertes begleitendes Lerngefäß. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht den Gesamtzusammenhang der Elemente im beteiligten CAS-Programm:

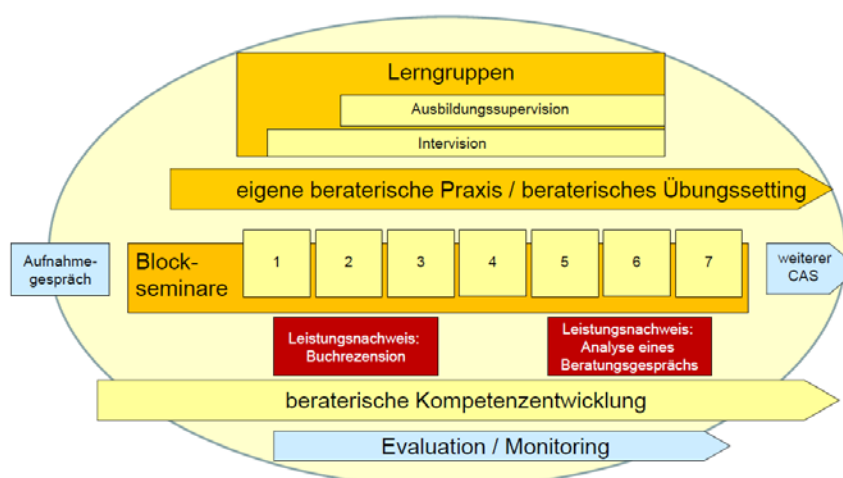


Abb. 1: Ausbildungssupervision im Gesamtzusammenhang des CAS-Programms

Supervision in der Beratungsweiterbildung

Supervision in der Beratungsweiterbildung ist in der Regel begleitend angelegt, d.h. die Supervisionssitzungen finden verteilt über den Zeitraum des CAS-Programms statt.

Im Zentrum der Supervision steht die Reflexion eigener Fälle sowie die Klärung von Fragen, die im Beratungsprozess und beim Transfer von Lerninhalten in die eigene Praxis auftauchen. Zudem werden die Supervisand*innen angeleitet, sich aktiv mit ihrer beraterischen Haltung, ihrer Beratungsrolle im jeweiligen Arbeitskontext und ihrem persönlichen Beratungsstil auseinanderzusetzen und das eigene Beratungshandeln auch kritisch zu reflektieren. In diesem Sinne ist die Ausbildungssupervision ein wesentliches Lerngefäß im CAS-Programm und soll die Supervisand*innen bei der Entwicklung und Erweiterung ihrer Beratungskompetenz sowie ihrer Identität als Berater*innen unterstützen.

Neben der Bearbeitung eigener Fälle spielt das Modell-, Beobachtungs- oder auch Erfahrungslernen eine zentrale Rolle, denn die gemeinsame Arbeit in der Lerngruppe bietet die Möglichkeit, unterschiedliche Arbeitsweisen, Methoden und Sichtweisen des Vorgehens anderer kennen zu lernen. Ebenfalls sind die Lernsituationen zwischen Supervisor*in und Supervisand*innen im "Hier und Jetzt" und die Beziehungen, die sich zwischen den Mitgliedern der Supervisionsgruppe ergeben, bedeutend.

Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung

Der Diskurs zu Blended Supervision steht derzeit noch am Anfang (vgl. Punkt 1.2). Das Verständnis von Blended Supervision im vorliegend beschriebenen Projekt lehnt sich eng an das Verständnis von Blended Counseling an. Darunter verstehen wir die systematische, konzeptionell fundierte, passgenaue Kombination verschiedener digitaler und analoger Kommunikationskanäle in der Beratung (vgl. Hörmann et al. 2019, Hörmann 2018). In Anlehnung an diesen Begriff wird unter «Blended Supervision» verstanden, dass in einem geplanten Prozess digital unterstützte Supervisionssitzungen im digitalen Setting systematisch mit Präsenztreffen kombiniert werden. Da eine Ausbildungssupervision Bestandteil eines Lernprozesses ist, kommen bei Blended Supervision im Rahmen der Beratungsweiterbildung auch Aspekte des Blended Learning (vgl. z.B. Mürner et al. 2015) zum Tragen. Zudem gilt es, Erfahrungen aus dem Diskurs zur Onlinesupervision zu berücksichtigen (vgl. Punkt 1.1).

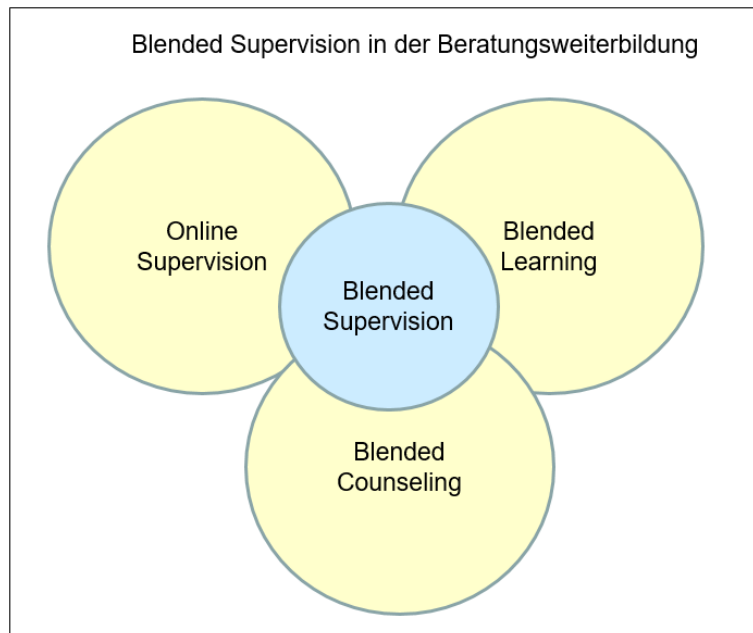


Abb. 2: Diskursive Grundlegung von Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung

Das Experiment hatte zum Ziel, einen Beitrag dazu zu leisten, die unter Punkt 1.1 - 1.3 aufgezeigte Lücke im Fachdiskurs zu schliessen und die Überlegungen zu Onlinesupervision, zu Blended Counseling sowie zu Blended Learning gezielt im Feld der Lehr- und Ausbildungssupervision in Beratungsweiterbildungen miteinander zu verknüpfen.

Die oben beschriebenen Aspekte von Supervision im Rahmen der Beratungsweiterbildung galten beim Experiment sowohl für Sitzungen im Präsenzsetting vor Ort als auch für die Onlinesitzungen. Bei den virtuellen Sitzungen war die Lernsituation zwischen Supervisorin und Supervisand*innen insofern verändert, als sich auch die Supervisorin in Bezug auf das Experiment als Lernende betrachtete. Sie¹ hatte zwar Erfahrungen in der Gestaltung von Online-Meetings mit grösseren Gruppen oder in der Gestaltung von Einzelsupervisionen im Onlinesetting, nicht jedoch in der Anleitung einer Gruppenlehrsupervision im Blended Format mit Unterstützung der im Experiment verwendeten Plattform CAI World. Somit konnten sowohl die Supervisand*innen wie auch die Supervisorin als Lernende in Bezug auf die Nutzung der verschiedenen Tools in CAI World angesehen werden. Das Experiment erforderte insofern von allen Beteiligten die Bereitschaft, Neues auszuprobieren und sich offen und flexibel zu zeigen.

2.1 Ziele des Experiments

Ziel des Experimentes war es, erste Erfahrungen mit dem Lerngefäss Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung zu sammeln und systematisch zu evaluieren. Insbesondere von Interesse waren die Resultate bezüglich der Akzeptanz eines Blended Supervisionsformates, die Usability der Beratungs- und Coachingplattform CAI World sowie zum Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess der Weiterbildungsteilnehmenden (vgl. dazu ausführlich Kapitel 3.1).

¹ Die Ausführungen beziehen sich auf die konzeptionell beteiligte Supervisorin Daniela Melone, die das gesamte Experiment (Phasen 1 und 2) begleitete und nur teilweise auf die in Phase 2 dazu gekommenen Supervisor*innen.

Zudem sollten einige Vorannahmen im Hinblick auf potenzielle Nutzenaspekte von Blended Supervision überprüft werden. So bestand, abgeleitet aus ersten Forschungsergebnissen zu Blended Counseling, die Annahme, dass durch die Kombination von Face-to-Face-Supervisionen mit Sitzungen im digitalen Setting die beteiligten Weiterbildungsteilnehmenden hinsichtlich verschiedener Aspekte potenziell profitieren könnten:

- *Lebensweltnähe*
Supervision im digitalen Setting knüpft an der heutigen, von digitalen Medien geprägten Lebenswelt der Supervisand*innen an. Bei den Online-Sitzungen entfällt der Anreiseweg, sodass die Supervisionen potenziell besser in den Arbeitsalltag zu integrieren sind.
- *Erwerb digitaler Skills*
Die Nutzung der Plattform CAI World im Rahmen der Supervision fördert ganz grundsätzlich auch Skills im professionellen Umgang mit digitalen Formaten.
- *Intensivere Unterstützung im Lernprozess*
In Analogie zu einer Intensivierung des Beratungsprozesses durch Blended Counseling könnte auch in der Blended Supervision durch eine kürzere Abfolge der virtuellen Treffen potenziell die Intensität des Lernprozesses in der Supervision gesteigert werden. Fragen und Anliegen zu eigenen Fällen können so zeitnah besprochen werden.
- *Exemplarisches Lernen*
In der Supervision wird mit dem Modell des exemplarischen Lernens gearbeitet. Somit kann die Plattform CAI World nicht nur im Supervisionskontext kennengelernt werden, sondern davon abgeleitet könnte auch entdeckt werden, welche Werkzeuge davon in allenfalls adaptierter Form in die eigene Beratungspraxis zu übernehmen wären.

Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen sowie die Durchführung des Experiments näher erläutert.

2.2 Die Beratungs- und Coachingplattform CAI World

Tschopp (2019: 27) unterscheidet im Kontext von Blended Counseling begrifflich zwischen «tools» (Werkzeugen) und «Plattformen». Tools unterstützen demnach spezifische Beratungsaktivitäten, wohingegen auf Plattformen mehrere Tools zu einem Paket zusammengefasst werden. Die Begriffsverwendung wurde auch im Experiment Blended Supervision genutzt. Mit Plattformen sind konkrete Produkte, wie beispielsweise CAI World, gemeint.

Im Projekt wurden verschiedene Gattungen von Tools unterschieden:

- generelle Grundfunktionen einer Videokommunikationsplattform: sich sehen über ein Videobild, sich hören
- allgemeine, unspezifische Tools
 - Chat als ergänzende schriftbasierte Kommunikationsmöglichkeit
 - Screensharing bzw. das Teilen von Dokumenten
 - Whiteboard
 - Präsentation
- beratungsbezogene Tools (siehe unten)

Teil der Konzeption war es, im Experiment die virtuellen Supervisionssitzungen über die Plattform CAI World² durchzuführen. Da die Aspekte Datenschutz und Datensicherheit im Projekt in Anlehnung an den Fachdiskurs zu Onlineberatung (vgl. DGOB 2020, DGOB/DGFS 2017, FSP 2018, Hörmann 2020, Wenzel 2006) auch für die Konzeption von Blended Supervision als notwendiger Qualitätsstandard angesehen wurden, war dies ein erstes entscheidendes Auswahlkriterium.

Darüber hinaus sollte evaluiert werden, inwieweit das Angebot von beratungsspezifischen Tools aus der Sicht von Supervisor*innen und Supervisand*innen eine sinnvolle Ergänzung im Rahmen einer Onlinesupervision darstellt. Aus diesem Grund wurde die Plattform CAI World für das Experiment ausgewählt.

CAI-Formate

Im Mai 2020 (gemäß Kupke 2020: 13) nutzen ca. 6000 Personen CAI World im Beratungskontext und ca. 25000 im Bildungskontext. Zunächst sind auf CAI World bei der Buchung je nach Lizenz ein oder zwei Formate wählbar, die jeweils eine unterschiedliche Zusammenstellung von Tools beinhalten. Exemplarisch werden nachfolgend die Formate Coaching CC und Teamdevelopment angeführt, weitere CAI-Formate finden sich im Anhang:

Coaching CC



Teamdevelopment




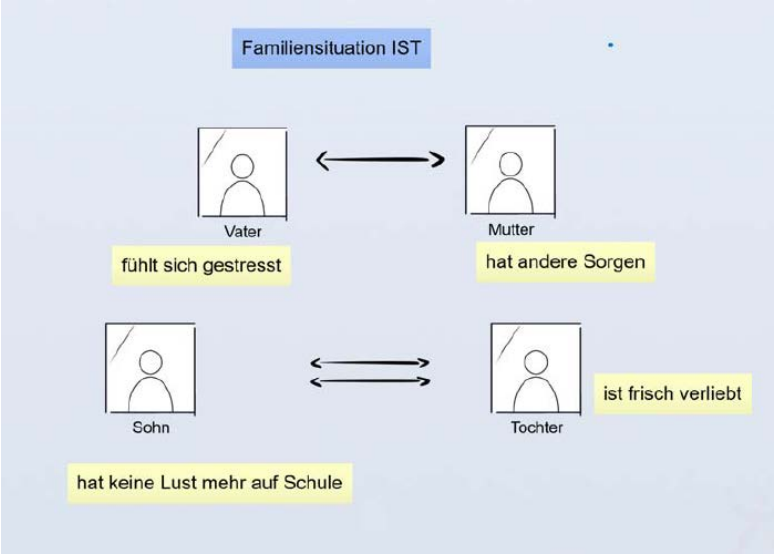


Abb. 3: exemplarische Formate auf der Coachingplattform CAI World

² <https://www.CAI World.com/online-collaboration-coaching>

Beispiele für beratungsspezifische Tools auf der Plattform CAI World

Gemäss Berninger-Schäfer dienen die auf CAI World verfügbaren Interventionsmethoden «der Visualisierung, der Anregung von assoziativem und dissoziativem Arbeiten und kreativem Brainstorming, der gezielten Ressourcenaktivierung und dem Perspektivwechsel. Beim Einsatz von Tools ist zu beachten, dass sie ihre Bedeutung erst dadurch gewinnen, dass sie sinnvoll und wirksam eingesetzt werden, um den Coachingprozess zu steuern. Dabei geht es insbesondere darum, die Aufmerksamkeit auf Ressourcen und wünschenswerte, ganzheitliche Erlebensmuster zu lenken. Das Ziel ist die Erhöhung der Selbststeuerungsfähigkeit der KlientInnen» (Berninger-Schäfer 2018: 105). In CAI World stehen insgesamt ca. 30 interaktive visuelle Tools für unterschiedliche Anliegen zur Verfügung (Kupke 2020: 13), von denen einige nachfolgend mit einem Anwendungsbeispiel gezeigt werden:

Tool	Beispielbild
 <p>Systembild (Aufstellung)</p>	
 <p>Soziogramm</p>	 <p>Familiensituation IST</p> <p>Vater: fühlt sich gestresst</p> <p>Mutter: hat andere Sorgen</p> <p>Sohn: hat keine Lust mehr auf Schule</p> <p>Tochter: ist frisch verliebt</p>

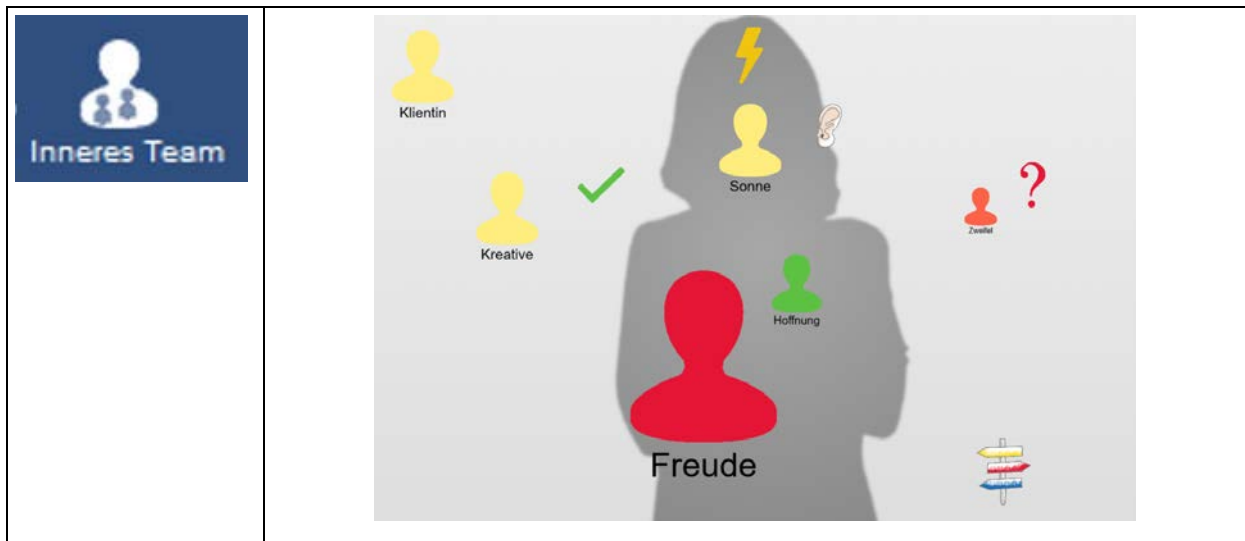


Abb. 4: Beispiele beratungsspezifischer Tools auf CAI World

2.3 Phase 1 des Experiments

Zu Beginn des Projektes war geplant, dass im Weiterbildungsgang CAS Grundlagen der systemisch-lösungsorientierten Kurzzeitberatung 31³ eine von drei Supervisionsgruppen, im Folgenden Experimentiergruppe genannt, die Supervisionssitzungen in einem Blended-Format durchführen sollte. Die Teilnehmenden des CAS-Programms konnten zu Beginn ihrer Weiterbildung wählen, ob sie am Experiment Blended Supervision teilnehmen oder lieber eine Supervisionsgruppe im klassischen Face-to-Face-Setting besuchen wollten.

2.3.1 Beteiligte

Insgesamt nahmen 19 Personen am CAS Grundlagen 31 mit Start im September 2019 teil. Aus der Gesamtgruppe der Weiterbildungsteilnehmenden wurden vier Supervisionsgruppen gebildet.

Die **Experimentiergruppe** bestand aus drei Personen (alle weiblich, zwischen 28 und 32 Jahre alt), welche das CAS-Programm besuchten und sich freiwillig meldeten, um am Experiment und an dessen Evaluation teilzunehmen. Gewünscht war, dass die Teilnehmenden dieser Gruppe Offenheit für das Experiment, Flexibilität und die Bereitschaft, sich mit den technischen Rahmenbedingungen des Experimentes zu befassen sowie sich an der Auswertung des Experimentes zu beteiligen, mitbringen sollten.

Das Experiment Blended Supervision wurde von einer Fachperson mitkonzipiert und begleitet, die an der HSA FHNW zum einen bereits langjährig als Supervisorin im Rahmen des MAS-Programms Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung und -therapie, zum anderen auch als Lehrbeauftragte zum Thema «Digitale Beratung» tätig war. Sie verfügte insofern über ein Spezialwissen und Erfahrungen, die für die gelingende Durchführung des Experimentes notwendig erschienen. Dazu gehörten Kompetenzen zur Gestaltung einer systemisch-lösungsorientierten

³ ab jetzt CAS Grundlagen 31

Lehrsupervision im virtuellen Setting, Erfahrungen mit digitalen Beratungsformaten, Experimentierfreude und die Offenheit für Neues. Die **Supervisorin der Experimentiergruppe (SuVi A)** begleitete neben der Blended Supervisions-Gruppe noch eine weitere Gruppe, bei welcher die Supervisionen ausschliesslich im Face-to-Face-Setting stattfinden sollten. Ein direkter Vergleich des Prozesses dieser beiden Gruppen im Rahmen der Evaluation war vorgesehen. Diese ursprünglich als **Kontrollgruppe** vorgesehene Supervisionsgruppe bestand aus fünf Personen und die Sitzungen fanden in Phase 1 in Zürich statt.

2.3.2 Ablauf Blended Supervision

Im Rahmen der Blended Supervision sollten sich bei der Experimentiergruppe ab Oktober 2019 virtuelle Treffen systematisch mit Präsenztreffen abwechseln. Wie in der nachfolgenden Abbildung des geplanten Ablaufs ersichtlich wird, startete die Experimentiergruppe gemeinsam mit der Supervisorin mit einem Präsenztreffen (F2F) von vier Lektionen à 45 Minuten. Darauf folgten zwei kürzere Supervisionssitzungen, welche virtuell über die Plattform CAI World stattfinden sollten. Anschliessend sollte ein weiteres Präsenztreffen folgen.

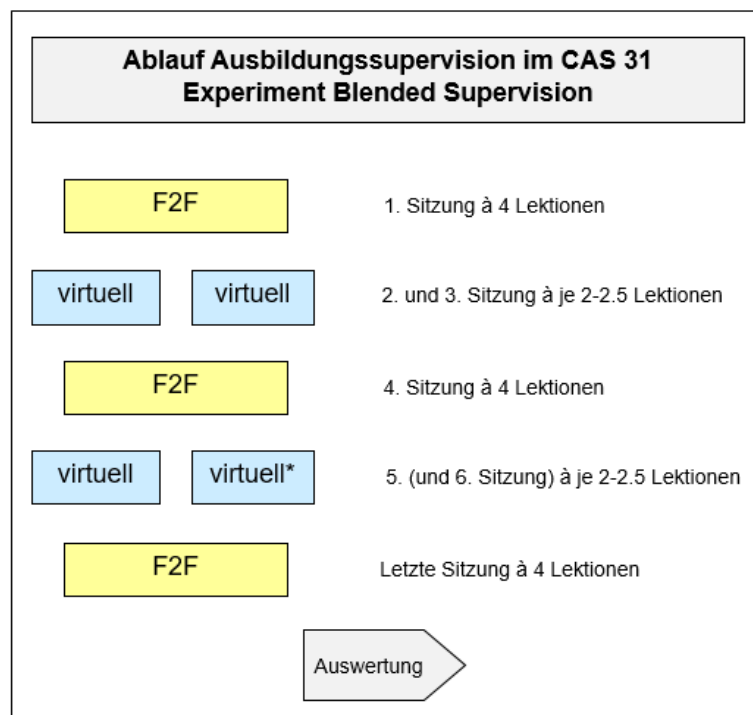


Abb. 5: Geplanter Ablauf der Blended Supervision im Experiment

Die Präsenztreffen fanden in Zürich in der Praxis der Supervisorin statt, und sollten nach Möglichkeit über den gesamten Zeitraum der laufenden Weiterbildung verteilt sein. Die Anzahl der virtuellen Treffen wurde zu Beginn nicht festgelegt, sondern sollte flexibel gehandhabt werden: je nachdem, wie viel Zeit für die ersten beiden virtuellen Treffen aufgewendet worden war, sollten noch ein oder zwei virtuelle Treffen stattfinden, bevor in einem letzten Präsenztreffen der Supervisionsprozess abgeschlossen werden sollte.

2.3.3 Vorbereitung

Die konzeptionell beteiligte Supervisorin sowie die Mitarbeiter*innen des Projektteams nahmen im August 2019 an einer halbtägigen Schulung zur Plattform CAI World teil. Diese Schulung wurde durch eine Trainerin der CAI World GmbH durchgeführt und enthielt eine grundlegende Einführung in die Plattform und ihre Möglichkeiten. Zudem erhielten die Beteiligten die notwendigen Lizenzen für CAI World.

Die Durchführung von Supervisionssitzungen im digitalen Setting setzte voraus, dass die teilnehmenden Supervisand*innen über einen eigenen Laptop/PC inkl. Kamera und eine stabile Internetverbindung verfügten. Im Rahmen des Projektes wurde den Teilnehmerinnen der Experimentiergruppe ein Headset mit Mikrofon zur Verfügung gestellt, um störende Rückkoppelungen zu vermeiden.

2.4 Phase 2 des Experiments

Aufgrund der Situation im Frühjahr 2020, in der aufgrund der Covid-19-Pandemie keine Face-to-Face Supervisionen mehr möglich waren, wurde das Experiment auf weitere Lerngruppen und deren noch ausstehende Supervisionssitzungen ausgeweitet.

2.4.1 Beteiligte erweitertes Experiment

Ab April 2020 sollten fünf weitere Supervisionsgruppen in das Experiment einbezogen werden

- zwei weitere Lerngruppen im CAS Grundlagen 31⁴ sowie
- drei Lerngruppen im CAS Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung advanced 19.

Die verbleibenden Supervisionssitzungen dieser Gruppen sollten ebenfalls online durchgeführt werden, wenn möglich über die datenschutzkonforme Beratungsplattform CAI World.

Schlussendlich nahmen ab Frühling 2020 insgesamt fünf⁵ Supervisionsgruppen, d.h. die Experimentiergruppe und vier weitere Gruppen, mit insgesamt 22 Weiterbildungsteilnehmenden am Experiment teil.

Im erweiterten Experiment gab es demzufolge

- unterschiedliche Motivlagen der beteiligten Supervisand*innen
 - freiwillige Teilnahme vs. Teilnahme aufgrund der Pandemiesituation
- unterschiedliche Ausgangslagen der beteiligten Supervisor*innen
 - freiwillige Teilnahme vs. Teilnahme aufgrund der Pandemiesituation
 - Einbindung in die Konzeption des Experimentes vs. kurzfristige Umstellung auf Online-supervision
 - Vorerfahrungen mit Beratung und Supervision im digitalen Setting vs. wenig bis keine Vorerfahrungen

⁴ Eine Supervisorin im CAS Grundlagen 31 hatte mit ihrer Gruppe die Lehrsupervision bis Mitte März bereits abgeschlossen, so dass diese Gruppe nicht ins Onlinesetting überführt wurde.

⁵ Faktisch nahmen dann aus dem CAS advanced 19 zwei Supervisionsgruppen am Experiment teil, da ein Supervisor nach der CAI-Schulung darum bat, seine verbleibende Sitzung zu einem späteren Zeitpunkt im Präsenzsetting durchführen zu dürfen.

- keine Möglichkeit eines sinnvollen Vergleichs der beiden Gruppen der Supervisorin A aufgrund veränderter Rahmenbedingungen
- Unterschiede in der Abfolge der Elemente der Blended Supervision
- der vorgesehene Ablauf der Blended Supervision der Experimentiergruppe konnte aufgrund der Pandemiesituation nicht durchgeführt werden

Die situationsbedingte Erweiterung des Experiments bot somit die Möglichkeit, weitere Personengruppen in das Experiment einzubeziehen und im Rahmen der Evaluation zu befragen, beispielsweise hinsichtlich der Motivlage zu Blended Supervision und zu ihren Erfahrungen.

Die untenstehende Tabelle zeigt eine Übersicht aller am ursprünglichen (Phase 1) und erweiterten (Phase 2) Experiment beteiligten Supervisionsgruppen.

CAS Grundlagen der systemisch-lösungsorientierten Kurzzeitberatung 31						
Lerngruppe	Supervisor*in	Anzahl TN	w	m	Alter (Jahre)	Bezeichnung
A1	SuVi A	3	3	0	27-33, $M = 29.3$	Experimentiergruppe
A2	SuVi A	5	5	0	29-51, $M = 35.2$	ursprüngl. Kontrollgruppe
B	SuVi B	5	5	0	31-48, $M = 38.4$	weitere Gruppe
CAS Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung advanced 19						
Lerngruppe	Supervisor*in	Anzahl TN	w	m	Alter (Jahre)	Bezeichnung
C	SuVi C	5	4	1	33-51, $M = 40.0$	weitere Gruppe
D	SuVi D	4	2	2	33-59, $M = 47.3$	weitere Gruppe

Tab. 1: Gruppen und Teilnehmende Experiment Blended Supervision

Bei einer weiteren Lerngruppe mit 6 Teilnehmenden hatte der Supervisor zwar im April 2020 an der CAI-Schulung teilgenommen, entschied sich dann aber zusammen mit seiner Gruppe die noch ausstehende Sitzung in den Juli / August zu verschieben und dann im Präsenzmodus durchzuführen.

2.4.2 Ablauf Blended Supervision

Aufgrund der Pandemiesituation konnte in der Experimentiergruppe die ursprünglich geplante Abfolge der Sitzungen nicht gänzlich eingehalten werden: Die Abschluss Sitzung fand ebenfalls virtuell statt und nicht– wie ursprünglich geplant – im Face-to-Face-Setting.

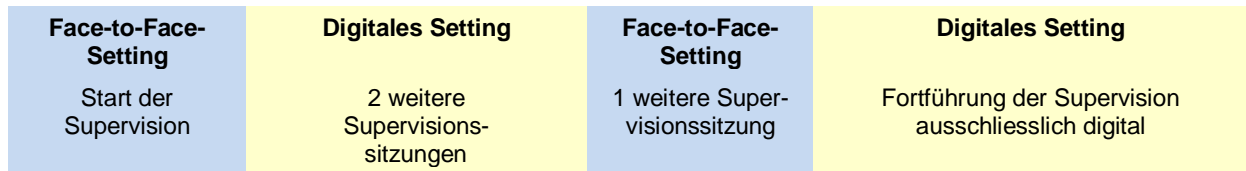


Abb. 6: Verlauf der Blended Supervision in der Experimentiergruppe

In den Gruppen, die ab Mitte März 2020 in das Experiment einbezogen wurden, erfolgte der erste Teil der Supervision im Face-to-Face-Setting, die verbleibenden Sitzungen wurden im virtuellen Setting durchgeführt.

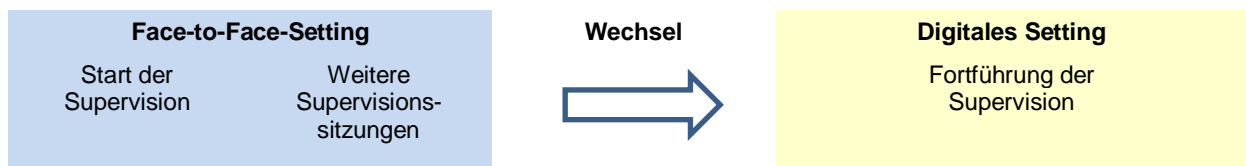


Abb. 7: Verlauf der Blended Supervision in den weiteren Gruppen

Die Blended Supervisionen dieser Gruppen unterschieden sich gegenüber der Experimentalgruppe in folgenden Punkten:

Abfolge von analogen und virtuellen Einheiten: Aufgrund der besonderen Lage gab es keine Abfolge von analogen und virtuellen Treffen im Wechsel, sondern nach einer ersten Phase im F2F-Kontakt (Oktober 2019 bis Februar 2020), erfolgten sämtliche weiteren Supervisionssitzungen im virtuellen Setting.

Anzahl der Sitzungen im virtuellen Setting: Die Anzahl der virtuellen Sitzungen war unterschiedlich und variierte zwischen einer und drei Sitzungen. Die Empfehlung war, dass die virtuellen Sitzungen maximal 3 Lektionen umfassen sollten und nicht, wie im Präsenzsetting, 5 Lektionen. Davon war abhängig, wie viele virtuelle Sitzungen es noch gab.

Die untenstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Abfolgen der Supervisionssettings (F2F/Online) sämtlicher am Experiment beteiligter Gruppen und verdeutlicht, wie viele Supervisionssitzungen insgesamt in der jeweiligen Lerngruppe stattgefunden haben und wie viele Sitzungen davon im digitalen Setting durchgeführt wurden.

Gruppe	Supervisor*in	SuVi 1	SuVi 2	SuVi 3	SuVi 4	SuVi 5	SuVi 6	Sitzungen gesamt	davon Online- sitzungen
Experimentier- gruppe (A1)	SuVi A	F2F 10/2019	virtuell 11/2019	virtuell 12/2019	F2F 02/2020	virtuell 03/2020	virtuell 06/2020	6	4
weitere Gruppe A2	SuVi A	F2F 11/2019	F2F 01/2020	F2F 03/2020	virtuell 04/2020			4	1
weitere Gruppe B	SuVi B	F2F	F2F	virtuell 04/2020	virtuell 05/2020	virtuell 05/2020		5	3
weitere Gruppe C	SuVi C	F2F	F2F	virtuell 03/2020	virtuell 05/2020			4	2
weitere Gruppe D	SuVi D	F2F	F2F	virtuell 04/2020	virtuell 05/2020	virtuell 06/2020		5	3

Tab. 2: Abfolge der Blended Supervision nach Setting und Gruppen

2.4.3 Vorbereitung des erweiterten Experiments

Auch beim erweiterten Experiment war CAI World als Plattform für die Onlinesupervisionen vorgesehen. Die neu hinzugekommenen Supervisor*innen durchliefen im April 2020 eine halbtägige Schulung, um die Plattform und insbesondere ihre Anwendungsmöglichkeiten im Kontext der Supervision kennenzulernen.

Im Nachgang der Schulung entschieden sich zwei Supervisoren nicht mit CAI World zu arbeiten. Einer kritisierte die zu geringe Bildgrösse in der Personenansicht und sah zudem keine sinnvolle Einsatzmöglichkeit der beratungsspezifischen Tools. Dieser Supervisor hatte bereits im März 2020 eine geplante Supervisionssitzung kurzfristig über Zoom durchgeführt. Zoom gilt jedoch nicht als datenschutzkonform. Dies wäre aber in Anlehnung an den Fachdiskurs ein wesentlicher Qualitätsstandard nicht nur für Onlineberatung, sondern auch für Onlinesupervision. Aus hochschulischer Sicht erfüllt Zoom aus diesem Grund nicht die Anforderungen an eine vertrauliche Supervisionssitzung. Der Supervisor wurde darum gebeten, die verbleibende Sitzung mit der – über Schweizer Hochschulserver laufenden – Videoplattform Jitsi durchzuführen.

Ein anderer Supervisor bat zu einem späteren Zeitpunkt darum, die letzte noch verbleibende Sitzung – auch auf Wunsch seiner Gruppe – im Präsenzmodus durchführen zu können. Da es somit keine Onlinesupervision gab, war diese Gruppe nicht in das Experiment einbezogen.

Im Anschluss an die CAI-Schulung erhielten die neu hinzugekommenen Supervisor*innen die entsprechenden Lizenzen.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Online-Supervision war, dass die teilnehmenden Supervisor*innen über einen eigenen Laptop inkl. Kamera und eine stabile Internetverbindung verfügten.

3 Evaluation des Experiments Blended Supervision

Anknüpfend an die in Punkt 2.2 formulierten Ziele werden nachfolgend die drei Untersuchungsbereiche der Evaluation sowie die dazugehörigen Forschungsfragen und die methodische Vorgehensweise näher erläutert.

3.1 Untersuchungsgegenstand / Forschungsfragen der Evaluation

Die Erprobung der Blended Supervision sollte Erkenntnisse zu den nachfolgenden Aspekten generieren:

3.1.1 Akzeptanz des Formates Blended Supervision

Die Akzeptanz sollte erfasst werden über

- die Offenheit der CAS-Teilnehmenden, sich am Experiment zu beteiligen,
- die positiven Nutzenerwartungen im Hinblick auf das Experiment sowie
- die Erfahrungen und das bilanzierende Fazit im Hinblick auf eine mögliche weitere Nutzung eines solchen Formates.

Auch die Erfahrungen der Supervisor*innen waren von zentraler Bedeutung. Demnach sollten Vor- und Nachteile des Blended-Formats aus beiden Perspektiven festgehalten werden.

Die untenstehende Tabelle zeigt die Konkretisierungen der Kriterien bzw. mögliche zu den drei Kriterien zugehörige Fragen sowie welche Perspektiven erhoben wurden.

Kriterium	Konkretisierung bzw. zugehörige Fragen	Perspektive
Beteiligung am Experiment	- Welche Gründe wurden für eine Teilnahme am Experiment angeführt? - Aus welchen Gründen haben sich CAS-Teilnehmende gegen eine Teilnahme am Experiment entschieden?	alle Teilnehmenden CAS Grundlagen 31
Positive Nutzenerwartungen	- Welchen Nutzen erhofften sich die Teilnehmenden von ihrer Teilnahme am Experiment? - Welchen Erwartungen hatte die Supervisorin an das Experiment?	TN und Supervisorin Experimentiergruppe
Positive/negative Erfahrungen/ Schlussfazit zur Akzeptanz des Formates Blended Supervision	Die Teilnehmenden am Experiment und die Supervisor*innen wurden sowohl formativ als auch bilanzierend dazu befragt, welche Erfahrungen sie mit dem Format gemacht haben und wie sich bilanzierend die Akzeptanz eines solchen Formates darstellt.	TN alle Lerngruppen, Supervisor*innen

Tab. 3: Kriterien Untersuchungsbereich Akzeptanz der Blended Supervision

3.1.2 Usability der Beratungsplattform CAI World und weiterer Videotools

Usability wird verstanden als Benutzerfreundlichkeit und ist (nicht nur) aus medienpsychologischer Perspektive ein «entscheidendes Qualitätsmerkmal für die mobile Mensch-Computer-Interaktion (...), die umso grösser ist, je mehr Personen mit der jeweiligen mobilen Computertechnik eine Aufgabe erledigen können und je zufriedener die Nutzer mit der Nutzungserfahrung sind» (Batinic/Appel 2008: 223). Groner et al. konkretisieren Usability zusätzlich über vier zentrale Merkmale: «Demzufolge müssen folgende vier Eigenschaften zutreffen, damit die Anwendung eines Produktes als benutzerfreundlich bezeichnet werden kann:

1. Nützlichkeit: Kann die Anwendung die Bedürfnisse der Benutzer befriedigen?
2. Erlernbarkeit: Ist es für den Benutzer einfach, die Anwendung zu erlernen?
3. Effizienz: Kann der Benutzer eine Aufgabe schnell und ohne Fehler erledigen?
4. Zufriedenheit: Entspricht die Anwendung den Erwartungen des Benutzers?»

(Groner/Raess/Sury 2008: 430-431).

Für das Experiment Blended Supervision war die Beratungs- bzw. Coachingplattform CAI World vorgesehen (vgl. Punkt 2.3), welche synchrones und asynchrones Arbeiten verbindet und zudem den Einsatz verschiedener beratungsmethodischer Tools ermöglicht (vgl. Berninger-Schäfer 2018: 39, Berninger-Schäfer 2012, Kupke, 2020:13). Ziel war es, Erfahrungen mit CAI World insgesamt sowie mit den verschiedenen beratungsspezifischen Tools auf der Plattform zu sammeln und diese differenziert nach den Perspektiven Supervisand*innen und Supervisorin auszuwerten. Die Evaluation fokussierte dabei bezogen auf CAI World insbesondere zwei Aspekte:

- zum einen sollte näher betrachtet werden, inwieweit sich CAI World für das Format Blended Supervision eignet, inwieweit also eine Usability im oben angeführten Sinn identifizierbar ist,
- mit Bezug auf das Gesamtprojekt sollte geklärt werden, inwieweit sich CAI World als eine mögliche Lösung für methodisch vielfältige synchrone Onlineberatung, zukünftig im Rahmen der Weiterbildung «Digitale Beratung» eignet.

Wie hoch die Nutzerfreundlichkeit der Plattform eingeschätzt wird, bezog sich im Experiment auf den Aspekt der Nutzung von CAI World im Rahmen der Ausbildungssupervision.

Bei der Evaluation standen die Kriterien Zugang, Technische Rahmenbedingungen der virtuellen Sitzungen sowie positive und negative Erfahrungen mit der Plattform im Fokus. Die untenstehende Tabelle zeigt die Konkretisierungen bzw. die zugehörigen Fragen zu den Kriterien sowie die Personengruppen, deren Perspektive von Interesse waren.

Kriterium	Konkretisierung bzw. zugehörige Fragen	Perspektive
Zugang	- Login-Prozess	TN und Supervisorin Experimentiergruppe Sowie TN und Supervisor*innen erweitertes Experiment
Technische Rahmenbedingungen virtuelle Sitzung	- Bildübertragung - Tonqualität - Stabile Verbindung	
Nutzung Plattformen und Tools	- Wie wurde die Plattform genutzt? - nur kommunikative Grundfunktionen - generelle Tools - beratungsspezifische Tools	
Positive / negative Erfahrungen	- Welche positiven Erfahrungen mit der Nutzung der Plattform CAI wurden gemacht? - Welche Herausforderungen stellten sich? - Welche Elemente der Plattform wurden als besonders hilfreich wahrgenommen? - Welche Elemente der Plattform werden als verzichtbar (für die Blended Supervision) eingeschätzt?	

Tab. 4: Kriterien Untersuchungsbereich Usability der verwendeten Plattform

Im erweiterten Experiment wurden ersatzweise in einigen Supervisionsgruppen die Plattformen Zoom und/oder Jitsi verwendet (vgl. Punkt 2.3). Da diese nur die kommunikativen Grundfunktionen und generelle Tools enthalten, nicht jedoch beratungsspezifische Tools, konnten diese nur zu den allgemeinen Aspekten evaluiert werden (vgl. Punkt 4.4.1).

3.1.3 Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess

Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms wird die beraterische Kompetenzentwicklung als Prozess verstanden, der durch spezifische Lerngefäße unterstützt und gefördert werden soll. Die Lernprozesse der Teilnehmenden wurden auf zwei verschiedenen Ebenen betrachtet:

- einerseits der Lernprozess im Umgang mit der Blended Supervision bzw. im Umgang mit digitalen Elementen in der Supervision und
- andererseits die Unterstützung der beraterischen Kompetenzentwicklung der Teilnehmenden durch die Blended Supervision (ggf. im Vergleich zu herkömmlichen Supervisionssettings).

Die untenstehende Tabelle zeigt die Kriterien, mit denen dieser Aspekt operationalisiert wurde, sowie die entsprechenden Konkretisierungen bzw. zugehörigen Fragen und welche Perspektiven von Interesse waren.

Kriterium	Konkretisierung bzw. zugehörige Fragen	Perspektive
Gestaltung der Supervisions-sitzung(en)	<ul style="list-style-type: none"> - Welche methodischen Tools wurden verwendet? - Aus welchen Gründen? 	Supervisor*in
Weitere Aspekte der Supervisions-sitzung	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungsgestaltung - Arbeitsklima, Arbeitsatmosphäre - Ziele und Themen 	TN alle Lerngruppen, Supervisor*innen
Eigener Lernprozess der TN	<ul style="list-style-type: none"> - Inwiefern wurden durch die Blended Supervision die digitalen Skills gefördert? - Inwiefern wurden durch Blended Supervision Skills zur digitalen Beratung gefördert? - Inwiefern waren im Hinblick auf den (eigenen) Lernprozess Unterschiede zum klassischen Supervisionsformat erkennbar? Welche? 	TN Experimentiergruppe Weitere TN, die mind. 2 SuVi online durchgeführt haben
Gestaltung der Blended Supervision	<ul style="list-style-type: none"> - Was sind Unterschiede zur Supervision im F2F-Setting? 	Supervisor*in

Tab. 5: Kriterien Untersuchungsbereich Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess

3.2 Methodisches Vorgehen

Das Experiment Blended Supervision wurde begleitend und bilanzierend evaluiert. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Evaluationsschritte im Überblick. Um Aussagen zu den genannten Fragen machen zu können, wurden in der Evaluation verschiedene Methoden eingesetzt: Fragebögen (formativ und summativ, paper pencil und online), sowie vertiefende Videointerviews.

Zeitpunkt	Befragte	Methode	Ziel / untersuchter Aspekt
Oktober 2019	Teilnehmende CAS 31	Schriftlicher Fragebogen Baseline	Motivation für Teilnahme / Nichtteilnahme am Experiment
Oktober 2019 – Juni 2020	Supervisandinnen Experimentiergruppe	Schriftlicher Fragebogen B begleitend	
Oktober 2019 – April 2020	Supervisorin Experimentiergruppe	nach jeder Supervisionssitzung	
April 2020 – Juli 2020	Supervisorin Experimentiergruppe und weitere beteiligte Supervisorinnen	begleitend nach jeder Supervisionssitzung sowie bilanzierend nach der letzten Sitzung	Unterschiede F2F / virtuelle Supervision künftige Nutzung Optimierungspotenzial Vor- und Nachteile Tools
Juni 2020	Supervisand*innen	Summative Online-Befragung nach Abschluss der Supervision	Erfahrungen mit Onlinesupervision
Juli / August 2020	3 Supervisandinnen Experimentiergruppe 3 Supervisand*innen weitere Gruppen 3 Supervisor*innen	Videointerviews mittels WebEx	Vertiefende Reflexion der relevanten Aspekte

Tab. 6: Methodisches Vorgehen im Überblick

Im Folgenden werden die verschiedenen methodischen Elemente der Evaluation kurz erläutert.

Baseline-Fragebogen

Um eine möglichst breite Ausgangslage als Basis für die Auswertung des Experimentes zu erreichen, wurden alle Teilnehmenden des CAS Grundlagen 31 mittels Fragebogen gebeten, Auskunft zu den Gründen für oder gegen ihre Teilnahme am Experiment Blended Supervision anzugeben. Die Teilnehmenden, welche sich für eine Teilnahme am Experiment Blended Supervision entschieden hatten, wurden zu ihren Beweggründen befragt. Sie konnten hierfür bei den folgenden vorgegebenen Aussagen zu möglichen Beweggründen auf einer vierstufigen Skala (0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu) angeben, inwiefern diese zutreffen:

- Ich möchte etwas Neues ausprobieren
- Ich bin gerne eine Trendsetterin/ein Trendsetter und gestalte Innovatives mit
- Ich kann Skills im Umgang mit der Plattform CAI World erwerben
- Bei virtuellen Sitzungen entfällt der Anreiseweg, dadurch kann ich Zeit sparen
- Ich profitiere gerne von einer intensiveren Unterstützung, da mehr Sitzungen in kürzeren Abständen stattfinden
- Die Ortsunabhängigkeit der virtuellen Sitzungen ermöglicht mir eine bessere Integration der Sitzungen im Arbeitsalltag.

Zudem war die Möglichkeit vorhanden, in einem offenen Feld andere Gründe, welche für die Teilnahme sprachen, aufzulisten bzw. zu beschreiben.

Die Personen, welche sich nicht für eine Teilnahme am Experiment entschieden hatten, wurden gebeten, ihre Beweggründe anzugeben, wobei auch hier eine Bewertung von vorgegebenen Aussagen (Skala: 0 = trifft nicht zu, 1 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft zu) mit der Möglichkeit, weitere Gründe zu nennen, ergänzt wurde. Die vorgegebenen Aussagen waren die folgenden:

- Neuem gegenüber bin ich eher skeptisch
- Ich fürchte technische Herausforderungen
- Ich möchte gerne beim Bewährten bleiben
- Ich möchte höheren Aufwand vermeiden
- Ich bin wenig flexibel und kann nicht an mehreren Sitzungen teilnehmen
- Ich habe keine Zeit an der Auswertung des Experimentes teilzunehmen.

Begleitende Einschätzung Experimentiergruppe

Die drei Teilnehmerinnen der Experimentiergruppe wurden gebeten, nach jeder Sitzung einen Fragebogen zu ihrer Einschätzung der Sitzung auszufüllen. Der Fragebogen enthielt geschlossene Fragen zu den Themen

- Beziehungsgestaltung Supervisorinnen – Supervisorin
- Arbeitsklima in der Gruppe
- Ziele und Themenbearbeitung
- Herangehensweise und Methoden
- Arbeitsatmosphäre

- eine Frage zur Sitzung insgesamt
- eine Frage zu den technischen Bedingungen
- Einschätzungen zum eigenen Lernprozess.

Bei jeder Frage gab es neben jeweils vier vorgegebenen Antwortalternativen die Möglichkeit, eine Bemerkung anzubringen.

Neben diesen geschlossenen Fragen wurde mittels offener Fragen ermittelt, was an der virtuellen Supervision besonders gut gefallen hat, was als mühsam oder störend empfunden wurde, inwieweit die Nutzung von CAI World für die besprochenen Anliegen unterstützend war und inwieweit eher mühsam und störend. Die letzte Frage war, was in der Sitzung Neues entdeckt wurde in der Nutzung von CAI World. Die Fragen zu CAI World sollten nur beantwortet werden, wenn in der Sitzung mit der Plattform gearbeitet wurde.

Begleitende Einschätzung Supervisor*innen

Die von Anfang an eingebundene Supervisorin A wurde ebenfalls gebeten, nach jeder Sitzung mit der Experimentiergruppe und nach jeder Sitzung mit der Kontrollgruppe einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Der Fragebogen war (für beide Gruppen) in Phase 1 derselbe wie der begleitende Fragebogen der Supervisand*innen der Experimentiergruppe. Lediglich die Aussagen zum Lernprozess bezogen sich auf den Lernprozess der Supervisand*innen.

In Phase 2 wurden alle beteiligten Supervisor*innen gebeten, nach jeder Sitzung einen erweiterten Fragebogen auszufüllen. Dieser sollte stärker als in Phase 1 die methodischen Überlegungen der Supervisor*innen zur Gestaltung der Supervisionssitzung einbeziehen. Der erweiterte Fragebogen enthielt geschlossene Fragen zu den Themen

- Rahmenbedingungen der Supervisionssitzung (Anzahl Teilnehmende, Sichtbarkeit per Video, verwendete Plattform)
- technische Bedingungen
- Nutzung der Plattform für kommunikative Grundfunktionen (sich sehen, sich hören)
- Häufigkeit der Nutzung von Tools
- Name des Tools und Ziel der Nutzung
- Einschätzungen zur Anwendung von Tools im Vergleich zum F2F-Setting
- Beziehungsgestaltung
- Zielerreichung (differenziert nach Zielen der Supervisand*innen, Zielen der Supervisorin bzw. des Supervisors sowie den Auswirkungen der virtuellen Umgebung auf die Zielerreichung)
- Partizipation der Teilnehmenden
- Fazit zur Sitzung
- Präferenz digitales Setting oder F2F-Setting (hypothetisch)

Abschliessend konnten die Befragten in einem offenen Teil ein Highlight und/oder eine ernüchternde Erfahrung für die jeweilige Sitzung nennen.

Zudem wurden die Befragten ab der 2. Sitzung gebeten, mögliche Entwicklungen im Supervisionsprozess einzuschätzen:

- Verbesserungen im Hinblick auf die Bewältigung technischer Probleme
- Kompetenzzuwachs der Teilnehmenden bezüglich der Plattform
- Veränderungen im Hinblick auf die Akzeptanz der Plattform
- Veränderungen im Hinblick auf die Nutzung von verfügbaren Tools.

Summative Online-Befragung der weiteren Gruppen

Die Supervisand*innen der weiteren Gruppen (inklusive ursprüngliche Kontrollgruppe) haben im Gegensatz zur Experimentiergruppe nicht pro Sitzung einen Fragebogen ausgefüllt, sondern einen summativen Bogen am Ende der letzten Supervision.

Es wurden formale Fragen zur Anzahl der Online-Sitzungen und zu den benutzten Plattformen sowie zur Zuordnung zu einer Supervisionsgruppe gestellt. Zusätzlich sollten sieben Items zur technischen Handhabung der benutzten Plattform auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 10 (trifft voll und ganz zu) beurteilt werden. Zudem wurde erfragt, ob die Sitzung wegen technischen Schwierigkeiten abgebrochen oder auf eine andere Plattform verschoben werden musste (ja/nein) und es wurde erfragt, ob eine Idee vorhanden ist, wie allfällige technische Probleme gelöst werden könnten (offene Frage). Anschliessend wurden Fragen zur Verwendung der Plattform gestellt – z.B. ob die Plattform primär dazu genutzt wurde, damit man sich sehen und hören konnte (vierstufige Skala mit den Alternativen stimmt, stimmt eher, stimmt eher nicht, stimmt nicht), wie häufig generelle Tools (z.B. Whiteboard, Figuren, Bilder, Vorlagen) und beratungsspezifische Tools verwendet wurden (4-stufige Skala mit den Alternativen häufig, gelegentlich, selten, nie) und welche Tools verwendet wurden. Falls Tools verwendet wurden, konnten diese in einer offenen Frage konkretisiert werden und es gab drei geschlossene Items zur Anwendung der Tools, in denen eine Einschätzung der Tools im Vergleich zum Face-to-Face-Setting vorgenommen werden konnte. Anschliessend folgten zwei Items zur Zusammenarbeit in der Gruppe (Vergleich mit F2F-Kontakt) und zwei Items zum Lernprozess in der Sitzung. In einem nächsten Schritt wurden die Teilnehmenden gebeten, zu mehreren Kriterien auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben, welche Form sie eher wählen würden, wobei 1 bedeutete «absolut nur F2F» und 10 bedeutete «absolut nur Online». Zudem gab es die Möglichkeit, Bemerkungen (offene Frage) anzubringen. Die Kriterien waren:

- Möglichkeit aktiv mitzuarbeiten
- Partizipation der Teilnehmenden
- Interaktion mit der Supervisorin / dem Supervisor
- Interaktion mit den anderen Teilnehmenden
- Verwendung von Hilfsmitteln (z.B. Flipchart/Whiteboard, Bildkarten etc.)
- Wohlbefinden in der Gruppe
- Faktor Zeit (z.B. Ersparnis Reiseweg, Mehraufwand Installation)

Zum Abschluss folgten drei weitere Items zur generellen Einschätzung: Einerseits die Frage, ob sie bei künftigen Weiterbildungen Supervisionen im Blended Format wählen würden, wenn dies angeboten würde (vier Antwortoptionen: auf jeden Fall, wahrscheinlich schon, wahrscheinlich nicht, sicher nicht), andererseits die offenen Fragen, was für Online-Supervision spricht und was gegen Online-Supervision spricht. Zum Abschluss war die Möglichkeit vorhanden, weitere

Bemerkungen zum Thema Online-Supervisionen in der Weiterbildung anzubringen (offenes Antwortformat).

Bilanzierende Videointerviews

Um mehr über die relevanten Aspekte zu erfahren, wurden im Anschluss an das Experiment mittels eines ca. 30-minütigen, leitfadenstrukturierten Videointerviews sowohl Personen interviewt, die freiwillig am Experiment teilgenommen hatten, als auch Supervisand*innen und Supervisor*innen, die in Phase 2 dazugekommen waren.

Auch sollten Supervisor*innen interviewt werden, die mit CAI World gearbeitet hatten, wie auch solche, die dies nicht gemacht hatten.

Kennung	Perspektive	Phase 1	Phase 2	Nutzung CAI World	Anzahl Onlinesupervisionen
E1	Supervisandin Experimentier- gruppe	X	X	X	4
E2		X	X	X	4
E3		X	X	X	4
WG1 / Gruppe B	Supervisand*in weitere Gruppe		X		3
WG2 / Gruppe D			X	X	3
WG3 / Gruppe D			X	X	3
SuVi A	Supervisor*in	X	X	X	4 (Gruppe A1) + 1 (A2)
SuVi C			X		2
SuVi D			X	X	3

Tab. 7: Übersicht Befragte bilanzierende Videointerviews

Interviewt wurden insgesamt sieben Frauen und zwei Männer. Die folgenden Perspektiven waren vertreten:

- Experimentiergruppe: 3 von 3 Supervisandinnen
- Weitere Gruppen: 3 von 19 Supervisand*innen
- Supervisor*innen: 3 von 4 (inkl. Experimentier-Supervisorin)

Mit den Videointerviews zur bilanzierenden Einschätzung der Blended Supervision sollten Erkenntnisse aus den zuvor erfolgten Evaluationsschritten gezielt vertieft werden, um auf diese Weise noch mehr über den Hintergrund einzelner Einschätzungen zu erfahren. Dies umfasste vertiefte Nachfragen

- zu den Gründen für eine Teilnahme (oder Nicht-Teilnahme) am Experiment (nur Teilnehmende CAS 19)
- zu den Erfahrungen mit CAI World im Rahmen der Blended Supervision, insbesondere zur Nutzung der beratungsspezifischen Tools
- zum Lern- und Kompetenzentwicklungsprozesses der Supervisand*innen
- zu bilanzierenden Aussagen
- zur zukünftigen Nutzung eines Angebotes Blended Supervision
- zum idealtypischen Ablauf einer Blended Supervision.

Aufgrund der unterschiedlichen Motivlagen der Supervisand*innen und Supervisor*innen der Experimentiergruppe und der weiteren Gruppen (aktive Entscheidung für Teilnahme vs. keine aktive Entscheidungsmöglichkeit) variierten die Leitfäden der Interviews geringfügig.

In den Gruppen, die ab Phase 2 am Experiment teilgenommen hatten, waren alle Teilnehmenden angefragt worden, inwieweit sie bereit wären, an einem bilanzierenden Interview teilzunehmen. Es meldeten sich 5 Teilnehmer*innen aus den beiden CAS-Programmen, von denen dann 3 Personen im vorgesehenen Interviewzeitraum verfügbar waren.

4 Ergebnisse

Wie in Kapitel 3.2 aufgezeigt wurde, kennzeichnete die Evaluation ein Mixed-Methods-Design, welches verschiedene quantitativ und qualitativ ausgerichtete Teilschritte beinhaltete. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse nicht für die einzelnen Schritte, sondern im Hinblick auf die drei Untersuchungsbereiche referiert. Dabei wird jeweils kenntlich gemacht, in welchem Teilschritt der Evaluation der jeweilige Aspekt generiert wurde.

Rückläufe bei den schriftbasierten Evaluationsschritten

Evaluationsschritt	N	Rücklauf absolut	Rücklauf in Prozent	Bemerkungen
Baseline	19	15	79%	Rücklauf Experimentiergruppe 100% (N=3) weitere Gruppen 75%, alle Fragebogen A
Begleitbogen Experimentiergruppe A1	18	12	67%	6 Sitzungen x 3 TN Fragebogen B
Begleitbogen Gruppe A2	15	0	0%	Nur Phase 1: 3 Sitzungen à 5 TN Fragebogen B
Begleitbogen Supervisorin A	10	10	100%	6 Bögen zu Sitzungen Gruppe A1, 4 Bögen zu Gruppe A2 Phase 1 Fragebogen B analog TN ab März 2020 erweiterter Fragebogen C
Begleitbogen Supervisor*innen B-D	8	4	50%	nur Phase 2 (Onlinesupervisionen), Fragebogen C
Onlinebefragung TN weitere Gruppen Fragebogen D	19	9	47%	Gruppe A2 1 Bogen (20%) Gruppe B 3 Bögen (60%) Gruppe C 4 Bögen (80%) Gruppe D 1 Bogen (25%)

Tab. 8: Rückläufe schriftbasierte Fragebögen

4.1 Selbsteinschätzung Medienaffinität

Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht die Selbsteinschätzung der Interviewpartner*innen zur eigenen Medienaffinität, die jeweils zu Beginn der Interviews erfragt wurde: auf einer Skala von 1 bis 10, wenn die 10 bedeutet: «Ich nutze gerne und oft digitale Medien» und die 1 bedeutet «Ich nutze digitale Medien nur, wenn es gar nicht anders geht», wo würden Sie sich auf der Skala verorten?

Kennung	Eigene Medienaffinität	Bemerkungen
E1/A01	4	
E2/A02	4	
E3/A03	7	
WG1	10 (8)	10 wahrscheinlich - oder ja, vielleicht 8 - es ist jetzt nicht so, dass ich immer alles nur über Videokonferenzen mache, möchte auch nicht. Aber grundsätzlich: ich bin offen und nutze das auch gerne. Habe nur nicht bei anfänglicher Blended Supervision mitgemacht, weil ich noch abwesend war (...) sonst wäre ich von Anfang an offen gewesen, das auszuprobieren.
WG2	7	
WG3	6	
SuVi A	10/5	Kommt auf Aufgabe drauf an; manche Aufgaben 10; Supervision: 5 (heisst: Ich sehe es als gleichwertige Möglichkeit gegenüber Präsenzveranstaltung)
SuVi C	2/5	2 bei Gruppensupervisionen, 5 bei Einzelsupervisionen und Coachings
SuVi D	4	

Tab. 9: Einschätzung hinsichtlich der eigenen Medienaffinität

Die Ergebnisse zeigen, dass die Teilnehmerinnen der Experimentiergruppe sich selbst eher als wenig bis mittel medienaffin einschätzten. Die Teilnehmenden der weiteren Gruppen schätzten sich insgesamt höher ein als die der Experimentiergruppe. Bei den Supervisor*innen zeigten sich grosse Unterschiede, von einer Einschätzung im unteren bzw. mittleren Bereich (SuVi C & SuVi D) bis zu einer hohen Medienaffinität bei der konzeptionell beteiligten Supervisorin (SuVi A).

4.2 Ergebnisse zur Akzeptanz des Formates Blended Supervision

Für eine Nutzung des Formates Blended Supervision ist die Akzeptanz durch die Beteiligten wesentlich. Die Konkretisierungen des Untersuchungsbereiches Akzeptanz wurden in Punkt 3.1.1 erläutert. In dieses Kapitel fliessen Auswertungen aus dem Baseline-Fragebogen, aus den prozessbegleitenden Feedbackbögen der Experimentiergruppe und der Supervisorin A, der Onlinebefragung aller Teilnehmenden der weiteren Gruppen sowie aus den vertiefenden Interviews ein. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit werden die Ergebnisse nicht chronologisch, sondern nach einer inhaltlichen Logik aufbereitet. Insofern fliessen hier sowohl Aussagen im Hinblick auf Motivation und Nutzenerwartungen vor dem Beginn des Experimentes als auch bilanzierende Aussagen zu Vor- und Nachteilen und Aussagen zu einer möglichen zukünftigen Nutzung des Formates Blended Supervision in das Kapitel ein. Zudem wird berücksichtigt, inwiefern die Befragten einen Entwicklungsprozess, d.h. eine Veränderung ihrer Einschätzungen zwischen dem Beginn und dem Abschluss des Experimentes konstatiert haben.

4.2.1 Gründe für Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am Experiment

Die Teilnehmerinnen der Experimentiergruppe (N=3) sowie zwölf weitere Teilnehmende des CAS Grundlagen 31 äusserten sich im Baseline-Fragebogen hinsichtlich ihrer Motive für eine Teilnahme oder Nicht-Teilnahme am Experiment. Die Resultate zeigen: die Hauptgründe für die Teilnahme am Experiment Blended Supervision waren die Ortsunabhängigkeit und die Tatsache, dass der Weg bei virtuellen Sitzungen eingespart werden kann. Auch der Wunsch, etwas

Neues auszuprobieren stand für die Teilnahme im Vordergrund. Eine Teilnehmerin der Experimentiergruppe sah zudem die geringe Gruppengröße der Experimentiergruppe als Vorteil, insbesondere auch hinsichtlich der Terminfindung. Zudem wurde der Vergleich mit dem F2F-Setting als Motiv genannt:

«Das wollte ich mal ausprobieren und ob es ähnlich gewinnbringend ist, wie wenn man es über Face-to-Face macht, hat mich dann interessiert» (A01/2:18)

Weniger wichtig war der Erwerb neuer Skills oder der mögliche Gewinn durch eine intensivere Unterstützung im Lernprozess.

Wie in Punkt 4.1 erläutert, schätzten die Teilnehmerinnen der Experimentiergruppe ihre Medienaffinität eher in einem niedrigen bis mittleren Bereich ein, sodass eine mögliche Nähe zu digitalen Medien nicht als Motiv für eine Teilnahme herangezogen werden kann. Eine Teilnehmerin sah sich grundsätzlich als sehr kritisch gegenüber digitalen Medien, fand es jedoch spannend für die eigene Lernerfahrung und nannte ihre Offenheit, sich auf Neues einzulassen, neben der Zeitersparnis als Hauptmotiv für die Teilnahme an der Experimentiergruppe (A02/3:20).

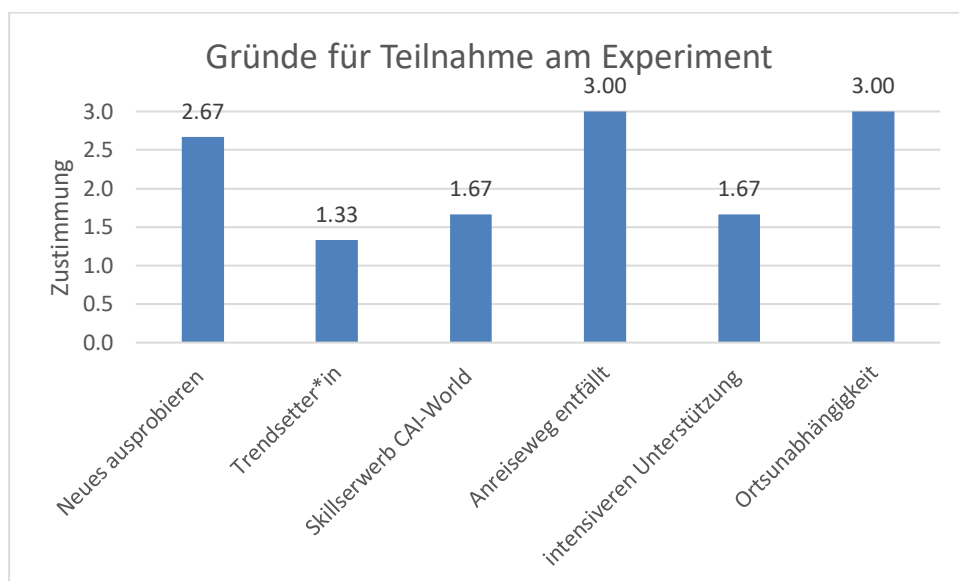


Abb. 8: Gründe für die Teilnahme am Experiment⁶

Als Gründe gegen eine Teilnahme am Experiment Blended Supervision wurden insbesondere die Vermeidung von höherem Aufwand sowie die fehlende zeitliche Flexibilität seitens der Teilnehmenden, beispielsweise für die Integration in den Arbeitsalltag angeführt. Weniger wichtig waren mögliche technische Herausforderungen oder die Skepsis gegenüber Neuem. Gründe gegen die Teilnahme waren zudem die mangelhafte Erfüllung der technischen Anforderungen, von der die Personen glaubten, sie von zu Hause oder auch von der Arbeit aus nicht erfüllen zu können, dies aufgrund unsicherer oder nicht genügend guter Internetverbindung.

⁶ Item: Welches sind die Gründe dafür, weshalb Sie sich für eine Teilnahme an der Blended Supervision entschieden haben? (Skala 0=trifft nicht zu; 1=trifft eher nicht zu; 2=trifft eher zu; 3=trifft zu)

Ansonsten wurden praktische Gründe genannt, wie ein Stellenwechsel oder Fehlzeiten zu Beginn der Weiterbildung, die eine Teilnahme an der Experimentiergruppe verunmöglicht hatten. Nur eine Bemerkung bezog sich explizit darauf, dass eine Face-to-Face Begegnung vorgezogen werde, um die Beziehungsebene so stärken zu können und der Stellenwert der räumlichen, persönlichen Atmosphäre.

Die Mittelwerte aus der Fragebogenauswertung sind in den untenstehenden Abbildungen dargestellt. Die Zustimmung konnte auf einer vierstufigen Skala von 0 = trifft nicht zu bis 3 = trifft zu angegeben werden.

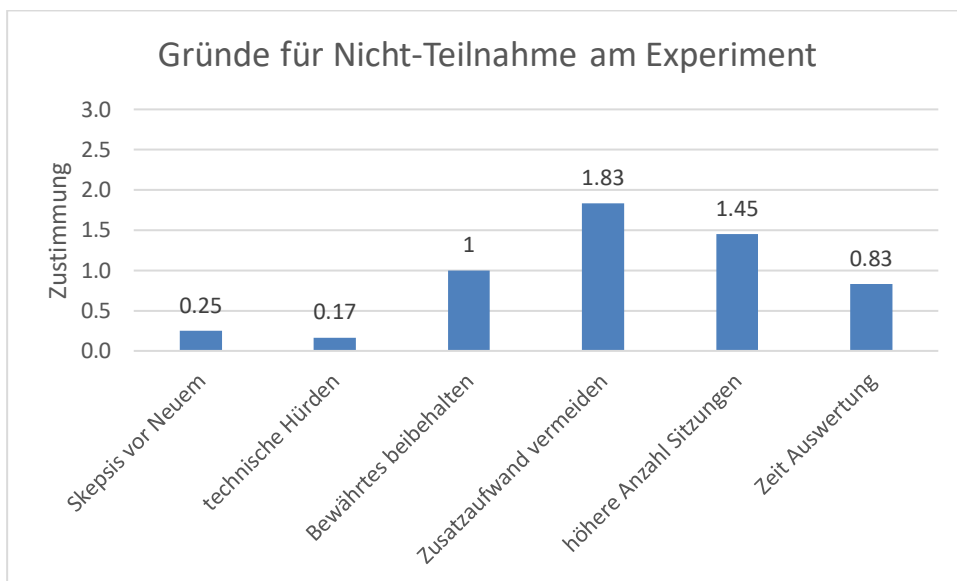


Abb. 9: Gründe für die Nicht-Teilnahme am Experiment⁷

4.2.2 Nutzenerwartungen und erlebte Vorteile der Blended Supervision

Bei allen interviewten Supervisand*innen zeigten sich positive Nutzenerwartungen, unabhängig davon, ob die Personen sich freiwillig für das Experiment gemeldet hatten oder erst in Phase 2 dazu gestossen waren.

«Ich bin sehr gespannt gewesen, auch wie es abläuft, wie ich mich dann fühle, wenn ich in der Supervision einen eigenen Fall einbringe und das in meinen eigenen 4 Wänden mache, wie ich mich dabei fühle» (A01/3:07).

Die Supervisand*innen der weiteren Gruppen hatten sich nicht aktiv für die Teilnahme am Experiment Blended Supervision entschieden, sondern sie wurden durch die Covid-19-Pandemie dazu angehalten, digitale Supervisionssitzung(en) zu besuchen. Drei dieser Teilnehmenden wurden im Rahmen der bilanzierenden Interviews gefragt, inwieweit sie einen Nutzen erwarteten, nachdem sie erfahren hatten, dass die zukünftigen Sitzungen in den virtuellen Raum verlegt werden sollten. Insgesamt zeigten auch diese Befragten ein Interesse für die Supervision

⁷ Item: Welches sind die Gründe dafür, weshalb Sie sich gegen die Teilnahme an der Blended Supervision entschieden haben? (Skala 0=trifft nicht zu; 1=trifft eher nicht zu; 2=trifft eher zu; 3=trifft zu)

im digitalen Setting und eine eher pragmatische Herangehensweise. So sahen es alle Interviewten aus den weiteren Gruppen als positiv an, dass der begonnene Supervisionsprozess auf diese Weise fortgesetzt werden konnte (W01, W02, W03) und keine Terminverschiebungen notwendig waren. Es gab keine Befürchtungen (W03), was teilweise mit den vorliegenden Vorerfahrungen zur Videokommunikation im Rahmen der Pandemiesituation begründet wurde.

Von zwei Personen wurde die Nutzung digitaler Formate und die Offenheit dafür explizit als Anspruch an Professionelle in der Sozialen Arbeit formuliert, wie der nachfolgende Wortlaut einer Interviewpartnerin exemplarisch zeigt:

«Schon während dem Studium (...) dachte ich: Heutzutage muss man schauen, dass man dort drauskommt, weil es gibt so viele Foren oder vom Internet einfach so Laienberatungen oder - wenn man etwas googelt, findet man ja immer 1000 Antworten - und da finde ich, die Professionellen sollten sich lieber auch öffnen und dort verfügbar sein, wo halt die Leute suchen» (WG1/4:40).

Die Supervisor*innen äusserten sich in den Interviews nur zum Teil im Hinblick auf ihre Erwartungen an die Blended Supervision.

«Als ich CAI World kennengelernt habe gegenüber WebEx jetzt zum Beispiel, die angebotenen Tools, dass ich dachte, oh, das könnte spannend sein, da könnte man vielleicht eine ganze Menge mehr damit machen als mit WebEx» (SuVi D/4:40)

Diese Supervisorin hatte demzufolge insbesondere eine Nutzenerwartung bezüglich der beratungsspezifischen Tools von CAI World (vgl. dazu Punkt 4.4.3). Die Supervisorin der Experimentiergruppe (SuVi A) betonte im bilanzierenden Interview, dass sie gerne und auch eher spielerisch Neues ausprobieren und bereits etliche Vorerfahrungen mit digitalen Medien habe. Ihre Erwartung war deshalb insbesondere, mit CAI World eine neue Plattform kennenzulernen.

Eine mögliche Zeitersparnis wurde von allen interviewten Supervisor*innen als Vorteil der Onlinesupervision angeführt. Auch die Resultate der bilanzierenden Einschätzung der Supervisor*innen der weiteren Gruppen (Fragebogen D) zeigten, dass der Faktor Zeit(aufwand) sehr deutlich für Online-Supervisionen spricht⁸. Die Einsparungen durch den wegfallenden Reiseweg empfanden sie als grösser als allfällige Zeitverluste für die Einarbeitung in die neuen Plattformen.

⁸ Item: Sie haben in Ihrem CAS Erfahrungen sowohl mit Online- als auch mit F2F-Supervisionen gesammelt. Einige Kriterien sprechen vielleicht für Online- andere für F2F-Supervisionen. Wir bitten Sie zu den folgenden Kriterien auf einer Skala von 1 bis 10 anzugeben, welche Form Sie eher wählen würden. 1 bedeutet «absolut nur F2F», 5 bedeutet «beides gut geeignet» und 10 bedeutet «absolut nur Online»:

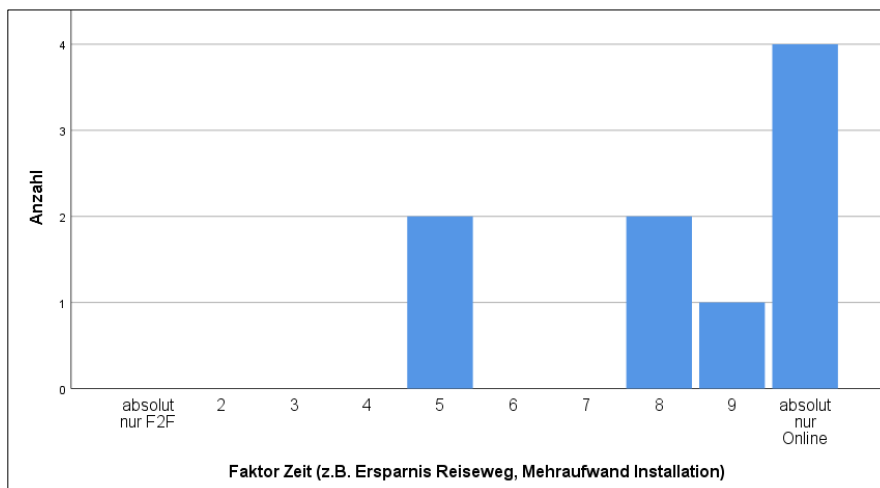


Abb. 10: Faktor Zeit im Vergleich digitaler und analoger Settings

Eine grössere Flexibilität im Supervisionsprozess wurde als weiterer Vorteil im Rahmen der Interviews genannt (W02).

In der Experimentiergruppe wurden die höhere Konzentration und daraus abgeleitet eine höhere Intensität in der Fallbearbeitung positiv vermerkt. So berichteten mehrere Supervisorinnen der Experimentiergruppe von einer teilweise stärkeren und deutlicheren thematischen Fokussierung auf die eigenen Anliegen (im Vergleich zum Face-to-Face-Setting).

«Ich hätte nie gedacht, bin total überrascht, (...) so in die Tiefe zu gehen und (...) dass wie verschiedene Räume entstanden sind, in denen man sich bewegen konnte, die ein total anderer Zugang waren und die etwas Anderes ausgelöst haben bei uns. Das war das, was mich am Allermeisten überrascht hat, und was mich auch sehr berührt hat, auf einer Ebene wo ich fand "wow", dass das möglich ist».
(A03/5:34).

Auch die anderen Teilnehmerinnen aus dieser Gruppe beschrieben ihr tieferes „Sich-Einlassen“ auf das Thema und den Prozess (vgl. dazu auch Punkt 4.4).

4.2.3 Mögliche Nachteile der Blended Supervision

Insgesamt gab es zu Beginn des Experimentes nur wenig Befürchtungen. Lediglich die angeführten Gründe gegen eine Teilnahme am Experiment könnten hier subsumiert werden (vgl. Punkt 4.2.1). Die Befürchtung eines möglicherweise hohen Aufwandes könnte sich sowohl auf die Blended Supervision als solche, als auch auf deren Evaluation bezogen haben.

Eine Teilnehmerin äusserte neben den positiven Aspekten noch eine Befürchtung, die jedoch im Gesamtzusammenhang des Interviews nicht als sehr bedeutsam angesehen werden kann:

«Es war eher ein Spontanentscheid, deshalb hatte ich keine spezifischen Erwartungen, grundsätzlich versuche ich relativ offen ranzugehen. So bewusst erinnere ich mich nicht mehr. Ich kann mir vorstellen, ich hatte vielleicht die Erwartung, das

Technische könnte etwas schwierig werden, oder könnte Nerven kosten, wenn es nicht funktioniert» (A02/5:00).

Eine andere Teilnehmerin der Experimentiergruppe formulierte ihre Befürchtungen hinsichtlich der Tiefe der Fallbearbeitung

«Ich habe mir überlegt, wie so eine Onlinesupervision aussehen soll. Vor allem habe ich mich gefragt, ist es überhaupt möglich, bei den Fällen in eine Tiefe zu kommen, weil es nicht F2F stattfindet. Weil, ob gewisse Thematiken nicht greifbar sind, weil es nicht F2F ist. Das ist so meine Angst gewesen oder meine Befürchtungen» (A03/4:21)

Ein Supervisor nutzte zwar das digitale Setting, wollte jedoch möglichst viele analoge Elemente ins neue Setting transferieren und stand insofern den «neuen Möglichkeiten» eher kritisch gegenüber

«Meine Grundüberzeugung ist die: Die Leute sind schon so in diesen Medien und elektronischen Sachen dran, dass mir ein Anliegen ist, möglichst viel Taktils und echte Teile reinnehmen. Darum schleppe ich lieber den Flipchart in den Hintergrund von mir; stehe auf und schreibe etwas am Flipchart; ich lasse lieber die Personen etwas auf einem echten Papier schreiben und dann sollen sie es mir in die Kamera halten, damit noch eine minimale Bewegung, eine Körperbewegung da ist; damit die Ermüdung im Rahmen von Supervisionen nicht zu gross wird, damit Abwechslung von den Sinneskanälen da ist» (SuVi C/2:50).

Sowohl die daran anschliessenden Ausführungen dieses Supervisors als auch weitere negative Aspekte von anderen Befragten bezogen sich nicht auf das Format der Blended Supervision im Allgemeinen, sondern zumeist auf die Usability der Plattform CAI und werden deshalb unter Punkt 4.3 referiert.

4.2.4 Abfolge der Elemente der Blended Supervision

Im Hinblick auf die Wahl des Settings in der Gestaltung des Blended Supervisionsprozesses plädierten zwei Supervisor*innen dafür, aufgrund der Bedeutung des ersten persönlichen Kontaktes, wenn immer möglich mit der Gruppe im Face-to-Face-Setting zu starten.

Die Supervisorin der Experimentiergruppe relativierte dies später dahingehend, dass sie durchaus auch für eine reine Online-Supervision offen wäre:

«Ich würde mich auch darauf einlassen, eine Gruppe zu führen, die ich vorher nicht anders gesehen habe - mit dem vollen Vertrauen, dass es gut, toll, super wird und dass es wirklich eine ganz gleichwertige Möglichkeit ist (...).» (SuVi A/33:35).

Im Rückblick wären aus ihrer Sicht bei der Experimentiergruppe physische Treffen nicht zwingend notwendig gewesen, da sich die Gruppe sehr gut und schnell auf das Online-Setting eingelassen habe.

Grundsätzlich plädierten die Supervisor*innen dafür, dass bei einer Kombination von physischen Treffen und Online-Sitzungen zumindest der Start und der Abschluss im F2F-Setting stattfinden sollten. Aus Sicht mehrerer Supervisor*innen müssten die Supervisionssitzungen

aber nicht zwingend alternierend Face-to-Face und virtuell stattfinden; das Setting könne auch je nach Wunsch und Bedarf der Teilnehmenden bestimmt werden. Eine Supervisorin erläuterte dies näher:

«Ich kann mir auch vorstellen – und das mache ich auch in meiner privaten Praxis – dass ich das anbiete, da kann man telefonieren, man kann sich per Video sehen, wir können einander schreiben und halt das, was gerade das Bedürfnis deckt und das dem Inhalt dient. Darum: alternierend braucht es für mich nicht, wirklich nicht» (SuVi A/35:00).

Diese Idee einer möglichst flexiblen Gestaltung des Blended Supervisionsprozesses wurde sowohl von Supervisor*innen als auch von Supervisand*innen geäussert. Sie knüpft an eine Grundidee des Blended Counseling an, bei der eine möglichst flexible und am Bedarf des Klienten bzw. der Klientin orientierte Prozessgestaltung zu einer stabileren Beratungsbeziehung sowie zu grösserer Lebensweltnähe der Beratung beitragen soll (vgl. dazu Punkt 5.2).

Zur idealtypischen Abfolge zukünftiger Blended Supervisionen sagte eine andere Supervisorin, dass sie unbedingt mit einer F2F-Sitzung beginnen wollen würde (für den ersten Beziehungsaufbau und um ein Gespür für die Leute zu bekommen) und die beiden Formate anschliessend gerne alternierend hätte.

Die Supervisorin der Experimentiergruppe erachtete es als expliziten Vorteil, beim Online-Setting mehrere kürzere Sitzungen durchführen zu können, da der Reiseweg entfällt. Die Länge der Supervisionssitzungen wurde auch von den beiden Supervisor*innen der weiteren Gruppen thematisiert. Ein Supervisor hatte eine Online-Sitzungen in der gewohnten Länge von 4 bis 4,5 Stunden durchgeführt. Aus seiner Sicht hätten sich die meisten Supervisand*innen so lange konzentrieren können. Kürzere (und dafür häufigere) Sitzungen wären jedoch aus Sicht beider Supervisor*innen sinnvoll. Dies bestätigt auch eine Supervisandin:

«Uns war dann auch klar, dass wir die Sitzungen kürzer machen müssen. Es war nicht möglich, das vier Stunden am Stück zu machen. Das habe ich auch geschätzt, dass darauf eingegangen wurde, weil schon drei Stunden in den Computer starren und wirklich bei der Sache sein, ist schon auch intensiv» (WG01/09:15).

Die Gruppengrösse sei ein weiterer entscheidender Faktor für die Wahl des Formates. Mit Gruppen von 4-6 Personen (wie in den CAS-Weiterbildungen) liessen sich Online-Supervisionen gemäss einem Supervisor auch problemlos durchführen. Wenn jedoch grössere Teams von über 10 Personen in einer Supervision wären, würde der Supervisor davon abraten.

4.2.5 Fazit zur Akzeptanz des Formates Blended Supervision

Im Hinblick auf mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Supervisand*innen der Experimentiergruppe und denjenigen der weiteren Gruppen zeigten sich kaum Differenzen. Entscheidender war, ob die Gruppe mit der Plattform CAI World gearbeitet hatte oder nicht. Auch bei den Supervisor*innen zeigten sich die Unterschiede insbesondere im Hinblick auf die Einschätzung der Plattform CAI World (vgl. dazu Punkt 4.3).

Insgesamt zeigte sich eine grosse Offenheit für das Format Blended Supervision und das Fazit fiel sowohl bei Supervisand*innen als auch bei Supervisor*innen überwiegend positiv aus.

Die Mehrheit aller befragten Supervisand*innen konnte sich vorstellen, bei einer zukünftigen Weiterbildung die Supervision im Blended-Format zu besuchen und alle drei befragten Supervisor*innen zeigten sich bereit, auch zukünftig (unabhängig vom weiteren Verlauf der Covid-19-Pandemie) Blended Supervisionen durchzuführen. Die beiden Supervisorinnen, welche positive Erfahrungen mit CAI World gesammelt hatten, konnten sich vorstellen, auch wieder Supervisionssitzungen im Blended-Format über die Plattform CAI World durchzuführen. Eine Supervisorin würde explizit wegen des besseren Datenschutzes mit CAI World arbeiten.

Alle drei befragten Supervisor*innen und alle interviewten Supervisand*innen begrüßten die Idee, diese Form der Supervision als fakultatives Standardangebot in die Kurse des MAS-Programms zu integrieren (vgl. dazu Kapitel 6).

Die Resultate der bilanzierenden Einschätzung zeigen, dass sich mehr als die Hälfte der Befragten (N=9) der weiteren Gruppen vorstellen konnte, Supervisionen bei künftigen Weiterbildungen in einem Blended-Setting oder als reine Online-Supervision wahrzunehmen. Vier Personen würden dies (eher) nicht wünschen.

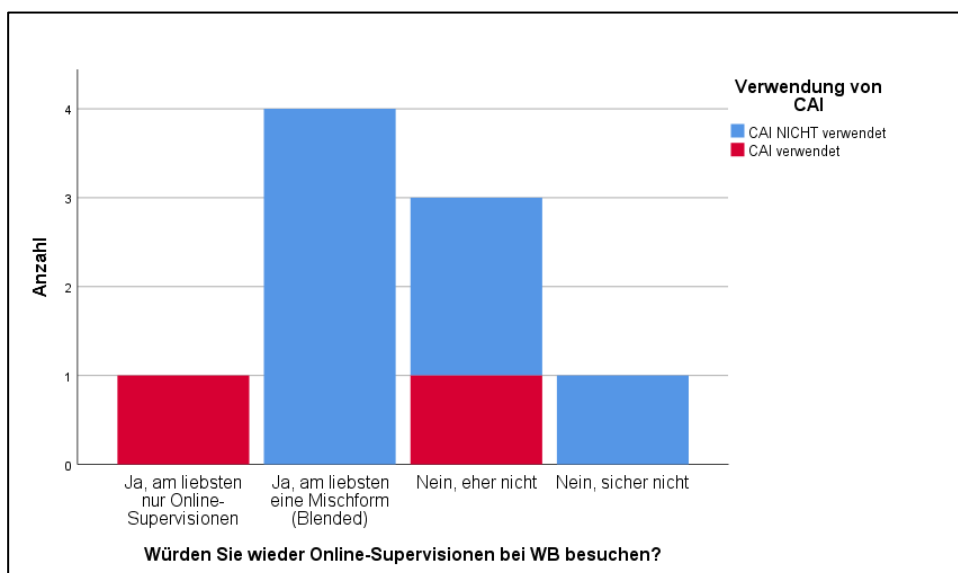


Abb. 11: Bereitschaft für zukünftige Teilnahme an Onlinesupervisionen (weitere Gruppen)

4.3 Ergebnisse zur Usability der eingesetzten Plattform(en)

In diesem Teilkapitel wird zunächst kurz erläutert, welche Gruppen im Supervisionsprozess wie oft mit welchen Plattformen gearbeitet haben. Dies ist als Hintergrundinformation insofern von Bedeutung, als nicht alle Gruppen wie vorgesehen durchgängig mit CAI World gearbeitet haben. Anschliessend werden jeweils die Ergebnisse im Hinblick auf positive und negative Erfahrungen mit CAI World referiert, sofern sich diese auf die Usability beziehen. Aussagen, die stärker die methodische Gestaltung der Supervision im engeren Sinne betreffen, finden sich in Punkt 4.4.1. Abgerundet wird das Teilkapitel mit einer bilanzierenden Einschätzung zur Usability von CAI World.

4.3.1 Nutzung der Plattformen und der Tools

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, war für die Onlinesupervisionen die Plattform CAI World vorgesehen. Teilweise wurde wegen technischer Probleme zu Beginn oder während einer Supervisionssitzung die Plattform gewechselt. Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, welche Plattformen wie häufig genutzt wurden bzw. welche Gruppe wann im Gesamtprozess mit CAI World oder einer anderen Plattform gearbeitet hat.

Gruppe	Supervisor*in	SuVi 1	SuVi 2	SuVi 3	SuVi 4	SuVi 5	SuVi 6	Erfolgte Nutzung CAI (Anzahl Sitzungen)	Versuch Nutzung CAI	Nutzung sonstige Plattformen	
										ungeplant	geplant
Experimentiergruppe A1	SuVi A	F2F	(CAI) / Zoom	(CAI) / Zoom		CAI	CAI	2	2	2	0
Gruppe A2	SuVi A				CAI			1	0	0	
weitere Gruppe B	SuVi B			(CAI) / Zoom	(CAI) / Zoom	Zoom		0	2	2	1
weitere Gruppe C	SuVi C			Zoom	Jitsi			0	0	0	2
weitere Gruppe D	SuVi D			CAI	CAI	CAI		3	0	0	

Tab. 10: Nutzung der Plattformen im Rahmen des Experimentes Blended Supervision

Bereits früh zeigte sich, dass die Bedeutung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit des Settings nicht von allen Supervisor*innen gleichermassen geteilt wurde. Zwei Supervisor*innen, die in Phase 2 am Experiment beteiligt waren, schätzten die Wahl der verwendeten Plattform auch gerade hinsichtlich des Datenschutzaspektes im Interview sehr verschieden ein.

Während zwei Supervisorinnen die Bedeutung des Datenschutzes hervorhoben und die Wahl von CAI World demzufolge begrüßten, äusserte sich ein Supervisor kritisch zur Vorgabe. Dieser hatte bereits im März eine anvisierte F2F-Supervision kurzfristig mittels Zoom durchgeführt. Nach der CAI World-Schulung im April 2020 wollte er nicht mit CAI World arbeiten und begründete dies unter anderem auch mit seiner Einschätzung zur eher geringen Bedeutung des Datenschutzes in Supervisionen, bzw. mit der Möglichkeit, andere Vorkehrungen zur Vertraulichkeit zu treffen. Das Kriterium des besseren Datenschutzes und der Datensicherheit in CAI World stimme zwar, aber dies sei aus seiner Sicht nur dann relevant, wenn sensible Informationen (z.B. zu Klient*innen) unverschlüsselt kommuniziert würden. Wenn während der Supervision keine Namen und andere Informationen, welche Rückschlüsse auf eine Person erlaubten, verwendet würden, sei dies kein spezieller Punkt mehr, welcher explizit für die Nutzung von CAI World spreche.

Demgegenüber erachtete SuVi D genau den Datenschutz als wichtig, vor allem auch in einem kleinen Land wie der Schweiz, in welchem viele Organisationen und Mitarbeitende untereinander gut vernetzt seien und man sich kenne. Hier sei es als Supervisor*in sehr entlastend, wenn man sich keine Sorgen um den Datenschutz machen müsse.

Die Supervisorin der Experimentiergruppe sah im bilanzierenden Interview den Datenschutzaspekt als klaren Vorteil der Plattform CAI World. Aus ihrer Sicht seien andere Plattformen wie «eine Postkarte, die wer will kann es lesen». Selbst wenn Fälle anonymisiert in der Supervision diskutiert würden, bleibe ein «ungutes Grundgefühl von Unsicherheit» (SuVi A/15:00).

Insgesamt arbeiteten die Gruppen B und C nicht mit CAI World. In Gruppe B war es nicht gelungen, dass alle Supervisand*innen in die virtuelle Sitzung gelangten, sodass der Supervisor auf Zoom wechselte. In Gruppe C hatte es der Supervisor nach Teilnahme an der CAI-Schulung abgelehnt, mit CAI World zu arbeiten, da er auf der Plattform keine Möglichkeit sah, seine Vorstellungen einer Supervision zu realisieren.

Nutzung beratungsunspezifischer Funktionen und Tools

Alle verwendeten Plattformen boten die grundlegenden Tools zur Videokommunikation, d.h. die Grundfunktionen des sich gegenseitig Sehens und Hörens. Diese Nutzung der kommunikativen Grundfunktionen⁹ wurde sowohl durch die begleitenden Feedbackbögen der Supervisorin der Experimentiergruppe als auch durch die Onlinebefragung der weiteren Gruppen bestätigt.

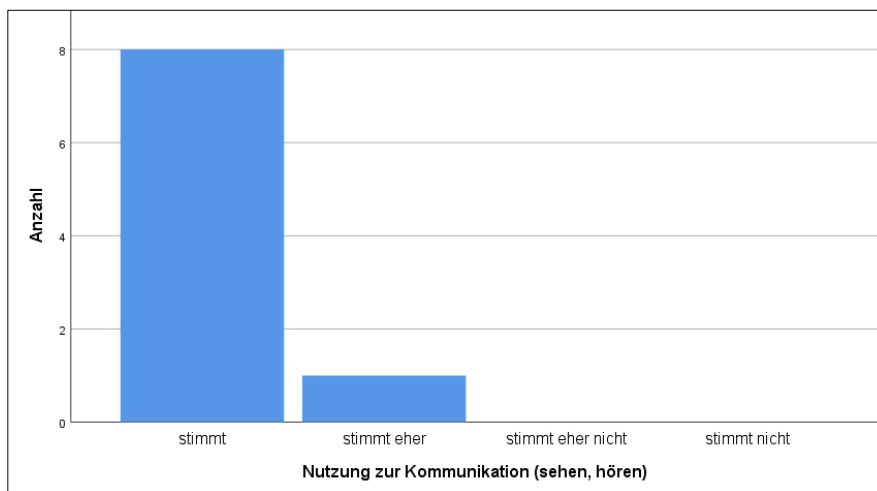


Abb. 12: Nutzung der Plattformen für kommunikative Grundfunktionen⁹

Darüber hinaus verfügten alle Plattformen über die Funktionen Chat (schriftbasiert), Whiteboard und Screensharing. Diese Funktionen standen demzufolge allen Supervisionsgruppen zur Verfügung, unabhängig davon, welche Plattform sie nutzten. Folgende Abbildung zeigt die Nutzungshäufigkeit der generellen Tools

⁹ Item: Wir nutzten die Online-Plattform während der Sitzungen primär, damit wir uns sehen und hören (kommunizieren) konnten.

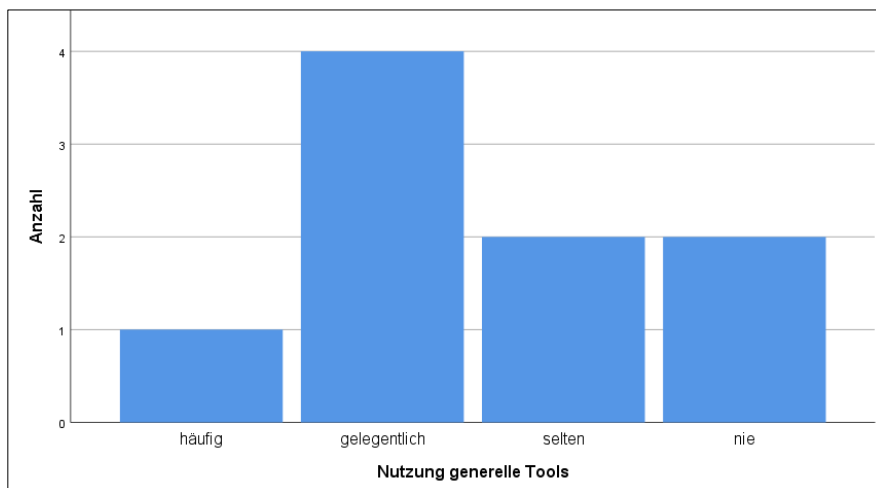


Abb. 13: Nutzung genereller Tools wie Whiteboard, Chat und Screensharing¹⁰

Nutzung beratungsspezifischer Tools

Für die Evaluation waren auch die Erfahrungen mit der Nutzung der beratungsspezifischen Tools auf CAI World von Interesse – auch verbunden mit der Frage, inwieweit diese einen Unterschied machen. Nur diejenigen Gruppen, die mit der Plattform CAI World gearbeitet und auch einen Zugang zur Plattform für die gesamte Gruppe erfolgreich realisiert hatten, konnten Erfahrungen mit den beratungsspezifischen Tools (vgl. Punkt 2.3) sammeln. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, waren dies insgesamt drei von fünf Supervisionsgruppen.

Gruppe	Supervisor*in	Zugang zu beratungsspezifischen Tools (CAI World)		
		bei jeder Onlinesupervision	teilweise	nie
Experimentiergruppe (A1)	SuVi A		x	
weitere Gruppe A2	SuVi A	x		
weitere Gruppe B	SuVi B			x
weitere Gruppe C	SuVi C			x
weitere Gruppe D	SuVi D	x		

Tab. 11: Nutzung von CAI World im Rahmen des Experiments

Die Evaluationsergebnisse bezogen auf die Erfahrungen mit den beratungsspezifischen Tools finden sich unter Punkt 4.3.3.

¹⁰ Item: Wir nutzten während den Sitzungen Tools, welche auf den Online-Plattformen vorhanden sind (z.B. Whiteboard, Teilen von Bildschirmhalten, Chat)

4.3.2 Technische Aspekte der Blended Supervision

Von den drei Gruppen, welche inhaltlich mit CAI World gearbeitet hatten sowie eine vierte Gruppe, welche jeweils auf Zoom gewechselt hatte, berichteten alle von kleineren oder grösseren technischen Schwierigkeiten, die sich insbesondere auf den Zugang zur Plattform sowie auf die Bild- und Tonqualität bezogen.

Login-Prozess

Bei der begleitenden Einschätzung gaben die Supervisandinnen der Experimentiergruppe an, dass es bei der Nutzung von CAI World einige Probleme gegeben habe. Vor allem bei der Sitzung vom 22.11.2019 haben alle Teilnehmenden angegeben, dass die Sitzung nicht reibungslos verlaufen sei. Primär wurden Probleme beim Login-Prozess und der Bild- und Tonqualität genannt, was sich auch auf die Einschätzung der Arbeitsatmosphäre ausgewirkt hat (siehe Punkt 4.4.2). Bei dieser Sitzung wurde später auf eine andere Plattform gewechselt. Bei den Sitzungen vom 16.12.2019 und 27.3.2020 berichtete jeweils eine Person von technischen Schwierigkeiten, welche die Sitzung beeinträchtigten. Auch die weiteren Gruppen berichteten in der bilanzierenden Einschätzung von technischen Problemen.

Die Resultate zeigen, dass vor allem der Login-Prozess für einige nicht einfach war. Die zur Verfügung stehenden Informationen waren gemäss den Resultaten jedoch für die meisten ausreichend. Unklar bleibt bei diesem Aspekt, inwieweit alle Supervisand*innen vorab auf die Möglichkeit des individuellen Supports durch CAI World sowie auf die Verwendung favorisierter Browser hingewiesen worden waren. Zudem machte die Experimentiergruppe die Erfahrung, wie wichtig es ist, den Login an dem Gerät zu testen, das man dann später auch bei der Supervision verwenden möchte. So zeigte sich teilweise bei PCs oder Laptops am Arbeitsplatz, dass diese aufgrund stärkerer Firewalls den Zugang zu CAI World nicht immer ermöglichten.

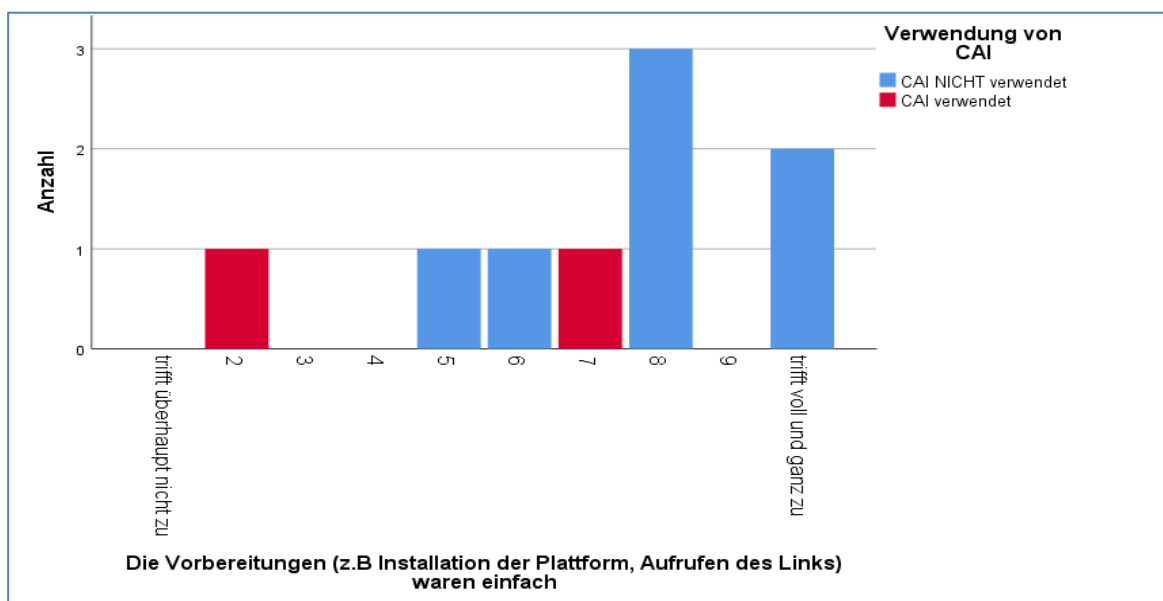


Abb. 14: Einschätzung des Vorbereitungsaufwandes (weitere Gruppen)

Grundsätzlich hielt sich der Aufwand für die Vorbereitung der Online-Sitzungen für die meisten im Rahmen und die Vorbereitungen waren nicht allzu kompliziert (z.B. Login-Prozess). Die beiden Teilnehmenden, welche mit CAI World gearbeitet hatten, stimmten der Aussage, dass die Vorbereitungen einfach waren, jedoch leicht weniger zu.

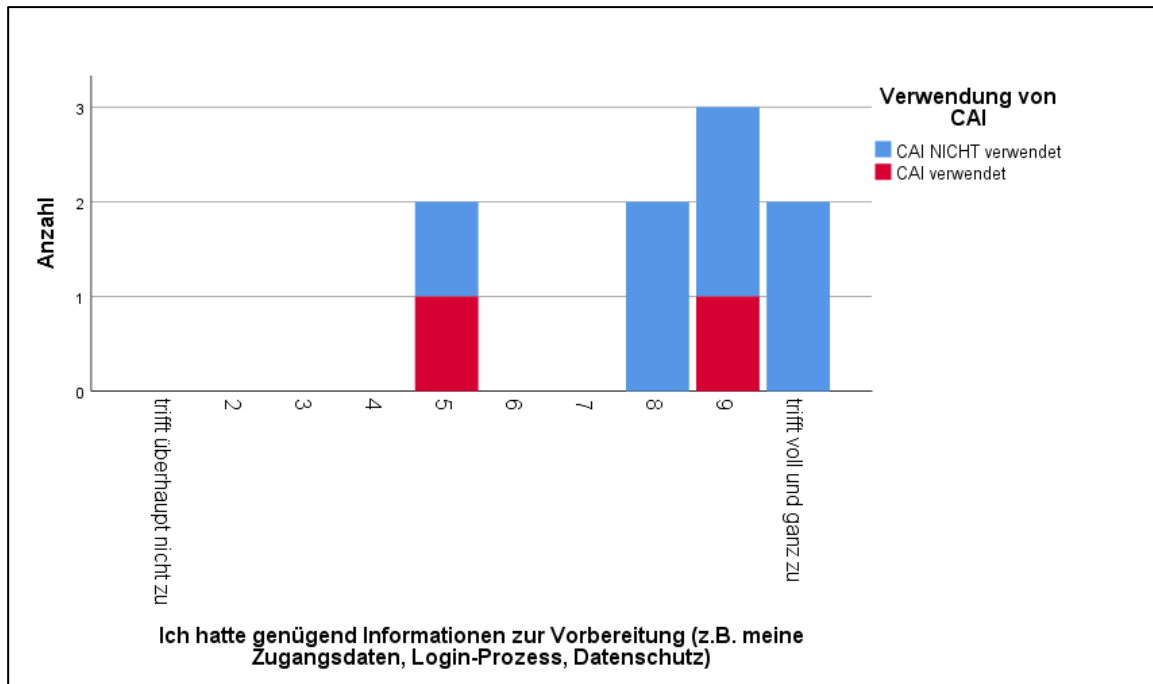


Abb. 15: Einschätzung im Hinblick auf die Vorinformationen (weitere Gruppen)

Auch die vorbereitenden Informationen, welche vermittelt wurden, waren für die meisten ausreichend. Einzig je eine Person mit und ohne Verwendung von CAI World haben die Informationen als nur teilweise genügend bezeichnet (Wert von 5 auf der Skala von 1 – 10).

Stabilität der Verbindung (Bild- und Tonqualität)

Ein Supervisor der weiteren Gruppen begründete im bilanzierenden Interview, dass er sich – unter anderem – aufgrund technischer Schwierigkeiten während der vorgängigen Schulung gegen eine Nutzung von CAI World entschieden habe. Besonders ausschlaggebend sei die schlechte Qualität der Video- und Tonverbindung gewesen. Bei der Einführungsveranstaltung seien die teilnehmenden Supervisor*innen gebeten worden, ihre Kamera auszuschalten, damit zumindest die Übertragung des Tons funktioniere.

Eine Supervisorin der weiteren Gruppen sagte im Interview, dass es technisch im Grossen und Ganzen funktioniert habe. Es habe einmal eine Tonstörung gegeben. Da die Teilnehmenden so versiert gewesen seien, sei diese aber handelbar gewesen.

In den weiteren Gruppen wurde am häufigsten Kritik geübt bezogen auf die Bild- und Tonqualität. Dies wurde auch von der Experimentiergruppe für die ersten beiden Onlinesitzungen ähnlich eingeschätzt. Teilweise konnte die Kamera nicht eingeschaltet werden und es gab Probleme mit dem Mikrofon und dem Lautsprecher. Auch die Supervisorin dieser Gruppe bestätigte

im Rahmen der begleitenden Einschätzung die technischen Probleme. Auch sie gab an, dass sich die technischen Schwierigkeiten vom 22.11.2020 stark auf das Klima ausgewirkt hätten. Die Supervisorinnen hätten zwar Ziele gehabt, an welchen auch gearbeitet worden sei, der Arbeitsprozess sei jedoch schwierig gewesen. Durch die technischen Probleme habe Zeit gefehlt und die Ziele seien nur teilweise erreicht worden. Deshalb habe ein Teil der zweiten und dritten Sitzung dann auf einer anderen Plattform stattgefunden, damit die Supervisionen noch sinnvoll abgeschlossen werden konnten. Die Supervisorin hat dies bedauert, da sie in der zweiten Sitzung einige Tools von CAI World eingeplant hatte, welche dann erst in einer späteren Sitzung verwendet werden konnten.

Die letzten beiden Sitzungen wurden dann wieder via CAI World durchgeführt, wobei die technischen Probleme geringer gewesen seien als bei den ersten Sitzungen mit CAI World. Dadurch wurde von der Supervisorin in den letzten beiden Sitzungen auch die Beziehungsgestaltung als einfacher und die Zielerreichung als erfolgreicher eingestuft. Insgesamt stufte die Supervisorin die Auswirkungen der technischen Probleme negativer ein als die Supervisorinnen. Die Supervisorin gab beim Fragebogen zur letzten Sitzung jedoch auch an, dass ihre Kompetenzen und jene der Teilnehmenden bezüglich der Nutzung von CAI World kontinuierlich gestiegen seien und dieser Lernprozess dazu geführt habe, dass die Nutzung einfacher wurde. Im bilanzierenden Interview erwähnte sie auch noch einen positiven Aspekt der technischen Probleme: Als eine Teilnehmerin Probleme hatte, sich einzuloggen, hätten die anderen Teilnehmerinnen die Zeit genutzt, um die Tools auszuprobieren und spielerisch zu entdecken.

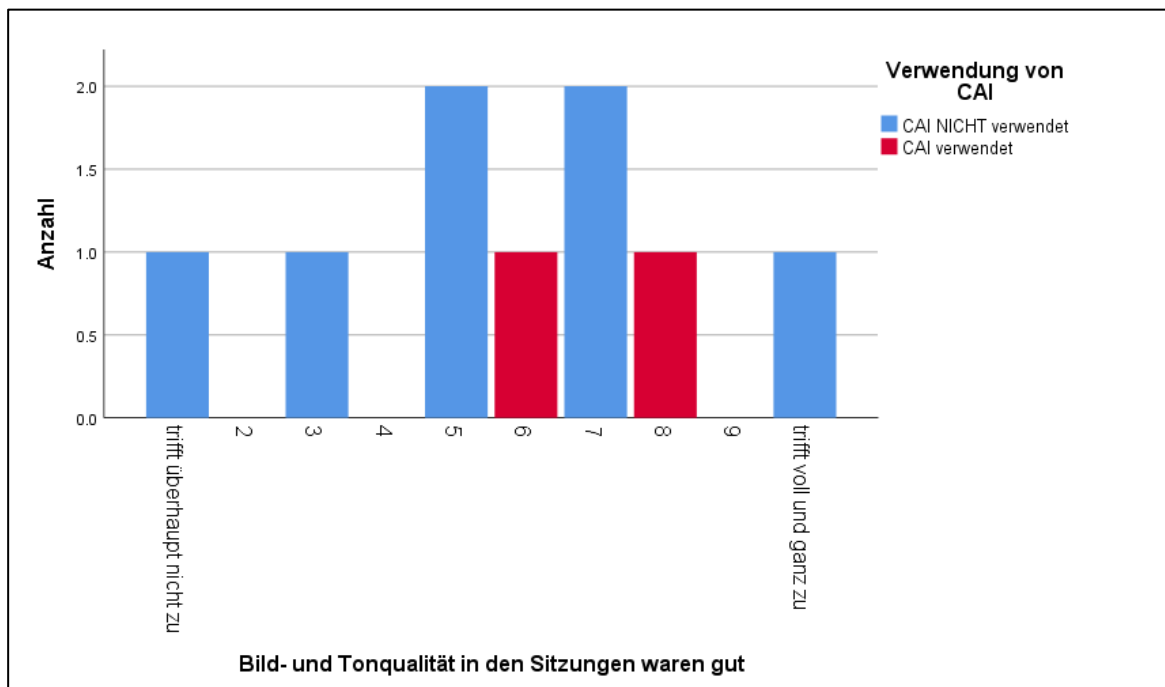


Abb. 16: Übertragungsqualität von Bild und Ton (weitere Gruppen)

Die Einschätzungen zur Übertragungsqualität von Bild und Ton divergierten bei den Befragten der weiteren Gruppen sehr stark und reichten von der tiefsten bis zur höchsten Kategorie. Etwas einheitlicher war das Bild bei jenen beiden Personen, welche mit CAI World gearbeitet haben. Sie schätzten die Übertragungsqualität als genügend (=6) bis gut (=8) ein. Die Gründe für eine gute oder schlechte Bild- und Tonqualität können unterschiedlich sein, beispielsweise die Internetleitung in der Wohnung oder im Büro. Entsprechende Probleme sind bei CAI World häufiger aufgetreten als auf anderen Plattformen.

Grösse der Videobilder

Wie die Supervisorin der Experimentiergruppe bemängelten auch beide Supervisor*innen der weiteren Gruppen in den bilanzierenden Interviews die zu geringe Grösse der Teilnehmenden-Bilder. Dies sei hinderlich, wenn es darum gehe, in der Supervision Mimik, Gestik und Haltung der Supervisand*innen differenziert wahrzunehmen. Für einen Supervisor war dies – neben technischen Problemen in der Schulung – einer der Hauptgründe für die Entscheidung gegen die Benutzung von CAI World. Für eine Supervisorin stellte die zu kleine bildliche Darstellung der Supervisand*innen kein Problem dar, eher eine deutliche Einschränkung.

Bedienung der Plattform

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Auswertung der Befragung der weiteren Gruppen im Hinblick auf mögliche Schwierigkeiten bei der Bedienung der Plattform.

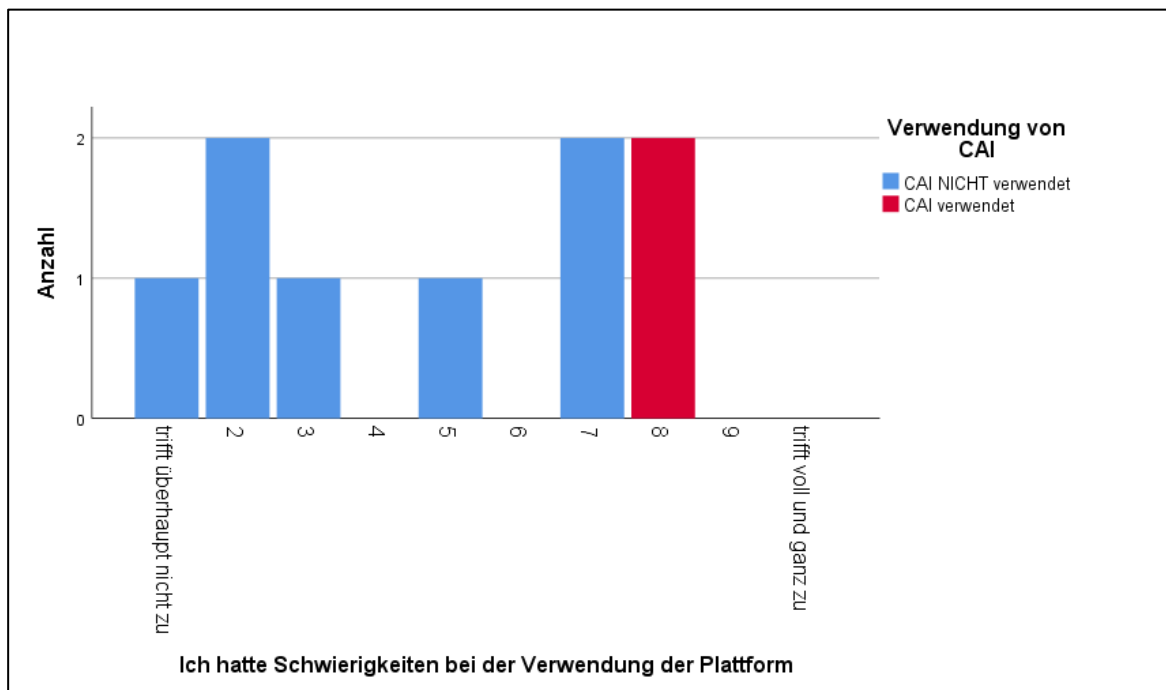


Abb. 17: Schwierigkeiten bei der Verwendung der Plattform (weitere Gruppen)

Einige Personen gaben an, dass sie Schwierigkeiten bei der Bedienung der Plattform hatten, beispielsweise bei der Suche von speziellen Funktionen, beim Ein- und Ausschalten von Ton

und Video-Bildern, bei der Regulierung der Lautstärke und so weiter. Auffallend ist, dass jene beiden Personen, welche CAI World verwendet haben, über wesentlich grössere Schwierigkeiten berichteten als die anderen. Dies könnte daran liegen, dass CAI World über die beratungsspezifischen Tools komplexere Anwendungen beinhaltet, die weniger intuitiv waren, aber auch daran, dass sich die Supervisand*innen an andere Videokommunikationsplattformen schon besser gewöhnt hatten und diese weniger Funktionen aufwiesen und daher einfacher zu bedienen waren.

4.3.3 Usability der beratungsspezifischen Tools

Die weiteren Supervisionsgruppen (ausser Gruppe A2) haben die Plattformen gemäss der bilanzierenden Einschätzung primär zur visuellen und auditiven Kommunikation genutzt.

Die Gruppen A1, A2 und D hatten darüber hinaus auch beratungsspezifische Tools im Rahmen der Supervision genutzt. Positiv hervorgehoben wurde

- der spielerische Zugang
- die Möglichkeiten der Visualisierung
- die vielfältigen methodischen Gestaltungsmöglichkeiten.

«Ich fand eben alle sehr nützlich, es gab jetzt nicht eines (Tool), das ich gar nicht nützlich fand, denn es ist sehr praktisch, man kann so nach unten scrollen und dann hat man immer alle in der Übersicht, (...), und auch die Bedienung dieser Tools ist sehr einfach, man kann klicken, schreiben und Sachen hin und her ziehen. Das einzige war: es war sehr klein in der Bildschirmansicht» (A03/14:16).

Eher kritisch wurde angemerkt, dass

- die Anwendungsvorgaben als relativ starr erlebt wurden
- die Tools für andere Kontexte konzipiert worden waren und deshalb teilweise begrifflich und bildlich nicht passten.

Die Supervisorin der Experimentiergruppe gab in der begleitenden Einschätzung an, dass bei einigen Tools von CAI World die Anwendungsmöglichkeiten so starr definiert seien, dass sie in den Sitzungen nicht passgenau verwendet werden konnten. Sie sah für die Supervisand*innen jedoch insofern einen Erfahrungsgewinn durch die Tools, dass diese einen spielerischen Zugang zu unterschiedlichen Methoden der Supervision und Beratung ermöglichten. Für die konkrete und fallbezogene Verwendung der Tools sei jedoch meist zu wenig Zeit geblieben und für konkrete Fragestellungen sei keine passende Methode verfügbar gewesen.

Im bilanzierenden Interview erläuterte die Supervisorin, dass sie einige beratungsspezifische Tools schätzen gelernt habe. Gut sei, dass man die Tools vor den Sitzungen so einrichten könne, wie man die Sitzung plane. Schwierig sei jedoch, dass die Tools für einen anderen Kontext konzipiert wurden:

«Ich hatte das Gefühl, es ist nicht auf Supervision wie ich und vielleicht auch meine Kolleginnen dies in der Schweiz kennen, ausgerichtet – mehr so auf Business-Coaching und es ist sehr einschränkend, wenn in diesen Tools, die von CAI vorgegeben sind, Begrifflichkeiten stehen, die ich nicht abändern kann» (SuVi A/19:55).

Die Supervisorin habe deshalb die Begriffe aus CAI World für die Supervisand*innen in passendere Begriffe für die Supervision übersetzen müssen. Ausserdem sagte sie, dass es zwar ein Tool gebe, bei welchem man ein (Personen-)System mit Bildern aufstellen könne und ein anderes Tool, welches ermögliche, Beziehungen zwischen anonymen Silhouetten darzustellen. Sie hätte sich aber ein Tool gewünscht, welches die beiden Funktionen verbindet, sprich: Eine Systemdarstellung, wo man zuerst die Figuren mit den Bildern aufstellen und anschliessend die relevanten Beziehungen zwischen den Personen einzeichnen könnte. Sie sagte, in der aktuellen Form seien die Tools deshalb teilweise nicht gut verwendbar.

In allen Sitzungen wurden generelle Tools (Screensharing, Whiteboard) verwendet, welche bei allen Plattformen vorhanden sind. Die beratungsspezifischen Tools von CAI World wurden auf die Gesamtzahl der Supervisionen gesehen eher wenig genutzt.

Die beiden Supervisor*innen der weiteren Gruppen hegten im Interview unterschiedliche Ansichten bezüglich der beraterischen Tools.

Eine Supervisorin hatte mit ihrer Gruppe eine Vorbereitungssitzung organisiert, bei welcher es darum ging, in Ruhe das Login für alle zu ermöglichen und anschliessend auf eine spielerisch-kreative Weise die vorfindbaren beratungsspezifischen Tools auf der Plattform auszuprobieren, jedoch noch nicht inhaltlich an einem Fall zu arbeiten.

«Ich denke, das hat bei allen so die Anspannung einerseits weggenommen, also so zu merken, es funktioniert, sodass wir wirklich arbeiten können und andererseits es war auch etwas, wo wir lustvoll herumexperimentieren konnten mit dem, was da war, einfach ausprobieren ohne Inhalt und das hat, glaub ich, auch so ein bisschen die Neugier oder den Spass an dieser Form gefördert (SuVi D/6:30).

Diese Vorbereitung zusammen mit der Gruppe war aus Sicht dieser Supervisorin sehr wichtig. Anschliessend seien in den Sitzungen vereinzelt Tools genutzt worden, z.B. ein Soziogramm. Das Soziogramm sei vor der Sitzung von einer Supervisandin vorbereitet und bereits in CAI World deponiert worden, d.h. man habe unmittelbar mit dem Soziogramm arbeiten können. Spontan etwas mit den Tools zu erarbeiten, wäre gemäss der Supervisorin aber schwierig. Hierfür bräuchte es mehr Zeit, um es kennenzulernen und erst eine regelmässige Nutzung erlaube den wirklich sinnvollen Einsatz der Tools in der Supervision.

Der Supervisor, welcher CAI World aus der Schulung kannte, nicht jedoch damit gearbeitet hatte (SuVi C), meinte, dass die Tools, wie z.B. das Whiteboard zwar hübsch aussehen, aus seiner Sicht den Supervisionsprozess aber eher hemmen würden. Er verwende auch bei virtuellen Supervisionen reale Flipcharts und reales Papier für Visualisierungen. Aus seiner Sicht ist es wichtig, dass auch hier eine Abwechslung der Positionen (z.B. aufstehen, wenn man den Flipchart bemalt) vorhanden ist, damit die Ermüdung im Rahmen von Supervisionen nicht zu gross werde und um Abwechslung von den Sinneskanälen zu erhalten. Die Konzentration wäre laut ihm gefährdet, wenn man nur sitzend vor dem Computer sei. In der CAI World-Schulung seien die Tools zudem teilweise unübersichtlich gewesen; man habe den Überblick darüber verloren, wer was gemacht habe.

4.3.4 Bilanzierung der Erfahrungen mit CAI World

Die Supervisorinnen der Experimentiergruppe haben in zwei offenen Fragen der begleitenden Einschätzung einige Vorteile der Online-Supervision mit CAI World genannt. Als wichtigsten Vorteil sahen sie die beratungsspezifischen Tools, welche CAI World bietet. Die spielerische Herangehensweise hat die Teilnehmenden überzeugt und für die gemeinsame Arbeit motiviert. Gemäss den Teilnehmenden hat jedoch anschliessend die Zeit für die effektiv produktive Nutzung der Tools gefehlt. Als Nachteile von CAI World wurden ansonsten ausnahmslos nur die technischen Schwierigkeiten genannt.

Die in Phase 2 beteiligten Gruppen konnten bereits von den Erfahrungen der Experimentiergruppe dahingehend profitieren, dass bestimmte Dos und Dont's im Frühjahr 2020 bereits bekannt waren. Eine Supervisorin beherzigte die diesbezüglichen Empfehlungen und lud – wie oben angeführt – ihre Gruppe zu einer CAI World-Probier- und Übungseinheit vor der ersten Onlinesupervision ein. Die Plattform CAI World zunächst kennenzulernen und die Tools auszuprobieren, ohne bereits mit der Supervision zu starten, wurde auch von Seiten einer Supervisorin als hilfreich eingeschätzt wird:

«Wir hatten so wie eine Stunde abgemacht, wo wir geschaut haben: funktioniert alles und, und. Also zuerst einzeln, dann als Gruppe und dann hatten wir drei Mal Supervision gemacht. Und diese Stunde war super. Dass das dann nicht von der Supervisionszeit weggegangen ist. Es hat dann tatsächlich bei jemandem das Audio nicht funktioniert, obwohl es beim Test gegangen ist. Und beim Start waren wir dann wirklich alle ready» (WG2/07:44).

Insbesondere bei der Experimentiergruppe lässt sich ein Entwicklungsprozess mit CAI World nachzeichnen. Sowohl die Supervisorin als auch die Supervisorinnen berichteten, wie sie mit steigender Erfahrung die Hürden des Logins zunehmend besser meistern konnten. Die Supervisorin gab in der begleitenden Einschätzung an, dass die Nutzung der Plattform CAI World in den ersten beiden virtuellen Sitzungen nicht notwendig gewesen wäre, zumal die technischen Probleme für die Diskussionen eher hinderlich gewesen seien. Das Ziel in den beiden Sitzungen sei gewesen, dass das virtuelle Format dem Face-to-Face-Format möglichst ähnlich sein könnte. Die Nutzung zusätzlicher Möglichkeiten (dort wo CAI World einen Zusatznutzen gegenüber dem F2F-Format ermöglicht) sei noch nicht im Zentrum gestanden. Ihr Fazit für die letzten beiden Sitzungen mit CAI World ist positiver. Ihre Bilanzierung zu CAI World insgesamt fiel am Ende positiver aus, als zu Beginn vermutet, so sagte sie im Interview: «Meine Begeisterung hat sich im Verlauf des Gebrauchs wirklich gesteigert» (SuVi A/17:38).

Der Nutzen einer Supervision mit CAI World ist gemäss den Teilnehmenden mindestens genauso gross wie bei einer F2F-Supervision. Dies äusserten alle Teilnehmerinnen der Experimentiergruppe, und zu einem überwiegenden Teil auch die Teilnehmenden der weiteren Gruppen.

Insgesamt fiel das Fazit zur Plattform CAI World sehr heterogen aus. Während einige der Befragten zufrieden damit waren und zukünftig gerne wieder mit dieser Plattform arbeiten würden, sahen andere mehr Nachteile als Vorteile in CAI World. Diese Personen (Teilnehmende und

Supervisor*innen) gaben an, dass eine Plattform, welche Standardfunktionen (z.B. Whiteboard, Bildschirmhalte teilen, Chat) anbietet, durchaus ausreichen würde für Blended Supervisionen.

Auch bei den beraterischen Tools wurden mehrere Verbesserungsvorschläge genannt (vgl. dazu Punkt 5.2.1). Teilweise wurde die Plattform als überladen bezeichnet (zu viele Tools, die nicht gebraucht würden). Bezüglich der zahlreichen technischen Schwierigkeiten, welche insbesondere beim Login-Prozess vorhanden waren, muss ergänzt werden, dass CAI World hier einen umfangreichen Support anbietet, welcher im Rahmen des Experiments jedoch kaum genutzt wurde.

4.3.5 Einschätzung der weiteren Plattformen

Wenngleich die beiden Plattformen Zoom und Jitsi im Rahmen des Experimentes ebenfalls eingesetzt worden waren, so erfolgte hier keine differenzierte Evaluation zur Usability dieser Plattformen. Zoom ist nur für Videokommunikationskontexte gut geeignet, welche keinen Datenschutzerfordernissen unterliegen. Es hat eine hohe Nutzerfreundlichkeit und avancierte in Pandemiezeiten zu einem der meistverbreiteten Videokommunikationstools¹¹. Dies mag auch einer der Gründe sein, weshalb zwei Supervisor*innen bei Problemen mit CAI World zeitnah auf Zoom wechselten und dass ein Supervisor eine kurz nach dem Lockdown terminierte Supervisionssitzung mit Zoom durchführen wollte, um den Termin nicht verschieben zu müssen.

Als positiver Aspekt von Zoom¹² wurde genannt, dass die Videobilder aller Teilnehmenden in ausreichender Grösse eingeblendet werden können und dass man bei Bedarf auch nur die Bilder anzeigen und andere Fenster schliessen könne (im Gegensatz zu CAI World, wo dies nicht möglich ist und die maximale Videobildgrösse übereinstimmend von den Supervisor*innen als zu klein eingeschätzt wurde).

Weiterhin als positiv angeführt wurde der unkomplizierte Zugang zur Plattform, der einen zügigen Start der Supervisionssitzung ermöglichte.

Von zwei Supervisor*innen wurde noch die Option, Breakout-Rooms zu erstellen, positiv vermerkt. Inwieweit diese insbesondere für Seminargruppen didaktisch sinnvolle Funktion für ein Supervisionsgruppensetting von 3-5 Personen von Bedeutung ist, wurde nicht näher erläutert. Die Möglichkeit, die Sitzung aufzuzeichnen, wurde ebenso von einer Supervisorin bei Zoom als positiv genannt.

Als negativen Aspekt von Zoom (und anderen Plattformen) kennzeichnete die Supervisorin der Experimentiergruppe insbesondere den nicht ausreichenden Datenschutz. In den beiden Sitzungen, in denen die Supervisorin aufgrund technischer Probleme mit CAI World auf Zoom gewechselt hatte, sei ein «ungutes Grundgefühl von Unsicherheit» (*SuVi A/15:04*) geblieben. Dagegen beklagte ein Supervisor im bilanzierenden Interview, dass er gerne mit Zoom gearbeitet hätte, dies aus Datenschutzgründen – nach der ersten kurzfristig anberaumten Sitzung per Zoom – für die Fortführung der Onlinesupervision von der Weiterbildungsleitung jedoch nicht erlaubt worden sei. Diese Supervisionsgruppe nutzte in ihrer letzten Sitzung, welche zugleich

¹¹ Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1113081/umfrage/anzahl-der-visits-pro-monat-von-zoom/>

¹² Die angeführten Aspekte sind kein Alleinstellungsmerkmal von Zoom, sondern werden beispielsweise auch von WebEx und teilweise auch von Jitsi angeboten.

die zweite Onlinesupervisionssitzung war, das Tool *Jitsi Switch*. Zwar konnte die Gruppe nach Aussage des Supervisors an den Themen der Supervisand*innen gut arbeiten, allerdings seien die Ton- und Bildqualität wechselhaft gewesen. Auch konnten zwei Videos von Beratungsgesprächen der Supervisand*innen nicht oder nur teilweise gezeigt werden, sodass der Supervisor im bilanzierenden Interview dahingehend ein negatives Fazit zog, dass er die Plattform Jitsi switch nicht weiter nutzen würde.

4.4 Einschätzungen zum Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess

In den nachfolgenden Abschnitten wird bei der Ergebnisdarstellung etwas deutlicher zwischen der Experimentiergruppe und den weiteren Gruppen differenziert, da sich in der Experimentiergruppe der gemeinsame Entwicklungsprozess von Supervisand*innen und Supervisorin über einen längeren Zeitraum erstreckte und die Erfahrungsbreite etwas grösser war.

4.4.1 Ziele, Themen und Methodik der Supervision

Experimentiergruppe

Bei der begleitenden Einschätzung gaben die Teilnehmenden der Experimentiergruppe für alle Sitzungen an, dass sie an den Themen und Zielen arbeiten konnten, welche für sie jeweils passen waren. Hier gab es bei keinem Fragebogen eine Abweichung von der positivsten Einschätzung. Auch wurde die Methodik zur Bearbeitung der Themen als angepasst betrachtet. Einzig bei einer Sitzung (22.11.2019) gab es bei zwei Personen eine leicht negativere Einschätzung (haben mehrheitlich gepasst). Die Frage, wie die Teilnehmenden die Sitzung insgesamt beurteilen, wurde durchwegs positiv beantwortet. Bei allen Sitzungen gaben die Teilnehmenden an, einen grossen Lerngewinn erzielt zu haben.

Eine Supervisandin beschreibt ihr Erleben einer vertieften Themenbearbeitung bei der sie sogar fragt, inwieweit dies im F2F-Setting überhaupt möglich gewesen wäre:

«Es hat einmal eine gewisse Thematik gegeben, die wir alle drei sehr intensiv in dem Moment empfunden haben und wo wir uns im Nachhinein gefragt haben, ob es im F2F- gleich intensiv gewesen wäre, oder ist es genau durch den geschützten Raum, wo man ist, im eigenen Daheim (...) und auch das Virtuelle, dass es überhaupt so tief gehen konnte. Im Endeffekt sind wir nicht auf ein Resultat gekommen. Wir fanden dann, dass es möglich ist, dass es wirklich auch das Setting gewesen ist, was es ermöglicht hat, dass es so tief gehen kann. Ich habe es als eine sehr wertvolle Erfahrung empfunden, nur auch schon zu wissen, es ist mindestens gleichwertig, man kann es mindestens gleichwertig gestalten virtuell. Es ging nicht viel von der Qualität verloren. Vor allem bei so einer Mischung, weil man sich zwi-schendurch auch live sieht» (A01/19:58).

Die beratungsspezifischen Tools wurden sowohl von der Supervisorin als auch von den Supervisandinnen als eher sinnvoll für die methodische Gestaltung der Supervision eingeschätzt.

«Ich finde so die verschiedenen Tools, die auf CAI angeboten werden, sind sehr kreativ und es ist sehr lässig damit gleichzeitig zu arbeiten, man sieht so am Bildschirm wie etwas aufplopt von den anderen Teilnehmenden und wie man eigene Anteile reinnehmen kann» (A03/11:00).

Eine Supervisorin äusserte sich eher kritisch zu den methodischen Tools im virtuellen Setting.

«Also für mich persönlich ist es eine Spielerei gewesen, aber das liegt vielleicht an meiner Einstellung, sobald es darum geht irgendwelche Begriffe auf Kärtchen zu sammeln, dass dies nicht die gleiche Qualität hat, wenn man es an einem virtuellen Brett macht, als wenn man es an einer Pinwand macht. Aber grundsätzlich von dem Angebot von diesen Sachen, fand ich, die waren nicht schlecht ausgewählt, von der Grundausrüstung her, (da) gibt es sicher Leute, die es sehr schätzen so arbeiten zu können» (A01/11:42).

In der Experimentiergruppe wurde das Tool «Sternstunden» insbesondere für den Einstieg verwendet. Die Tools Whiteboard (z.B. um anstehende Themen und / Fälle zu sammeln) und Desktopsharing wurden für die Themenbearbeitung genutzt. Eine Teilnehmerin berichtete, dass aus ihrer Sicht die Tools eher für die Einstimmung sowie für die Einstiegsphase mit Vorbereitung der Fallbearbeitung verwendet wurden, als in der Fallbearbeitung selbst (A01/18:00). Eine Supervisorin zog eine positive Bilanz:

«Ich finde, es braucht die zusätzlichen Tools. Nicht, dass ich finde, man sollte sie jedes Mal und immer integrieren. Aber ich glaube, jede Gruppe ist anders und funktioniert anders. Es gibt sicher Personen, die darauf verzichten und finden, es ist nicht notwendig und das hat seine Daseinsberechtigung. Genauso wie Personen, die es als unterstützend empfinden. Und ich finde, schlussendlich gibt es etwas Spielerisches, man kann es ausprobieren und sich reinfinden und es lockert das Ganze auf und das Visualisieren... Das Visualisieren hat man in Face-to-Face-Supervisionen auch, mit dem Flipchart. Ich finde man braucht es, einfach um wählen zu können, ob man es nutzen möchte oder nicht» (A02/14:03).

Weitere Gruppen

In den weiteren Gruppen haben zwei Supervisorinnen mit CAI World gearbeitet und die Sitzungen mit verschiedenen Tools gestaltet.

In einer Onlinesitzung der Gruppe A2 (ursprüngliche Kontrollgruppe) verwendete die Supervisorin zunächst den schriftbasierten Chat zur Begrüssung während des Einloggens, um den Supervisorinnen zu signalisieren, dass sie von der Supervisorin gesehen werden und zur Hilfestellung, falls der Ton noch nicht funktionierte. Den Ablauf hatte die Supervisorin auf einem Whiteboard mit Korkhintergrund visualisiert. Zur Einstimmung sollten sich die Supervisorinnen ein Bild aussuchen zur Frage: «Wie kommst du heute in diese Online-Supervision? Wie ist deine Stimmung/Befindlichkeit? ». Mit dem Tool «CC Anliegen» wurden anschliessend mögliche Themen gesammelt. Die Bearbeitung des Anliegens erfolgte auf dem Whiteboard, das ähnlich wie ein Flipchart in einer Face-to-face-Supervision verwendet wurde. Zudem wurden verschiedene Farben für diverse Aspekte genutzt (SuVi A/Feedbackbogen 17.4.2020).

In einer Onlinesitzung der Gruppe D wurde das Soziogramm für eine Fallbearbeitung verwendet. Dazu bereitete die Supervisandin das Soziogramm schon vor der Sitzung vor, sodass dann in der Supervisionssitzung ein direkter Einstieg in die Fallbearbeitung möglich war.

«Auch die Tools haben mir gefallen, ich habe die auch genutzt einmal, um einen Fall einzubringen mit diesen Symbolen - (...) Soziogramm, genau, das war es. Das habe ich einmal gebraucht und das konnte ich vorgängig vorbereiten (...). Und dann hatten die andern das wie gerade schon vor Augen, als ich den Fall vorgestellt habe und ich glaube, das war sehr hilfreich. (...) Ja, ich habe es im Vorfeld [gemacht] und musste mir dort schon überlegen, wie beurteile ich jetzt diese Beziehung? Und warum? Weil du hast eine Auswahl an Zeichen und das ist eine gute Auswahl, aber ja für die Vorbereitung schon hilfreich. Und die anderen haben dann wirklich auch die Rückmeldung gegeben, es hat mir geholfen, weil es ist nicht einfach nur eine Familie, es ist noch mit Anhängen und einfach so ein bisschen erweitertes Soziogramm gewesen und sie fanden, das war für sie hilfreich, gerade zu sehen, wer ist wie mit wem und so» (WG 02/10:40).

Eine Supervisandin aus Gruppe B, die ausschliesslich mit Zoom gearbeitet hatte, beklagt die fehlenden methodischen Möglichkeiten.

«Negativ – was uns aufgefallen ist und am Schluss auch noch mit X [dem Supervisor] diskutiert haben: Es ist uns klar aufgefallen, weil wir zuerst F2F mit ihm gewesen sind und er sehr viel visualisiert – also er hat viel mit Figürchen oder mit einem Seil oder irgendwas gemacht. Danach – natürlich, auch weil er sich nicht darauf eingestellt hat und das Setting nicht gewohnt ist – hat er gar nichts mehr so gemacht im Online-Setting. Wir haben gar nichts mehr visualisiert, wir haben gar nichts mehr dargestellt mit Figuren oder irgendetwas – auch wenn das vielleicht möglich gewesen wäre. Wir haben dann auch darüber geredet: man müsste sich dessen einfach bewusst sein und dann vielleicht sagen: Holen sie sich selber einen Gegenstand - jeder ist ja irgendwo. Aber da müsste man sich sicher auch darauf einstellen von Seite Supervisor her» (WG 01/9:15).

Die Supervisand*innen der weiteren Gruppen erachteten gemäss den Resultaten der bilanzierenden Einschätzung die methodischen Möglichkeiten bei virtuellen Sitzungen (digitale Tools) tendenziell als weniger umfangreich oder schlechter als analoge Tools, wobei nur wenige (N=2/9) mit CAI World gearbeitet hatten (siehe Abbildung 18).

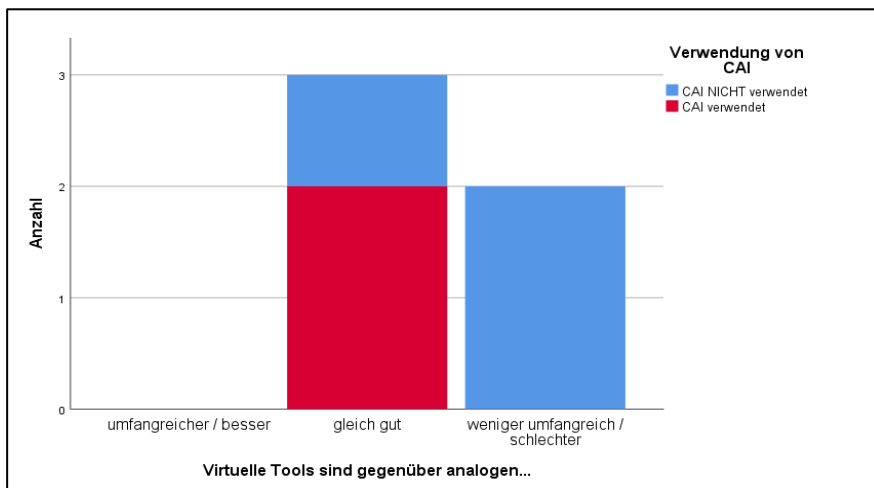


Abb. 18: Vergleich virtueller und analoger Tools (weitere Gruppen)

Die Supervisand*innen sprachen sich eher für ein F2F-Setting bezüglich der Verwendung von generellen Tools wie dem Whiteboard aus (siehe Abbildung 19). Anscheinend sprachen die virtuellen Tools die Befragten weniger an als Tools in einem F2F-Setting. Hier zeigte sich jedoch auch, dass die beiden Personen, welche CAI World verwendet haben, eine neutralere Einschätzung vornahmen. Sie sahen die Verwendung der Tools in beiden Settings als äquivalent.

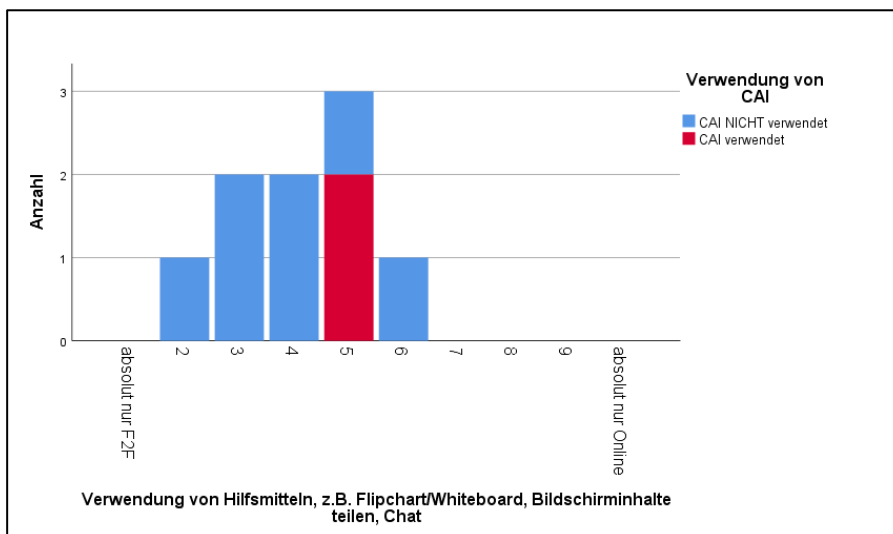


Abb. 19: Vergleich Verwendung beratungsspezifischer Tools nach Setting¹³ (weitere Gruppen)

Demgegenüber sahen einige der Befragten bei den beratungsspezifischen Tools und Methoden Vorteile bei Online-Supervisionen (siehe Abbildung 20). Diese Möglichkeiten sind jedoch einzig bei CAI World vorhanden.

¹³ Sie haben in Ihrem CAS Erfahrungen sowohl mit Online- als auch mit F2F-Supervisionen gesammelt. Einige Kriterien sprechen vielleicht für Online- andere für F2F-Settings. Geben Sie zu folgenden Kriterien bitte an, welches Setting sie eher wählen würden.

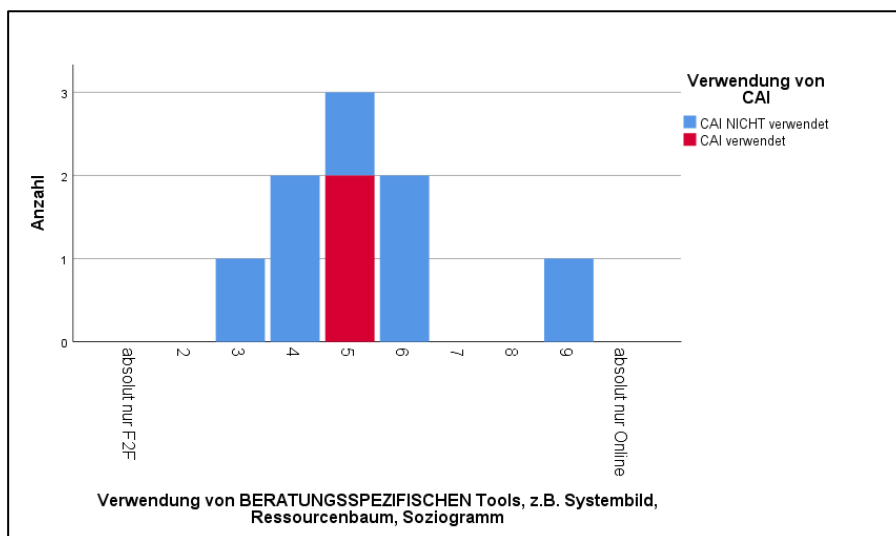


Abb. 20: Vergleich Verwendung beratungsspezifischer Tools nach Setting (weitere Gruppen)

Eine Supervisorin einer weiteren Gruppe sagte bezüglich der Methoden, dass sie gerne mit erlebnisbezogenen Methoden arbeite. Dies sei bei Online-Supervision schlicht nicht möglich. So sei es zum Beispiel etwas Anderes, über eine bestimmte Haltung zu reden, als diese Haltung tatsächlich einzunehmen. Dies habe bei den Online-Sitzungen gefehlt – nicht nur wegen des Ergebnisses, sondern auch, weil es im realen Raum mehr Spass mache. Dies sei das grösste Manko.

4.4.2 Arbeitsatmosphäre, Beziehungsgestaltung und Zusammenarbeit

Experimentiergruppe

Im Rahmen der begleitenden Einschätzung wurde die Arbeitsatmosphäre von den Supervisorinnen der Experimentiergruppe ausser bei einer Sitzung als sehr wohlwollend und produktiv eingeschätzt. Einzig bei der Sitzung vom 22.11.2019 berichtete eine Person, dass die technischen Probleme in dieser Sitzung zu Stresssituationen geführt hätten und sie sich dadurch in der Sitzung nicht vollumfänglich wohl gefühlt habe. Zwei Teilnehmende gaben zudem an, dass sie die Atmosphäre eher angespannt und wenig produktiv erlebt haben. Die entsprechenden Aussagen aus den Interviews dieser Gruppe verdeutlichen, dass dies ebenfalls auf die technischen Probleme zurückzuführen war (A02, A03).

Ansonsten hat sich die Wahl des Kommunikationsmediums gemäss der begleitenden Einschätzung nicht auf die Beziehungsgestaltung zwischen der Supervisorin und den Teilnehmenden ausgewirkt. Bei der Befragung zu den einzelnen Sitzungen wurde von allen Teilnehmenden bei allen Sitzungen angegeben, dass man sich gehört, verstanden und respektiert gefühlt habe. Es haben auch sämtliche Teilnehmenden angegeben, dass sie sich in den Sitzungen wohl gefühlt haben. Weiter erwähnt wurde bei der begleitenden Einschätzung, dass das Online-Format die Diskussionen beeinflusst habe – sie seien intensiver und produktiver geworden. Eine Person sah den Grund darin, dass man die Supervision in zwei «Räumen» hat. Zum einen sei man virtuell im Plenum, bei Einzelarbeiten jedoch wieder bei sich zu Hause oder im Büro. Diese «Rückzugsmöglichkeit» sei förderlich für die Diskussion in der Gruppe.

«Ich würde ja sagen zu diesen Tools, denn die Partizipation und in der Gruppe zu arbeiten und teilzunehmen, ist viel interaktiver als z.B. bei Zoom, wenn es das nicht gibt. Und Frau X (die Supervisorin) hat schon auch so manchmal einen Input gegeben und hat z.B. Kärtchen geschrieben und in die Kamera gehalten. Das ist auch ein möglicher Zugang, aber da konnten wir nicht mitarbeiten. Oder eben nur indem wir auch Kärtchen schreiben und die in die Kamera halten. Und darum finde ich diese Plattformen für die gemeinsame Erarbeitung vielversprechender und kreativer und es macht Lust, gemeinsam dran zu gehen» (A03/15:32).

Die Supervisorin der Experimentiergruppe gab in der begleitenden Einschätzung an, dass die aktive Partizipation der Teilnehmenden durch CAI World gefördert worden sei und teilweise sogar höher gewesen sei als in Face-to-Face-Sitzungen. Sie schätzte die Beziehungsgestaltung mit den Supervisorinnen durch CAI World im Rahmen der begleitenden Einschätzung als eher vereinfachend ein. Die Intensität der Beziehung zu den Supervisorinnen wurde von der Supervisorin vor allem in der letzten Sitzung als höher beschrieben als in Face-to-Face-Sitzungen. Im bilanzierenden Interview sagte sie, dass sich die Supervisorinnen sehr auf das Online-Setting eingestellt und gut damit gearbeitet hätten. Dies habe soweit geführt, dass man sich bei den einzelnen Face-to-Face-Sitzungen nach den Onlinesupervisionen zuerst neu habe «finden» müssen und es gewöhnungsbedürftig gewesen sei, sich wieder in physisch gemeinsam zu begegnen.

Die räumliche Distanz habe innerhalb dieser Gruppe eine Nähe geschaffen, welche die Supervisorin «schiefer aus den Schuhen gehauen» habe (SuVi A/26:45). Hier teilt sie im Interview klar die Sicht der Teilnehmenden der Experimentiergruppe, welche ebenfalls von einer grossen Vertrautheit und einem grossen Vertrauen innerhalb der Gruppe berichtet hatten, so sagte sie auch:

«Für viele schafft, glaube ich, das Digitale schon eine gewisse Distanz, aus ganz verschiedenen Gründen. Bei der Blended-Gruppe hat das Digitale eine enorme Nähe geschaffen» (SuVi A/26:30).

Die Supervisorin schränkte jedoch ein, dass dies wohl nicht mit jeder Supervisionsgruppe möglich gewesen wäre. Ihre Vermutung, was neben der Vertrautheit der Gruppe noch zur Entstehung dieser Nähe beigetragen haben könnte, liegt im technischen Bereich: Alle hätten bei den Sitzungen ein Headset getragen, d.h. der Ton sei durch die Kopfhörer direkt ins Ohr gedrungen.

Weitere Gruppen

Die Supervisor*innen stimmten überein, dass in Online-Supervisionen die Arbeitsatmosphäre insofern etwas anders war, als die Diskussionen «geordneter» geführt worden seien, d.h. die Teilnehmenden hätten länger gewartet, bis sie das Wort ergriffen hätten und es habe nur immer eine Person gleichzeitig etwas sagen können. Daran sei positiv, dass es den Prozess verlangsame, sodass manche Dinge wirken könnten. Manchmal sei es aber eher so, dass dieses Spontane, Anregende weniger werde. Man könne sich auch kaum mit Mimik und Blicksignalen etwas mitteilen, was den Diskussionsfluss hemmen könne. Zugleich könne aber diese strukturiertere Diskussion Personen, welche sich sonst eher zurücknehmen würden, dazu animieren, auch Stellung zu beziehen. Diesbezüglich unterscheide sich in den beiden Settings auch die

Funktion der Supervisorin bzw. des Supervisors. Bei Face-to-Face-Sitzungen müsse stärker darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden sich ausreden lassen – die Diskussion werde moderiert. Bei Online-Sitzungen bestehe eher die Aufgabe darin, zu schauen, dass sich alle beteiligten, dass niemand «abhängen».

Die Resultate der bilanzierenden Einschätzung zeigen, dass die Supervisand*innen der weiteren Gruppen die Möglichkeit der Interaktion untereinander sowie mit dem Supervisor oder der Supervisorin im Face-to-Face-Setting als einfacher einschätzten als bei den Online-Supervisionen (siehe Abbildung 21).

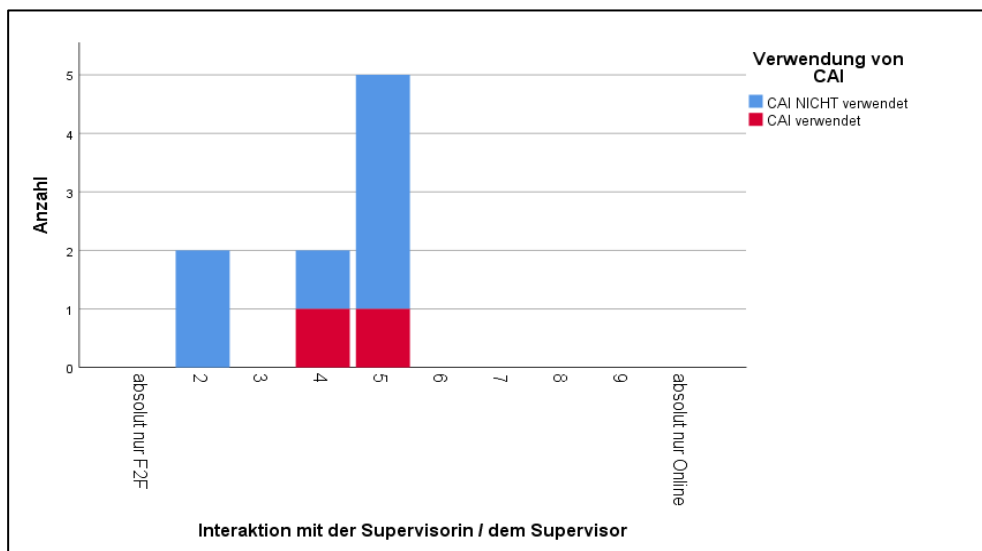


Abb. 21: Einschätzung Interaktion mit Supervisor*in nach Setting (weitere Gruppen)

Eine Supervisorin betonte hingegen einen zusätzlichen Effekt der Nutzung der beratungsspezifischen Tools auf die Gruppenatmosphäre:

*«Es hat auch noch einen lustigen Aspekt, oder; ich glaube das könnte auch noch Leichtigkeit hineingeben, wenn man sich da so gegenseitig ... kann *lacht*» (WG02/13:42).*

Für die Zusammenarbeit betrachteten die Teilnehmenden die virtuelle Umgebung der Supervisionen im Vergleich zu Face-to-Face-Sitzungen als eher erschwerend (siehe Abbildung 22). So gebe es kaum Möglichkeiten für informelle Gespräche zwischen den thematischen Blöcken, teilweise wurden in der virtuellen Umgebung auch technische Aspekte angeführt. Die Teilnehmenden, welche mit CAI gearbeitet hatten, schätzten dies jedoch neutraler ein als jene, welche auf den anderen Plattformen gearbeitet haben.

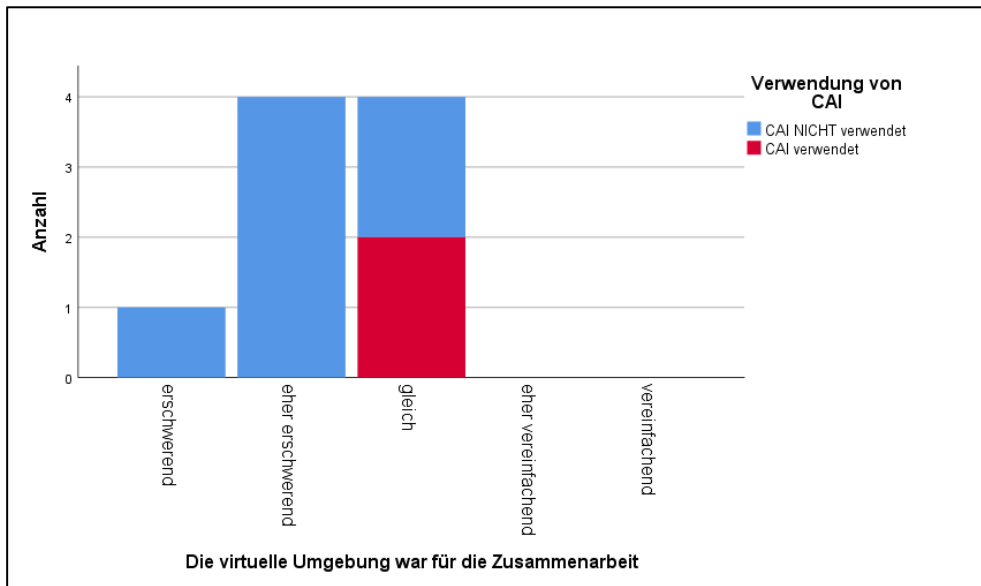


Abb. 22: Einschätzung Zusammenarbeit im virtuellen Setting (weitere Gruppen)

So erschien es für die meisten auch einfacher zu sein, sich in einem F2F-Setting zu äussern und aktiv an den Diskussionen teilzuhaben (siehe Abbildung 23). Als Grund dafür wurde u.a. genannt, dass bei virtuellen Settings viel strukturierter vorgegangen werden müsse. Man müsse sich aktiv für eine Wortmeldung anmelden und dann warten bis das Wort erteilt werde. Der Supervisor oder die Supervisorin übernehme stärker die Rolle des*der Moderator*in.

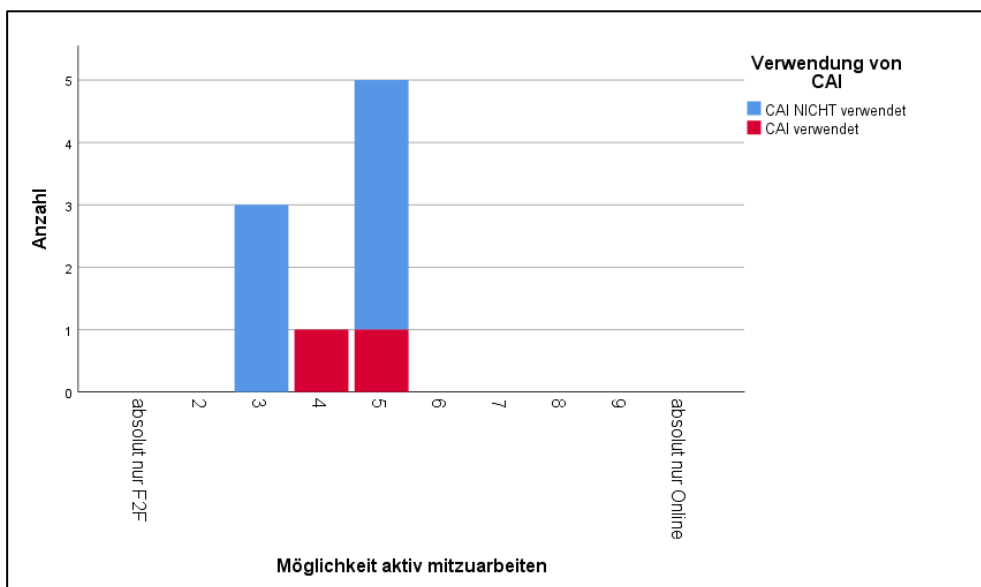


Abb. 23: Einschätzung Möglichkeiten Mitarbeit im virtuellen Setting (weitere Gruppen)

Auch die Partizipationsmöglichkeiten wurden von den Teilnehmenden der weiteren Gruppen im Face-to-Face-Setting etwas höher eingeschätzt, wobei auch hier die beiden Teilnehmenden mit CAI World-Erfahrung das Onlinesetting etwas positiver einschätzten (siehe Abbildung 24).

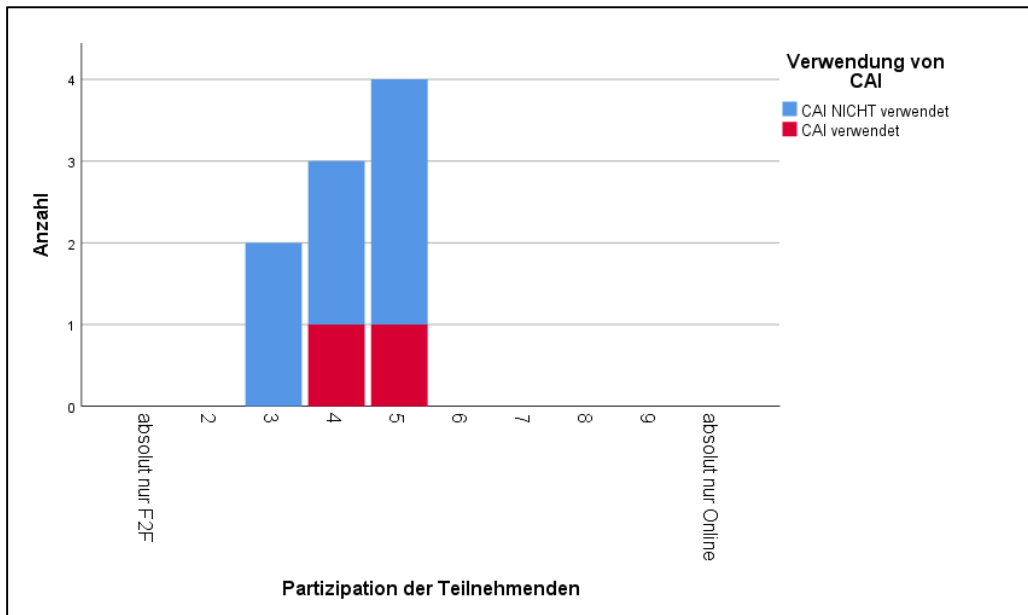


Abb. 24: Vergleich der Partizipationsmöglichkeiten zwischen den beiden Settings (weitere Gruppen)

Die Aussagen zum Wohlbefinden in der Gruppe sprechen nicht klar für das virtuelle oder das F2F-Setting (siehe Abbildung 25). Die Supervisand*innen ohne CAI World-Erfahrung schätzten ihr Wohlbefinden in der Gruppe im F2F-Setting etwas höher ein. Die beiden Teilnehmenden, welche mit CAI World gearbeitet hatten, sahen hier kaum einen Unterschied.

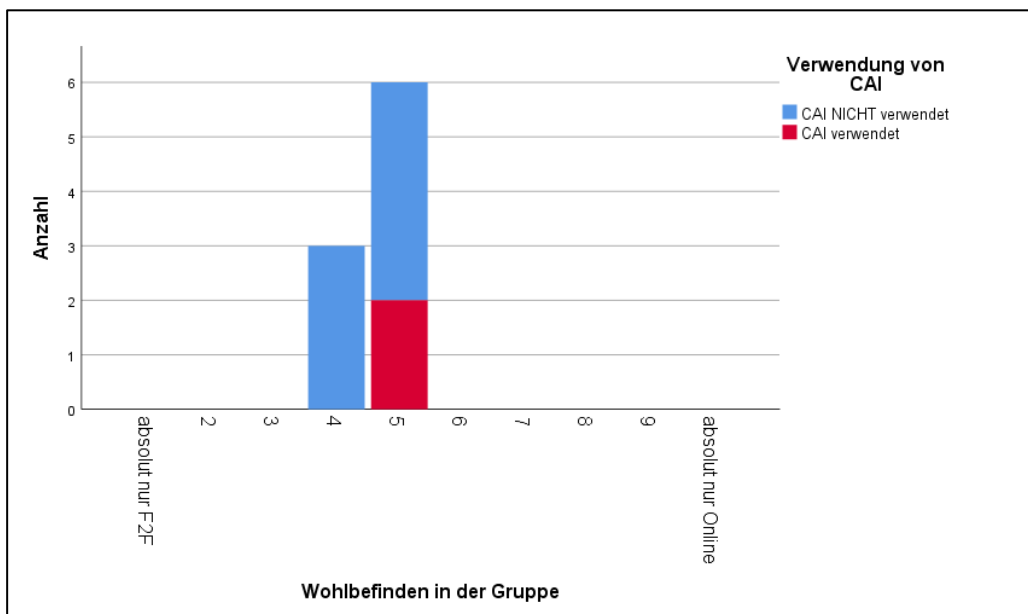


Abb. 25: Einschätzung Wohlbefinden im virtuellen Setting (weitere Gruppen)

Die Supervisorin der ursprünglichen Kontrollgruppe sagte im bilanzierenden Interview, die Gruppenprozesse seien in dieser Gruppe in der ersten Phase, welche F2F stattgefunden habe, eher schwierig gewesen; es habe Probleme bei den Supervisionen gegeben. Durch die Umstellung auf Online-Supervision hätten die Teilnehmenden mehr Distanz schaffen können, was dazu geführt habe, dass die Diskussionen nicht zusätzlich erschwert worden seien. Bei dieser Gruppe sei daher die Online-Form aus einem ganz anderen Grund sinnvoll und zielführender gewesen als bei der Experimentiergruppe (gleiche Supervisorin), bei welcher die entstandene Nähe gelobt wurde.

Beide Supervisor*innen der weiteren Gruppen beschrieben im bilanzierenden Interview informelle Aspekte bzw. Auswirkungen des virtuellen Settings auf die Atmosphäre in der Sitzung und daraus abgeleitet auf das Wohlbefinden der Teilnehmenden:

«Ich hab' die Leute z.T. dadurch, dass sie nicht anreisen mussten, nicht irgendwo wieder wegmussten, zum Teil entspannter und präsenter erlebt. Also sie waren jetzt da und die Zeit stand zur Verfügung und darauf konnten sie sich gut einlassen, während sonst so die Rahmenbedingungen manchmal so waren, dass man wusste, da muss jemand noch auf den Zug oder so» (SuVi D/23:45).

Diese Supervisorin beschrieb auch, dass die Teilnehmenden sich freier fühlten, auch dadurch, dass ein öffentlicher Raum im Plenum und ein privater Raum in der eigenen Wohnung kombiniert werden konnten. Demgegenüber sah sie den Nachteil, dass die «nicht-produktiven» Zeiten keine Plattform für weiterführende Gespräche geboten hätten, d.h. es gab keine gemeinsamen Kaffeepausen, man lief nicht gemeinsam zum Bahnhof. Um den Teilnehmenden zumindest ein wenig Raum für den informellen Austausch zur Verfügung zu stellen, habe sich diese Supervisorin deshalb für die Dauer der Pausen aus der Sitzung verabschiedet.

Auch der andere Supervisor der weiteren Gruppen erwähnte die Pausen im Interview, und sagte hierzu, man sei zwar auf der Sachebene am Arbeiten, was auch lustvoll sein könne, aber «der andere Teil von sich direkt live sehen, sich erleben und in den Kaffeepausen zu 'schnädere' - das fehlt wirklich» (SuVi C/22:58).

«Oder das gemeinsame Abreisen, so diese Zeiten, die sehr zentral sind, die teilweise als Supervisor... bei einem Kaffee danach ist man vielleicht noch dabei bei einer kleinen Gruppe und das sind schon Momente, wo ich das Gefühl habe, die helfen der Gruppe, sich zu finden» (SuVi C/23:25).

Diese informellen Möglichkeiten des Austauschs würden nicht einfach so existieren, eine Einschätzung, welche auch von Seiten einer Supervisandin formuliert wurde.

«Was wir alle gefunden haben, was einfach schade ist, ist, dass das Zwischenmenschliche total verloren geht – also verloren in dem Sinne, weil wir immer alle alles hören und auch in der Pause geht jeder seinen eigenen Kaffee trinken und schaltet es kurz ab und es entstehen keine Zwischengespräche; nichts von wegen: Hey, du hast doch letztes Mal noch das erzählt, wie geht's dir jetzt dort? Das war eigentlich das, was wir alle am meisten vermisst haben - auch wenn es nur kurz ist, so das Persönlichere, weil es einfach mehr ist; man kommt zusammen, spricht wirklich zu einem Thema und geht wieder und fertig. Und uns ist sehr aufgefallen, dass

das ein grosser Teil ist, wo man sonst in einer Gruppe mal kurz – und wenn es nur eine halbe Minute ist – mit jemandem alleine etwas redet oder kurz ein Glas Wasser trinkt in der Pause und dort auch noch etwas kommt oder so» (WG01/19:22).

4.4.3 Einschätzungen zur Kompetenzentwicklung

Digital Skills

Teilnehmende und Supervisor*innen sahen teilweise einen Kompetenzzuwachs hinsichtlich ihrer digital Skills, wobei mehrere Teilnehmende der Ansicht waren, dass dies weniger aufgrund der digitalen Supervisionssitzung(en) erfolgt war, sondern aufgrund der Covid-19-Pandemie. Diese hatte dazu geführt, dass mehr im digitalen Raum stattfand (z.B. Sitzungen, Beratungen, Treffen mit Freunden) und dass dadurch ein Kompetenzzuwachs in diesem Bereich zustande gekommen sei.

«Finde ich jetzt gerade noch schwierig zu trennen zwischen den anderen Corona-Settings und jetzt explizit nur dem. Aber ich glaube, so ein bisschen... Mir hat es schon so ein bisschen - der grosse Respekt vor dem Ganzen, der Level, also die Latte ist gesunken» (WG02/23:22).

Etliche Supervisor*innen aus verschiedenen Gruppen schätzten sich insgesamt als eher versiert im Umgang mit digitalen Medien ein, was eine Supervisorin auch im Umgang mit CAI World so sah:

«Ich bin zwar nicht so interessiert an dem Digitalen, aber ich finde mich zumeist schnell zurecht. Ich finde jetzt nicht, dass die Plattform sehr anspruchsvoll ist. Ja, doch in Bezug auf die Frage, wie verbinde ich mich mit so Plattformen habe ich gelernt, dass unterschiedliche Browser hilfreich sein können. Und dass man immer erlauben muss, dass Kamera und Ton zugreifen können. Und dass es teilweise schwierig ist über die Arbeit» (A02/15:47).

Die Supervisorin der Experimentiergruppe gab im Feedbackbogen zur letzten Sitzung an, dass ihre Kompetenzen und jene der Teilnehmenden bezüglich der Nutzung von CAI World kontinuierlich gestiegen seien und dieser Lernprozess dazu geführt habe, dass die Nutzung einfacher geworden sei. Auch im bilanzierenden Interview sagte sie, dass sie denke, die Teilnehmenden hätten (unter anderem) ihre technischen Kompetenzen im Umgang mit der Plattform CAI World und den Tools weiterentwickeln können. Dies wurde auch durch die Aussage einer Supervisorin, die zu Beginn grosse technische Probleme gehabt hatte, bestätigt. Ihr zufolge gelang es, die technischen Herausforderungen zu überwinden,

«weil jede ihr Gerät und ihren Internetzugang kannte und wusste, wo die Tücken liegen, weil man im Vorfeld bereits die Stolpersteine ausmerzen konnte, (...), weil wir ein bisschen vertraut waren mit dem Programm, die technischen Hürden waren nicht mehr da» (A03/12:02).

Beide Supervisor*innen der weiteren Gruppen erwähnten im bilanzierenden Interview, dass ein Blended Format bei der Supervision einen Zuwachs der technischen Kompetenzen der Teilneh-

menden fördern könne. Eine Supervisorin berichtete von zwei Supervisand*innen, die den Umgang mit Medien noch nicht so gewohnt gewesen seien, sich zwischenzeitlich aber nach eigener Einschätzung mehr trauen würden. Das digitale Setting in der Supervision habe für diese beiden demnach einen Kompetenzzuwachs generiert. Dies wurde auch von einzelnen Supervisand*innen selbst so eingeschätzt.

«Ja, ich glaube ich bin, ja, ja, ich kann mit den Sachen ... die Handhabung, ich hatte eben eine Störung wie vorher [Login-Prozess], die konnte ich selbst beheben, ich bin nicht in Panik geraten. Das hat mich dort unterstützt» (WG03/12:28).

Kompetenzen für Beratung im digitalen Setting

Aus Sicht eines Supervisors der weiteren Gruppen bieten Supervisionssitzungen im digitalen Setting die Chance, dass die Beratenden selbst erleben könnten, was es heisst, in diesem Setting zu arbeiten. Von dieser Erfahrung könnten sie in ihren eigenen Beratungen profitieren, wenn diese (zukünftig oder aktuell) in einem digitalen Setting stattfinden.

«Kann helfen, dass die Beratenden das selbst erleben, Selbsterfahrungsteil und auf der anderen Seite auch sensibilisiert werden, was heisst denn das auf dem Kanal?» (SuVi C/27:30).

Den rein inhaltlichen Kompetenzzuwachs schätzte er als leicht geringer aber relativ nahe am Kompetenzzuwachs im Face-to-Face-Setting ein

Teilweise wurden in den Interviews explizit die Möglichkeiten zur Nutzung digitaler Settings in der Beratung von Klient*innen thematisiert. Eine Supervisandin der Experimentiergruppe sah für sich einen Kompetenzerwerb im Hinblick auf die Besonderheiten von Kommunikation und Beratung in digitalen Settings:

«Dann würde es mir sicher weiterhelfen. Da habe ich mega profitiert. Weil ich gemerkt habe, was ist wichtig zu kommunizieren am Anfang von so einer Sitzung, denn es gibt Dinge, die anders sind als im Face-to-Face und die man kommunizieren muss, wo ich nicht daran gedacht hätte, wenn ich in eine Onlineberatung gegangen wäre. Wie man sich strukturieren muss, wie man das Gespräch strukturiert, dazu habe ich eine Idee bekommen» (A02/17:00).

Wenngleich die Nutzung von CAI World in der Onlinesupervision insgesamt erfolgreich war, so war doch die Einschätzung einer Supervisandin, dass die Plattform CAI World für Klient*innen in Beratungskontexten der Sozialen Arbeit womöglich zu hochschwellig sei.

Unterstützung der beraterischen Kompetenzentwicklung insgesamt

Bei diesem Aspekt interessierte die Einschätzung der beraterischen Kompetenzentwicklung der Supervisand*innen im Blended Supervisionsprozess im Vergleich zur beraterischen Kompetenzentwicklung im klassischen Face-to-Face-Supervisionssetting. Die Unterstützung der Kompetenzentwicklung durch ein Blended Supervisionsformat wurde überwiegend als äquivalent angesehen.

Die Supervisorinnen der Experimentiergruppe gaben in der begleitenden Einschätzung an, dass der Nutzen der Supervision mit CAI World mindestens genauso gross gewesen sei wie bei einer Face-to-Face-Supervision. Sie gaben bei allen Sitzungen an, einen grossen Lerngewinn erzielt zu haben. Dies führten sie jedoch teilweise auf die Kombination mehrerer Faktoren wie beispielsweise das digitale Setting in Kombination mit einer gelungenen Gruppenkonstellation zurück.

*«Ich habe es von der Qualität her und wie man sich ins Thema reingeben kann, so empfunden ..., also man konnte sich reingeben und mega profitieren. Ich glaube vom Lernbereich her, ist es wie das Gleiche wie Face-to-Face, wenn man das Geknackte und das Stocken (der Technik) jetzt mal ausblendet, wenn wie alles rund läuft, (...) finde ich kann man genauso gut profitieren. Ich finde, es kommt aber auch auf die Gruppe an. Wir waren eine Gruppe, die sehr schnell den Zugang zueinander gefunden hat, wo ich mir nicht ganz sicher bin, wie es in einer grösseren Gruppe gewesen wäre. Wenn eine Gruppe stimmig ist, kann man viel davon profitieren»
(A02/18:57).*

Die Supervisorin der Experimentiergruppe sagte im Interview, die Teilnehmenden hätten im Blended-Format neben technischen Kompetenzen auch Kompetenzen in der gegenseitigen Kommunikation und der Gruppenbildung erlangen können.

Eine Teilnehmerin einer weiteren Gruppe konstatierte im Interview, dass sie sich unabhängig vom Format aktiv beteilige und dies für ihren Lernprozess nutze, dass sie aber im Hinblick auf eher ruhigere Weiterbildungsteilnehmende wahrgenommen habe, dass sich diese im digitalen Setting eher weniger beteiligt hätten.

Eine Supervisorin merkte an, dass ein Zusatzeffekt der Supervisionssitzungen im digitalen Setting gewesen sei, dass sie sich jeweils selbst gesehen habe und dies als zusätzliche Lern- und Reflexionsmöglichkeit nutzen konnte.

5 Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die zuvor referierten Evaluationsergebnisse interpretiert und teilweise auch unter Bezugnahme auf den Fachdiskurs diskutiert. Die Aspekte wurden insofern etwas anders angeordnet, als mit Blick nach vorne zentrale Qualitätsaspekte einer Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung zur Strukturierung des Kapitels verwendet und die bisherigen Aspekte entsprechend zugeordnet wurden. Einleitend wird zunächst nochmals der Fokus auf die Akzeptanz des Formates gelegt, bevor anschliessend die verschiedenen Aspekte Bezugnehmend auf die Dimensionen Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität diskutiert werden.

5.1 Akzeptanz von Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung

Die Ergebnisse zeigen, dass am Ende des Experimentes eine hohe Akzeptanz für das Lerngefäss Blended Supervision vorhanden war – sowohl auf Seiten der befragten Weiterbildungsteilnehmenden als auch auf Seiten der Supervisor*innen.

Die Hauptgründe, welche auf Seiten der Teilnehmenden für eine Blended Supervision genannt wurden, waren die Ersparnis der Reisezeit und die bessere Vereinbarkeit der Supervisionssitzungen mit anderen terminlichen Anforderungen. Gegen Ende des Experimentes wurden diese eher alltagspraktischen Motive durch weitere Gründe ergänzt, die eher im methodischen Potenzial der Plattform CAI World lagen. Bezogen auf die Einschätzung einer Zeitersparnis durch Blended Supervision äusserte eine Supervisorin:

«Ja, ja, die finde ich, aber ehrlich gesagt, finde ich, das ist einfach ein Nebeneffekt. Ich finde, das wäre jetzt nicht prioritär. Ich fände wirklich das Nutzen dieser Tools bzw. das wirklich bewusste Einsetzen von dem online – nicht als Notlösung, sondern als bewusste Lösung» (WG02/29:57).

Die Gründe, welche gegen eine Teilnahme am Experiment angeführt wurden, waren überwiegend nicht grundsätzlicher Art, in Form von Bedenken gegen das Setting und seinen Nutzen, sondern eher organisatorischer Art. Zudem war die Befragung zu den Motiven, welche für oder gegen eine Teilnahme sprachen, im Herbst 2019 – also vor der Pandemie – durchgeführt worden und die Befragung im Juni 2020 zeigte insgesamt eine höhere Bereitschaft für die Teilnahme an digitalen Supervisionsformaten (vgl. dazu Abb. 11).

Auch im Vergleich mit einer Supervisionssitzung im Face-to-Face-Setting vor Ort fiel die Bilanz positiv aus – viele der befragten Teilnehmenden und Supervisor*innen betrachteten die Blended Supervision im Vergleich zu Face-to-Face Supervisionen als (fast) gleichwertig bzw. nicht schlechter. Diejenigen Supervisor*innen, welche sich aktiv für eine Teilnahme an der Blended Supervision entschieden hatten, schienen insgesamt ein leicht positiveres Gesamtfazit zu ziehen als diejenigen Supervisor*innen, die aufgrund der Covid19-Pandemie zu virtuellen Supervisionssitzungen wechseln mussten.

Insgesamt zeigte das Experiment auch, dass die Akzeptanz mit der faktischen Nutzung und eigenen Erfahrungen der Supervisor*innen zunahm, sodass eine Supervisorin in ihrer Bilanz mit Blick auf die Bedenken bei der Gruppenaufteilung im CAS Grundlagen 31 zu Beginn des

Experimentes sogar erwog, zukünftig das Angebot nicht freiwillig, sondern verpflichtend zu installieren.

«Was mir aufgefallen ist, bei der Aufteilung (...) es waren sehr viele Vorbehalte da, dass es dann komplizierter ist oder dass es dann doch mit dem Argument, die Sitzungen sind kürzer, aber dafür muss man mehr Termine suchen, das ist auch aufgetaucht (...). Ich habe mich dann gefragt: Wie gut ist es, wenn etwas so freiwillig ist? Oder ob es gut wäre, wenn man - manchmal finde ich, die Leute müssen auch ein bisschen zu ihrem Glück gezwungen werden (...) Aber ich weiss jetzt auch nicht, inwiefern das umsetzbar wäre, zu sagen alle müssen das blended machen (...) aber ich finde grundsätzlich, das ist sicher sinnvoll, wenn man das weiter probiert» (WG01/27:50).

Die positiven Einschätzungen der Supervisand*innen im Hinblick auf ein zukünftiges Angebot von Blended Supervision als fakultatives Element einer Beratungsweiterbildung sowie die Bereitschaft der Supervisor*innen ein solches Angebot mitzutragen, können dazu beitragen, weitere Erfahrungen mit dem Format zu sammeln und dieses schrittweise in der Beratungsweiterbildung zu etablieren.

5.2 Aspekte der Strukturqualität von Blended Supervision

Zunächst werden einige zentrale Rahmenbedingungen für eine professionelle Blended Supervision identifiziert und diskutiert. Dies umfasst die technischen Anforderungen, insbesondere eine abschliessende Einschätzung der derzeitigen Usability von CAI World und die Anforderungen des Datenschutzes sowie das Spannungsverhältnis der beiden zueinander. Des Weiteren werden die im Experiment identifizierten Anregungen für die Weiterentwicklung der Plattform CAI angeführt.

5.2.1 Anforderungen an Plattformen für Blended Supervision

Usability von CAI World

Wie in Punkt 4.3 aufgezeigt wurde, gingen die Einschätzungen zur Usability der Plattform CAI World teilweise weit auseinander. Insbesondere die Gruppen, welche die beschriebenen technischen Schwierigkeiten (mehrheitlich) überwunden hatten und tatsächlich mit CAI World arbeiteten, sahen durchaus Vorteile der Plattform gegenüber anderen Plattformen. So wurden die beratenden Tools teilweise als interessant bis hilfreich eingeschätzt und der gewährleistete Datenschutz wurde insbesondere von den Supervisor*innen als erleichternd beurteilt. Andere Supervisionsteilnehmende bezeichneten die beratungsspezifischen Tools hingegen als eher unnötige Spielerei und es gab Supervisor*innen, welche die Datenschutzfrage als nachgeordneten Aspekt bezeichneten.

Die bilanzierende Einschätzung der Usability von CAI World erfolgte in Anlehnung an die unter Punkt 3.1.2 bereits referierten Merkmale nach Groner et al. (2008).

Im Hinblick auf die *Nützlichkeit* gilt es unterschiedliche Bedürfnisse der Nutzenden getrennt zu betrachten. Denjenigen, denen es gelungen war, tatsächlich mit der Plattform CAI World supervisorisch zu arbeiten, erschien die Plattform insgesamt nützlich. Das Bedürfnis eines unkomplizierten Login-Prozesses wurde jedoch überwiegend nicht erfüllt. Insofern konnte die Plattform CAI World insgesamt gesehen die Bedürfnisse der Benutzenden nur teilweise befriedigen.

Das Merkmal *Erlernbarkeit* kann insgesamt als nur teilweise erfüllt angesehen werden, da die Benutzenden die Plattform als komplex, etwas unübersichtlich und deren Bedienung als wenig intuitiv beschrieben haben. Einige Supervisor*innen hatten nach der halbtägigen Schulung den Eindruck, dass wesentlich mehr an Zeit und Vorbereitung in die Plattform investiert werden müsste, um das Potenzial der verfügbaren Methodentools tatsächlich ausschöpfen zu können. Auch zeigte sich im Experiment ein möglicher Zusammenhang zwischen der investierten zusätzlichen Vorbereitungszeit und dem gelingenden Zugang zur Plattform.

Dies zieht nach sich, dass das dritte Merkmal, die *Effizienz* der Anwendung, im Kontext der Blended Supervision, ebenfalls im mittleren bis niedrigen Bereich eingeschätzt werden muss. Gerade die Komplexität der Plattform führte dazu, dass teilweise während der Anwendung in einer Supervision nicht zu klären war, ob es bestimmte Funktionen nicht gab, oder ob sie lediglich nicht auffindbar waren.

Für das vierte und letzte Merkmal der *Zufriedenheit* kann keine übergreifende Aussage getroffen werden. Supervisand*innen und Supervisorin der Experimentiergruppe äusserten sich beim Abschluss des Experimentes hoch zufrieden, betonten aber auch den Weg, den sie hinter sich hatten. Zugleich zeigen die Resultate des Experiments, dass es bei allen Gruppen unterschiedlich stark ausgeprägte technische Probleme bei der Verwendung von CAI World (insbesondere beim Login-Prozess) gab (vgl. Kapitel 4.3.2). Dies hat die Zufriedenheit in allen Gruppen merklich beeinträchtigt und nicht allen Gruppen gelang es, die methodischen Tools überhaupt zu erproben. Insofern kann auch das Merkmal Zufriedenheit nur als teilweise erfüllt angesehen werden.

Usability versus Datenschutz

Usability und Datenschutz stehen sich in Beratungs- und Supervisionskontexten häufig als zwei zentrale Kriterien gegenüber. Usability soll in der Onlineberatung unter anderem einen niederschweligen Zugang zum Unterstützungsangebot ermöglichen. In der Supervision stehen – wie oben erläutert – weitere Aspekte von Usability in Fokus.

Zugleich müssen beim Einsatz digitaler Tools und Plattformen für Beratungszwecke technische Sicherheitsstandards (Risau 2009) und die aktuellen Datenschutzbestimmungen berücksichtigt werden (vgl. Tschopp 2019: 28). Datenschutz kann daher teilweise mit einer verminderten Benutzerfreundlichkeit einhergehen. Eine Herausforderung ist es, Tools und Plattformen zu identifizieren, welche beide Aspekte gewährleisten.

Wie die Ausführungen zur Usability von CAI World aufzeigen, geht die Gewährleistung eines umfassenden Datenschutzes auch in diesem Fall mit deutlichen Einschränkungen in der Usability einher. Dass dies für eine gelingende Onlinesupervision zur Folge hat, den Datenschutz geringer zu gewichten und beispielsweise mit Zoom zu arbeiten, kann aus fachlicher Sicht nicht

unterstützt werden. Inwieweit für den Supervisionskontext ggf. etwas geringere Datenschutzanforderungen gelten sollten, wäre zu diskutieren. Allerdings werden in der Supervision im Rahmen einer Beratungsweiterbildung reale Fälle besprochen und selbst wenn datenschutzbezogene Vorsichtsmassnahmen getroffen werden, wie beispielsweise keine Klarnamen von Personen und Organisationen zu verwenden, so sprachen sich doch die Mehrheit der befragten Supervisor*innen für einen verlässlichen Datenschutz als Qualitätsstandard auch für Onlinesupervisionen aus.

Bisher liegen unseres Wissens noch keine empirisch fundierten Erkenntnisse zu Onlinesupervision mit Videoplattformen wie beispielsweise ELVI¹⁴ oder HIN-Video¹⁵ vor. Diese Plattformen stammen ursprünglich aus dem medizinischen Bereich und gewährleisten ebenfalls die Datenschutzanforderungen gemäss DSGVO oder Schweizer Datenschutzgesetz. Sie bieten aber im Gegensatz zu CAI World keine beratungsspezifischen Tools, sondern lediglich die kommunikativen Grundfunktionen, sowie die unspezifischen Tools. Da ELVI derzeit für die Monatslizenz ungefähr gleich viel kostet wie CAI World, hätte CAI World hier einen klaren Vorteil, vorausgesetzt, dass sich die beschriebenen technischen Schwierigkeiten lösen lassen und das Feedback der Nutzenden in die Weiterentwicklung der Plattform einfließen würde.

Wünsche an die Weiterentwicklung der Plattform CAI

Im Rahmen der Evaluation wurden verschiedene Anregungen zur Weiterentwicklung der Plattform formuliert, die auch an die Plattformbetreiberinnen weitergeleitet werden.

- Im Hinblick auf die **Grösse der Videobild-Kacheln** wurde mehrfach gewünscht, dass alle Teilnehmenden gleichzeitig und grösser angezeigt werden können (analog zur Möglichkeit auf anderen Videokommunikationsplattformen) – insbesondere, wenn gerade kein Tool zum Einsatz kommt. Dies sei wichtig, um Mimik und Gestik besser erkennen zu können.
- Die Ergebnisse einer Sitzung sollten in die nächste Sitzung übertragen werden können, sodass damit weitergearbeitet werden kann:
«Und bei der zweiten [Sitzung] dachte ich: Hey, ich bereite etwas vor, und ich glaube, dann haben wir es nicht einmal gebraucht, weil wir andere Fälle vorgezogen haben und dann habe ich – das ist dann nicht gegangen, stimmt. Ich musste es nochmals zeichnen bei der nächsten Sitzung. Es war nicht möglich, das rüber zu nehmen. Das wäre sonst noch ein Hinweis. (...) Es wäre super, wenn man die Dokumente weiterverwenden könnte. (...) Das mit dem Herunterladen habe ich auch nicht realisiert; ich habe es also nicht heruntergeladen» (WG02/18:15).
- Die Personenauswahl sollte vervielfältigt werden und deutlich über den Businesskontext hinausgehen.
- Insgesamt sollte die Komplexität der Plattform deutlich reduziert werden, um so die Übersichtlichkeit zu erhöhen.

¹⁴ <https://www.elvi.de/beratung/>

¹⁵ <https://www.hin.ch/services/hin-talk-video/>

- Eine Verknüpfung von Soziogramm und Systembild wäre wünschenswert.
- Die Beschriftung innerhalb der beratungsspezifischen Tools sollte auch individuell möglich sein.
- Die CAI World-Formate, welche zu Beginn beim Lizenzerwerb zur Auswahl stehen, sollten übersichtlicher dargestellt werden. Durch die zahlreichen Überlappungen ist es vergleichsweise aufwändig, die Auswahl vorzunehmen.

Zusammenfassend hat CAI World sehr unterschiedliche Einschätzungen hervorgebracht. Es ist durchaus denkbar, dass die Akzeptanz der Plattform durch einige Anpassungen und Ergänzungen von Seiten der Plattform-Betreiber zu steigern wäre und CAI World somit neben den guten Datenschutz-Bedingungen auch eine verbesserte Usability anbieten könnte.

5.2.2 Qualifikation der Supervisor*innen

Im Verlauf des Projektes gab es zwei halbtägige Schulungen, eine im Spätsommer 2019 sowie eine weitere zu Beginn von Phase 2 im April 2020. Die erste Schulung für die damals am Projekt beteiligten Personen war eher mit allgemeinen Informationen überfrachtet und legte nur einen geringen Fokus auf die Nutzung der beratungsspezifischen Tools im Kontext einer Supervision. Die Erfahrungen aus der ersten Schulung führten dazu, dass die Schulung, welche dann für die später dazu gestossenen Supervisor*innen stattfand, deutlicher den Fokus auf die Supervision als Veranstaltungsrahmen setzte und die diesbezüglichen methodischen Möglichkeiten aufzeigte.

Eine Kollegin, die ebenfalls Erfahrungen mit CAI World gesammelt hatte, bilanzierte¹⁶ die Herausforderung für die jeweils anleitende Person:

*«Es ist sehr anspruchsvoll als Moderator*in, gleichzeitig die Teilnehmenden, die verfügbaren Tools, deren Handling, den Meetingprozess und das Meetingthema, die Zeit und allfällige technische Pannen von Teilnehmenden im Blick zu haben und letztere auch noch lösen zu helfen – Routine kann diese multiple Herausforderung mit der Zeit sicher besser handhabbar machen» (Teamperson B).*

Die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Anwendung der Plattform, um die erforderliche Routine zu gewinnen, wurde auch von einigen beteiligten Supervisor*innen so eingeschätzt.

«Weiterzuarbeiten mit diesem Soziogramm (umstellen, verändern, hinzufügen) hätte ein grösseres Vertraut sein mit der Art des Funktionierens gebraucht; da wären alle sehr noch mit der Technik beschäftigt gewesen (wo ist welcher Pfeil? Brauche ich jetzt einen Doppelpfeil?), das hätte es schwierig gemacht. Die Tools wirklich zu nutzen hätte bei den Teilnehmenden und auch bei mir noch viel viel mehr Auseinandersetzung und Übung gebraucht. Sonst hätte es sehr viel Zeit und Irritationen gekostet und auch das aufeinander Achten wäre verloren gegangen, weil jeder irgendwo mit seinem beschäftigt gewesen wäre und dann nicht die Aufmerksamkeit bei dem oder derjenigen hätte, die gerade etwas macht oder zeigt» (SuVi D/14:12).

¹⁶ Zum Abschluss des Experimentes bilanzierten auch die aus dem Projektteam beteiligten Personen ihre Erfahrungen mit der Plattform CAI World mittels eines Feedbackbogens.

Dies zeigt, dass bei einem zukünftigen Einsatz der Plattform CAI World in der Blended Supervision dem Aspekt der ausreichenden und umfassenden Vorerfahrung der Supervisor*innen mit der Plattform die nötige Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte.

Die Aussagen in den durchgeführten Interviews mit den drei Supervisor*innen, den Teilnehmenden der Experimentiergruppe sowie vereinzelt Teilnehmenden der ursprünglichen Kontrollgruppe und der weiteren Gruppen sprechen dafür, dass neben der Qualifikation auch die Motivation der Supervisorin bzw. des Supervisors für Supervision im digitalen Setting als weiterer Gelingensfaktor für das Format Blended Supervision beschrieben werden kann. So schienen die Teilnehmenden der Gruppen, deren Supervisor*innen Blended-Formaten positiver gegenüberstanden, zufriedener gewesen zu sein mit den Online-Supervisionssitzungen und das Format insgesamt eher zu befürworten. Für zukünftige Blended Supervisionen wäre es demnach von zentraler Relevanz, Supervisor*innen zu beauftragen, welche eine grosse Motivation für die Arbeit im digitalen Setting zeigen.

5.3 Aspekte der Prozessqualität von Blended Supervision

In diesem Teilkapitel werden sowohl die Gestaltung des Prozesses insgesamt als auch die Vorbereitung und Gestaltung einzelner Supervisionssitzungen betrachtet. Bei Letzteren ist der Bezug eine mögliche Gestaltung mit Hilfe der Plattform CAI World.

5.3.1 Abfolge der kommunikativen Settings im Gesamtprozess

Beim Blended Counseling wird die Steuerung des Settingwechsels im Beratungsprozess als ein wesentliches prozessbezogenes Gestaltungselement angesehen (vgl. Hörmann et al. 2019). Insofern lohnt es sich auch bei Blended Supervision, einen Blick auf die Frage zu richten, inwieweit die Abfolge der Sitzungen im analogen oder im digitalen Setting eine Rolle spielen könnte.

Bezüglich des idealtypischen Ablaufes eines zukünftigen Supervisionsprozesses in der Beratungsweiterbildung im Blended-Format wünschten sich die interviewten Supervisand*innen und Supervisor*innen übereinstimmend, dass die erste Sitzung zwecks Beziehungsaufbaus jeweils Face-to-Face stattfinden solle. Anschliessend würde von einigen eine alternierende Abfolge von Online-Supervisionen und Face-to-Face-Sitzungen bevorzugt. Wenn möglich sollte die abschliessende Sitzung Face-to-Face stattfinden.

Der ebenfalls geäusserte Wunsch nach einer flexiblen und bedarfsorientierten Gestaltung des Gesamtprozesses, was die Abfolge der verschiedenen kommunikativen Settings anbelangt, erfordert die Kenntnis der jeweiligen Vorteile des digitalen und analogen Settings. Berninger-Schäfer (2012: 254) nimmt unter Bezugnahme auf eine ältere Evaluationsstudie eine vergleichende Bewertung eines Coachings im analogen und im digitalen Setting mittels CAI World vor. Die Vorteile des virtuellen Settings mittel CAI World sind demzufolge

- zeitliche und regionale Unabhängigkeit
- mehr Zeit, die eigenen Beiträge zu erarbeiten und zu reflektieren
- intensivere Beschäftigung über längere Zeit mit dem eigenen Thema
- Erhöhung der Selbstreflexion

- Dokumentation des gesamten Prozesses, dadurch hohe Transparenz sowie die Generierung von Daten für wissenschaftliche Untersuchungen
- Themenangepasste Gestaltung der Zusammensetzung

Die Vorteile des analogen Settings sind demzufolge

- die stärkere Gewichtung der Gruppendynamik
- die Erfahrbarkeit und Nutzbarkeit der nonverbalen Kommunikation
- die gleichzeitige Anwesenheit in einem gemeinsamen Erlebnisraum
- die Stärkung des Zusammengehörigkeitsgefühls
- weniger Störungen von aussen

Wenngleich sich nicht alle Aspekte dieser Gegenüberstellung eins zu eins auf die Supervision übertragen lassen, so zeigt sich doch, dass die Kenntnis der Vorteile des jeweiligen Settings nahelegt, die Blended Supervision im Face-to-Face-Setting zu starten, um dadurch einen guten Einstieg in den Gruppenprozess zu ermöglichen.

Inwieweit sich die organisatorisch anspruchsvolle Idee einer flexiblen Abfolge der digitalen und analogen Sitzungen im Supervisionsprozess allerdings für eine Gruppensupervision mit terminlich stark ausgebuchten Teilnehmenden in einem eng getakteten Weiterbildungsprogramm realisieren liesse, bliebe abzuwarten.

5.3.2 Vorbereitungsphase

Für das erfolgreiche Handling der an verschiedenen Stellen beschriebenen technischen Schwierigkeiten mit CAI World liessen sich in der Evaluation des Experimentes erste Gelingensfaktoren identifizieren. So ist eine ausreichende Vorinformation der Teilnehmenden notwendig, die über den Versand eines Einladungslinks hinausgeht. Der Hinweis auf kompatible und nicht kompatible Browser sowie die Nutzung eines Headsets war hilfreich. Zudem sollten die Teilnehmenden den Login-Prozess vorab individuell testen, und zwar an dem Gerät an welchem später auch die Teilnahme an der Supervision vorgesehen war. Insbesondere bei Geräten am Arbeitsplatz waren die Login-Prozesse teilweise schwieriger als bei privaten Geräten, was den organisationalen Sicherheitseinstellungen geschuldet sein könnte.

Im Experiment zeigte sich auch, dass die vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten durch den Plattformanbieter kaum genutzt wurden, sodass daraus abgeleitet werden kann, dass dieser Support – ob gruppenbezogen oder individuell – in den Trainings nicht ausreichend kommuniziert worden war. Der Hinweis auf die rechtzeitige Nutzung dieses Supports, z.B. bei nicht funktionierendem Zugang, sollte deutlicher erfolgen, da sich zeigte, dass hierdurch technische Hürden erfolgreich abgebaut werden konnten. Empfehlenswert ist allerdings, dies im Vorfeld einer Sitzung zu machen, denn wenn erst zu Beginn einer Supervisionssitzung der Support kontaktiert wurde, so war dies zumeist zu spät, um das Problem sofort zu beheben.

Erfolgversprechend war im Experiment zudem die explizite Gestaltung dieser Vorbereitungsphase als Teil des Gruppenprozesses, indem z.B. neben dem Login-Prozess auch die verfügbaren methodischen Elemente spielerisch getestet wurden. Inwieweit eine solche zusätzliche Sitzung im Weiterbildungsprogramm verankert werden könnte und wie die notwendigen zusätzlichen Ressourcen organisiert werden können, wäre hier jeweils programmbezogen zu klären.

5.3.3 Gestaltung der Sitzungen

Gerade wenn Supervisor*innen die Sitzungen nicht nur verbal gestalten möchten, sondern zusätzliche Elemente der Visualisierung und Materialien zur methodischen Vertiefung einsetzen möchten, zeigt sich der Mehrwert der Plattform CAI World. Betrachtet man näher, wofür die beratungsspezifischen Tools im Experiment eingesetzt wurden, so zeigt sich eine Vielfalt von Möglichkeiten. Die auf der Plattform vorhandenen beratungsspezifischen Tools können verwendet werden

- für die Vorbereitung einer Sitzung, indem beispielsweise der Fall vorab bereits visualisiert wird, sodass dies in der Sitzung zur Verfügung steht
- zum Einstieg in die Sitzung, z.B. für eine Befindlichkeitsrunde oder für die Themensammlung
- zur Visualisierung im Prozessverlauf
- für individuelle Reflexionsschritte während der Sitzung oder zwischen zwei Sitzungen,
- zur Visualisierung von Ergebnissen
- zur Ergebnissicherung für die Weiterarbeit in der darauffolgenden Sitzung oder in der Zwischenphase

Diese Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wie an anderer Stelle bereits diskutiert wurde, erfordert die differenzierte und passgenaue Nutzung der Beratungstools eine vertiefte Auseinandersetzung der Supervisor*innen mit den Tools sowie die entsprechende Vorbereitungszeit. Auch dies müsste bei der Planung von Weiterbildungsprogrammen, die für die Blended Supervision eine Plattform wie CAI World verwenden möchten, entsprechend berücksichtigt werden.

Die Evaluationsergebnisse zeigen zudem die Bedeutung des Informellen in der Supervision insgesamt und somit neue Herausforderungen für die Gestaltung von Onlinesupervisionen. Auch im digitalen Setting sind Pausen und die informelle Kommunikation für den Gruppenprozess von Bedeutung. Wie in Kapitel 4 beschrieben, stellt sich die Situation im digitalen Setting sehr anders dar: möchte man in der Pause abschalten und sich erholen, so umfasst dies häufig das Verlassen des Meetingraumes. Im Gegensatz zum analogen Setting, wo man sich in einem anderen Raum für einen Kaffee trifft, ist man nun aber plötzlich alleine und trinkt den Kaffee ggf. ganz alleine. Dies dient zwar der Erholung vom virtuellen Setting, das zumeist als anstrengender wahrgenommen wird, andererseits geht der übliche Mehrwert von Pausen im Face-to-Face-Setting – die informelle Kommunikation – auf diese Weise verloren.

Bleibt der Meetingraum auch während der Pause geöffnet, so sind zwar grundsätzlich Pausengespräche möglich, diesen fehlt aber ein wesentlicher Aspekt: die Vertraulichkeit. Die Äusserungen erfolgen sozusagen coram publico und haben insofern eine höhere Hemmschwelle, als dies bei einer Pause im Präsenzsetting der Fall ist: dort können sich verschiedene Gespräche nebeneinander zu zweit oder zu dritt entwickeln.

Dies zeigt, dass dieser wichtige Aspekt von Pausen und informeller Kommunikation in der Gruppe im Digitalen nicht einfach zu lösen ist. Hier gilt es zukünftig, kreative Lösungen zu finden, evt. könnte man mit einigen virtuellen Pausenräumen experimentieren, in die man sich mit anderen zurückziehen könnte. Auch könnte eine Differenzierung zwischen der analogen Pause,

in der man sich vom PC entfernt, sich einen Kaffee holt, frische Luft schnappt etc. und der digitalen Pause, in der man sich informell austauschen kann, hilfreich sein.

5.4 Aspekte der Ergebnisqualität von Blended Supervision

Ähnlich wie beim Blended Counseling sollten auch bei der Blended Supervision mögliche Impactfaktoren, also der potenzielle Mehrwert durch das neue Format, in den Blick genommen werden.

5.4.1 Potenzieller Mehrwert durch Blended Supervision

Die Evaluationsergebnisse zeigen, dass durch die Kombination von Face-to-Face-Supervisionen mit Sitzungen im digitalen Setting die beteiligten Weiterbildungsteilnehmenden hinsichtlich verschiedener zuvor anvisierter Aspekte potenziell profitieren könnten:

- Bei Supervisionen im digitalen Setting entfällt der Anreiseweg, was durchgängig positiv bilanziert wurde.
- Die Teilnahme an einer Blended Supervision fördert die digitalen Skills von Supervisand*innen. Zwar gingen hier die Einschätzungen auseinander, doch zeigte sich insbesondere bei der Experimentiergruppe, die über einen längeren Zeitraum blended arbeiten konnte, ein Entwicklungsprozess im professionellen Umgang mit digitalen Formaten.
- Wenngleich die Förderung der Kompetenzen zur Beratung im digitalen Setting nicht explizit im Fokus der Blended Supervision steht, so kann dies zumindest als Nebeneffekt beschrieben werden. Durch die Erfahrungen in der Blended Supervision erwerben die Supervisand*innen erste Kenntnisse im Hinblick auf die Besonderheiten bei der Gestaltung von Kommunikation im digitalen Setting und erhalten erste Ideen wie sie ggf. mit eigenen Klientinnen und Klienten in ihrer eigenen Beratungspraxis arbeiten könnten. Hier steht die Sensibilisierung für die Chancen und Möglichkeiten im Vordergrund, eine eigene beraterische Qualifikation für Beratung im digitalen Setting kann und soll dies nicht ersetzen.

Die antizipierte mögliche Intensivierung des Lernprozesses liess sich durch die Evaluationsergebnisse nicht bestätigen. Zwar wurde positiv rückgemeldet, dass die Sitzungen im digitalen Setting kürzer waren, Aussagen zu einer möglichen Intensivierung des Lernprozesses (aufgrund der höheren Anzahl von Sitzungen) wurden daraus aber nicht abgeleitet.

Neben den im Vorfeld des Experimentes beschriebenen möglichen Effekten von Blended Supervision, zeigten sich als weiterer Mehrwert die Möglichkeit einer deutlichen Themenfokussierung, wie sie insbesondere in der Experimentiergruppe beschrieben wurde. Die Kanalreduktion, welche bei virtuellen Sitzungen vorhanden ist, scheint insofern neben den beschriebenen negativen Aspekten einer eingeschränkten Wahrnehmung der anderen Supervisionsteilnehmenden, auch einen positiven Effekt zu haben: so wird als Vorteil gesehen, dass durch die Kanalreduktion eine stärkere Fokussierung auf das Thema möglich ist.

Wird Supervision verstanden als Beratung von Fachkräften, so können die in der (systemischen) Beratung bedeutsamen generischen Prinzipien (vgl. Schiersmann/Thiel 2012 unter Bezugnahme auf Schiepek) für eine Betrachtung herangezogen werden. Beratung soll beim Klienten oder der Klientin im Veränderungsprozess «Energetisierungen ermöglichen». Wird dies auf den Supervisionskontext bezogen, so zeigen sich insbesondere in den Aussagen der Supervisand*innen der Experimentiergruppe zu einer stärkeren thematischen Fokussierung, wie diese Energetisierung im digitalen Setting erfolgreich realisiert werden kann (vgl. Punkt 4.2). Das tiefere „Sich-Einlassen“ auf das Thema und den Supervisionsprozess kann zudem zur «Stärkung der Veränderungsmotivation» (Schiersmann/Thiel 2012: 47) beitragen.

Auch ergaben sich zum Thema Nähe – Distanz überraschende Erkenntnisse. Insbesondere die Experimentiergruppe berichtete von einer starken gefühlten Nähe innerhalb der Gruppe und dies trotz (oder wegen?) der Reduktion der (visuellen) Wahrnehmung. Hier kamen nach Einschätzung der Supervisand*innen die Gruppengröße von nur drei Teilnehmerinnen und die schnelle Offenheit und damit einhergehende grosse Vertrautheit in der Gruppe als weitere unterstützende Faktoren hinzu.

Die Supervisorin, welche zwei Gruppen begleitet hatte, konnte im Vergleich dieser beiden Gruppen ein interessantes Phänomen beschreiben: während bei der Experimentiergruppe der virtuelle Raum zu einer grossen Nähe beigetragen hatte, sorgte das digitale Setting bei der anderen Gruppe für den gegenteiligen Effekt, es führte nämlich zu einer grösseren Distanz. Diese wurde von der Supervisorin in diesem Fall allerdings als positiv beschrieben, da diese Gruppe nach teilweise schwierigen Face-to-Face-Sitzungen über die gewonnene Distanz wieder neue Arbeitsmöglichkeiten hatte. Dies zeigt, dass Nähe und Distanz bei einer Supervision im virtuellen Setting zunächst neutral betrachtet werden sollten, da sie je nach Gruppenkonstellation und Prozess unterschiedlich hilfreich sein könnten. Zum anderen zeigt dies aber auch, dass das virtuelle Setting je nach Gruppe unterschiedliche Effekte generieren kann. Dies gilt es zukünftig noch näher zu untersuchen.

5.4.2 Beraterische Kompetenzentwicklung als Lernprozess

Beraterische Kompetenzentwicklung ist ein komplexer Prozess, dem in Weiterbildungsprogrammen mit einer Vielfalt von unterschiedlichen Lerngefässen Rechnung getragen wird (vgl. dazu Abb. 1 auf S. 8). Supervision ist ein Element in diesem komplexen Prozess und will über die systematische Reflexion von eigenen Fällen und von Erfahrungen aus der eigenen Beratungspraxis, sowie von Fällen, die kollegial betrachtet werden, diesen Lernprozess gezielt unterstützen.

Insgesamt sprechen die Ergebnisse des Experiments dafür, dass Blended Supervision diesen Kompetenzentwicklungsprozess im Rahmen einer Weiterbildung auf eine ähnliche Weise fördert, wie dies der Supervision im Face-to-Face-Setting gelingt. Betrachtet man den Diskurs zur beraterischen Kompetenzentwicklung (vgl. z.B. Maier-Gutheil 2020, Bauer 2020, Hörmann 2019, Arnold et al. 2012) so zeigt sich, dass die Rolle des digitalen oder analogen Settings im beraterischen Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess derzeit erst ansatzweise betrachtet wird und zumeist andere Aspekte der Gestaltung der Lehr-Lernumgebung im Fokus der Diskussion stehen.

Bauer (2020) betrachtet die Kompetenzentwicklung als Lernen am Fall und insofern können hier einige Bezüge zur Blended Supervision hergestellt werden. So erhält «die Art und Weise wie über Fälle 'erzählt' wird, eine wichtige Bedeutung für die sich daran anknüpfenden Lern- und Verstehensprozesse» (Bauer 2020: 190). Dieser Aspekt kann auch auf die grösseren Möglichkeiten der Falleinbringung mittels der beratungsspezifischen Tools bezogen werden. Wenn der Fall nicht nur verbal eingebracht und somit auditiv in der Gruppe wahrgenommen wird, sondern über verschiedene Visualisierungsmöglichkeiten eingebracht wird, so ermöglicht dies sowohl der falleinbringenden Person als auch den übrigen Supervisionsteilnehmenden eine vertiefere Reflexion.

Der Dreischritt des Lernens am Fall (vgl. Bauer 2020: 195) kann auch in der Supervision im Blended Format realisiert werden: Der gezielte und explizite Aufbau von Wissen, welcher stärker in den verschiedenen Kursmodulen erfolgt, bildet die Grundlage für den Lernprozess in der Supervision. In einem zweiten Schritt des beraterischen Kompetenzaufbaus wird auf konkrete Problemstellungen Bezug genommen und diese werden mit den unterschiedlichen Wissensformen in Relation gesetzt. Dieser zweite Schritt kann sowohl im Kursmodul als auch in der Supervision erfolgen. In einem dritten Schritt werden dann die Erfahrungen aus der konkreten Fallarbeit systematisch reflektiert, ein Lernschritt der neben der Videoanalyse eines Beratungsgesprächs, welche auch in der Seminargruppe stattfinden kann, insbesondere in der begleitenden Supervision stattfindet.

Von der methodischen Herangehensweise der Fallbearbeitung verweist Bauer auf die grosse Bedeutung rekonstruktiver Methoden der Fallbearbeitung, die Lernende dabei unterstützen, verschiedene Lesarten auf den Fall zu nutzen. Diese multiperspektivische Betrachtung ist gerade im digitalen Setting gut realisierbar, wenn beispielsweise mehrere Bilder zu einem Fall angefertigt werden oder – sofern dies technisch möglich ist – eine Fallbeschreibung in Form eines Bildes aus der «Brille» verschiedener Beteiligter betrachtet wird.

Maier-Gutheil (2020) verweist auf die grosse Bedeutung der Gestaltung hochschulischer bzw. weiterbildender Lernumgebungen für die beraterische Kompetenzentwicklung. Die stärkere Ausrichtung am lernenden Subjekt und die Abkehr von einer Instruktionslogik erfordere eine deutlichere Auseinandersetzung mit der methodisch-didaktischen Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements. Hier könnten neben den Überlegungen zur Blended Supervision auch insgesamt Aspekte des Blended Learning, die einen höheren Anteil des selbstgesteuerten Lernens beinhalten, für die weitere Diskussion nutzbringend sein. Maier-Gutheil (2020: 77) benennt vier Elemente des Lernkulturwandels und identifiziert dabei neben der wachsenden Bedeutung des Selbststudiums, der Notwendigkeit kompetenzorientierter Prüfungsformate auch die Entgrenzung und Virtualisierung als wesentliche Elemente dieses Wandels. Entgrenzung wird hier vor allem räumlich verstanden im Sinne eines Mobile Learning, ein Aspekt, an dem die Evaluationsergebnisse direkt anknüpfen können. Virtualisierung wird hier auf die Lernumgebung bezogen und verweist auf die Notwendigkeit, dass die virtuelle Komponente einer der integralen Bestandteile sein sollte.

Die angeführten Aspekte des kompetenzorientierten Beratungslernens zeigen, dass es zukünftig gilt die Supervision im digitalen Setting auszudifferenzieren und weiter zu erforschen. Zudem sollte die Virtualisierung von Lernumgebungen deutlicher als bisher Thema im Diskurs sein.

6 Blended Supervision – ein Format mit Zukunft

Wie eingangs beschrieben, war das vorliegende Experiment Teil des Projektes «Digitale Beratung²», in dessen Rahmen bis Ende August 2020 ein neues Weiterbildungsangebot zum Thema Digitale Beratung entwickelt wurde. Aufbauend auf den Erkenntnissen des Experimentes wurden Überlegungen für die Gestaltung einer Blended Supervision im zukünftigen Weiterbildungsprodukt zur digitalen Beratung abgeleitet. Diese Überlegungen flossen in das Curriculum der Weiterbildung ein. So zeigten die Ergebnisse des Experiments, dass das Format Blended Supervision sowohl bei Supervisand*innen als auch bei Supervisor*innen eine (ziemlich) hohe Akzeptanz erfährt, dass die Kompetenzentwicklung vergleichbar ist mit Face-to-Face-Sitzungen und dass die Umsetzung mit CAI World zwar einige technische Hürden und Verbesserungspotenzial mit sich bringt, jedoch auch Vorteile gegenüber anderen Plattformen bietet (z.B. Datenschutz und Tools). Aus den Ergebnissen lassen sich drei Transfermöglichkeiten ableiten:

a) Integration in den zukünftigen CAS Beratung im digitalen Setting

Da das Format der Blended Supervision gemäss den vorliegenden Resultaten Anklang fand – insbesondere bei der Experimentiergruppe, welche als einzige Blended Supervision in der geplanten Form erlebt hat – scheint dem Einsatz dieses Supervisionsformates im Rahmen des vorgesehenen neuen Weiterbildungsprogramms mit Themenschwerpunkt Digitale Beratung nichts mehr im Weg zu stehen. Wichtige offene Punkte für die Umsetzung, welche sich aus den Resultaten des Experiments ergeben haben, sind die Wahl der Supervisor*innen (hohe Motivation für das Format sollte vorhanden sein), die Auswahl der Plattform (CAI World oder andere?) und informelle Aspekte wie zum Beispiel die Pausengestaltung.

b) Integration als fakultatives Angebot in weitere CAS-Programme des MAS-Programms Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung und -therapie

Die Resultate des Experiments zeigen insbesondere durch die Erweiterung eindrucksvoll, dass Blended Supervision im Rahmen der bisher bestehenden CAS-Programme des MAS Systemisch-lösungsorientierten Kurzzeitberatung und -therapie erfolgreich umgesetzt werden kann. Ein Grossteil der Befragten sagte im Interview, dass sie eine Integration dieses Supervisions-Formats in die bestehenden CAS-Programme begrüßen würden. Eine Implementierung von Blended Supervision als fakultatives Angebot erscheint deshalb zukünftig auch in weiteren CAS-Programmen sinnvoll. Auch hier sind die bereits unter Punkt a genannten offenen Punkte sowie insbesondere auch die Frage der zusätzlich notwendigen Ressourcen vorgängig zu klären.

c) Impuls für andere Weiterbildungsprogramme

Aufgrund des Erfolgs des Experiments liessen sich die Resultate unter Umständen auch auf andere Weiterbildungsprogramme übertragen. In der heutigen zunehmend digitalen (Weiterbildungs-)Welt könnten Supervisionen und andere Formen des Zusammenkommens durchaus auch auf digitalem Weg stattfinden. Die vorliegende Evaluation des Experimentes Blended Supervision in der Beratungsweiterbildung liefert hierfür Impulse.

Zusätzlich zu diesen Transfermöglichkeiten für zukünftige Weiterbildungsangebote vermag das vorliegende Experiment einen Beitrag zur bisher eher spärlichen Forschung zum Thema Blended Supervision zu leisten. Es zeigt auf, wie die Durchführung von Blended Supervision aussehen könnte, welche Chancen und Hürden bei der Umsetzung von Supervisionen im Blended Format auftreten könnten und auch was mögliche Gründe wären, die für und gegen das Format Blended Supervision sprechen könnten.

7 Literatur

- Arnold, Rolf/Bogner, Christian/Prescher, Thomas (2012). Peer-E-Coaching: Gestaltung und Analyse asynchroner kollegialer Fallarbeit. In: Geißler, Harald/Metz, Maren (Hg.). E-Coaching und Online-Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien. S. 277–297.
- Batinic, Bernad/Appel, Markus (Hg.) (2008). Medienpsychologie. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Bauer, Petra (2020). Systemisch denken lernen – systemische Kompetenzentwicklung als Lernen am Fall. In: Bauer, Petra/Weinhardt, Marc (Hg.). Systemische Kompetenzen entwickeln. Grundlagen, Lernprozesse und Didaktik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 188–202.
- Berninger-Schäfer, Elke (2018). Online-Coaching. Wiesbaden: Springer.
- Berninger-Schäfer, Elke (2012). Die virtuelle Kollegiale Coaching Konferenz®. In: Geißler, Harald/Metz, Maren (Hg.), E-Coaching und Online-Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien. S. 247–260.
- DGOB (2020). Standards zur Anerkennung von Online-Berater*in, Online-Supervisor*in, Online-Coach. URL: <https://dg-onlineberatung.de/aner kennungs-standards/> [2020-09-05].
- DGOB, DGFS (2017). Vertraulichkeit von Onlineberatung und psychosozialen Hilfen besser schützen! Online verfügbar unter <https://www.dgsf.org/themen/stellungnahmen-1/vertraulichkeit-onlineberatung> [2020-09-05].
- Donnelly, Roisin/Fitzmaurice, Marian (2013). Development of a Model for Blended Postgraduate Research Supervision in Irish Higher Education. In: C. O’Farrell, C./Farrell, A. (Ed.) Emerging Issues in Higher Education III, From Capacity Building to Sustainability, p.193-207, Dublin, Educational Developers in Ireland Network (EDIN).
- Engelhardt, Emily (2020). Digitalisierung der Supervision? – Digitale Kommunikationsmedien als Möglichkeitsspielraum. In: Kontext 51(2), S. 123 – 134. Online verfügbar unter https://www.dgsf.org/service/wissensportal/digitalisierung-der-supervision/at_download/file [2020-09-30].
- Engelhardt, Emily (2018). Lehrbuch Onlineberatung. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- Engelhardt, Emily (2015). Online-Supervision – Kommunikationswege, Methoden, Kompetenzen. In: PiD – Psychotherapie im Dialog. 16 (01), S. 70-74, Thieme.
- Engelhardt, Emily (2014). Online-Supervision - neue Perspektiven für die Praxis. Kontext 45(2), S.172-185.
- FSP (Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen) (2017). Qualitätsstandards Onlineinterventionen für Fachpersonen Beratung. Bern. Online verfügbar unter https://www.psychologie.ch/sites/default/files/media-files/2019-03/standards_online-interventionen_beratung_de.pdf [2020-09-05].

- Goebel-Krayer, Elisabeth (2007). Narrative E-Mail-Supervision. In: e-beratungsjournal.net. 3. Jg. (2), Artikel 3. Online verfügbar unter: https://www.e-beratungsjournal.net/ausgabe_0207/goebel.pdf [2020-09-03].
- Groner, Rudolf/Raess, Simon/Sury, Philipp (2008). Usability: Systematische Gestaltung und Optimierung von Benutzerschnittstellen. In: Batinic, Bernad/Appel, Markus (Hg.). Medienpsychologie. Heidelberg: Springer Medizin Verlag. S. 425-446.
- Höllriegel, Katja (2013). Online-Supervision - Potentiale und Restriktionen. In: e-beratungsjournal.net. 9. Jg. (1), Artikel 2. Online verfügbar unter: https://www.e-beratungsjournal.net/ausgabe_0113/hoellriegel.pdf [2020-09-03].
- Hörmann, Martina (2020). Systemisch beraten in digitalen Welten – Perspektiven und Herausforderungen. In: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung, H.4/2020, S.143-149.
- Hörmann, M. (2019). »Neues im Möglichkeitsraum«. Impulse für die systemische Beratung im 21. Jahrhundert und deren Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung. In: Kontext 50(2), S. 149–162.
- Hörmann, Martina (2018). Blended Counseling. Mediennutzung und Potenzialeinschätzung in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. In: Soziale Arbeit. Jg. (6). S. 202–209.
- Hörmann, Martina/Aeberhardt, Dania/Flammer, Patricia/Tanner, Alexandra/Tschopp, Dominik/Wenzel, Joachim (2019). Face-to-Face und mehr – neue Modelle für Mediennutzung in der Beratung. Schlussbericht zum Projekt. Olten: FHNW. URL: https://www.blended-counseling.ch/wp-content/uploads/sites/56/2020/06/2019_Face_to_Face_und_mehr_Schlussbericht_FHNW.pdf [2020-09-03].
- Ingham, Gerard/Fry, Jennifer (2016). A blended supervision model in Australian general practice training. Australian Family Physician, Vol. 45, No. 5, May 2016: 343-346.
- Knatz, Birgit/Dodier, Bernhard (2003). Hilfe aus dem Netz. Theorie und Praxis der Beratung per E-Mail. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kupke, Heidi (2020). Online als Standard, Präsenz als Ausnahme? Welchen Beitrag leisten Onlineplattformen? In: BSO-Journal 2/2020, S. 11-14.
- Maier-Gutheil, Cornelia (2020). Kompetenz aus erwachsenenbildnerischer Perspektive und ihre Bedeutung für Lernprozesse im Kontext der Weiterbildung. In: Bauer, Petra/Weinhardt, Marc (Hg.). Systemische Kompetenzen entwickeln. Grundlagen, Lernprozesse und Didaktik. Götting: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 68-80.
- Mürner, Beat/Polexe, Laura/Tschopp, Dominik (2015). Es funktioniert doch – Akzeptanz und Hürden beim Blended Learning. Zeitschrift für Hochschulentwicklung. Jg. 10(2), S. 39-50.
- Reindl, Richard/Engelhardt, Emily/Zauter, Sigrid (2016). Online-Supervision – Systematische Bestandsaufnahme eines neuen Arbeitsfeldes. Abschlussbericht. Nürnberg: Institut für e-Beratung.

- Risau, Petra (2009). Die Wahl der Technik. Standards und Anforderungen an technische Lösungen zur Online-Beratung. In: Kühne, Stefan/Hintenberger, Gerhard (Hg.). Handbuch Online-Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. S. 201–211.
- Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich (2012). Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – eine Theorie jenseits von „Schulen“ und „Formaten“. In: Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich (Hg.), Beratung als Förderung von Selbstorganisationsprozessen – Empirische Studien zur Beratung von Personen und Organisationen auf der Basis der Synergetik. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 14–78.
- Tschopp, Dominik (2019). Tools für Blended Counseling. In: Hörmann, Martina/Aeberhardt, Dania/Flammer, Patricia/Tanner, Alexandra/Tschopp, Dominik/Wenzel, Joachim (2019). Face-to-Face und mehr – neue Modelle für Mediennutzung in der Beratung. Schlussbericht zum Projekt. Olten: FHNW. S. 27-32.
- Weiß, Stefanie (2013). Blended Counseling: Zielorientierte Integration der Off- und Onlineberatung. Hamburg: Diplomica Verlag.
- Wenzel, Joachim (2015). Mythos Unmittelbarkeit im Face-to-Face-Kontakt - Weiterentwicklung von Beratung und Therapie durch gezielte methodische Nutzung der Medien. In: e-beratungsjournal.net. 11. Jg. (1). Artikel 5. Online verfügbar unter: https://www.e-beratungsjournal.net/ausgabe_0115/wenzel.pdf [2020-09-03]
- Wenzel, Joachim (2010). Online-Supervision und der Trend zu medienverbundener Beratung. Forum Supervision. Fachzeitschrift für berufsbezogene Beratung, 36, 81-86.
- Wenzel, Joachim (2006). Qualitätsmanagement mit integriertem Datenschutzmanagement bei Online-Beratung. In: e-beratungsjournal.net. 2. Jg. (1), Artikel 4. Online verfügbar unter: http://www.e-beratungsjournal.net/ausgabe_0106/wenzel.pdf [2020-09-03].

8 Anhang: CAI Formate

Meeting (standardmässig enthalten)¹⁷



Businesscoaching



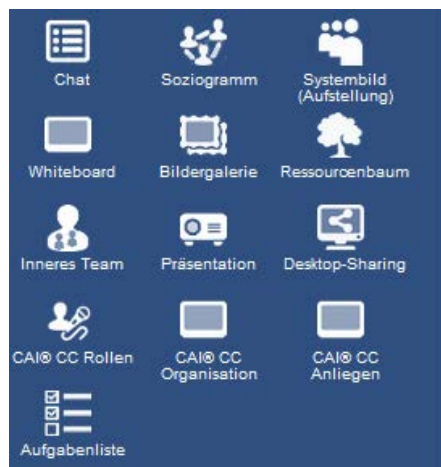
Teamdevelopment



Konfliktmanagement



Coaching CC



¹⁷ Vgl. <https://www.cai-world.com/formate>