

Reflektieren, innehalten, persönlich planen

Coaching und Supervision: Unterschiede, Ausbildungen, Berufspraxis

Immer wieder trifft man im Beraterkontext auf die beiden Begriffe Coaching und Supervision. [Eva Selan](#) und [Christine Wirl](#) gingen den beiden Bezeichnungen auf den Grund und fanden Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

„Soll ich in diesem Job bleiben oder ist es Zeit für eine Veränderung?“ „Ich halte diese Gespräche mit Patienten nicht mehr aus! Ich bin emotional am Boden.“ „Meine Mitarbeiter tanzen mir auf dem Kopf herum und ich weiß nicht mehr weiter. Ich bin total überfordert.“ „Ich möchte einen anderen Führungsstil einschlagen, aber die Unternehmenskultur erlaubt es nicht. Doch so wie ich es tun soll, kann und will ich es nicht mehr weitermachen.“
Kommen Ihnen diese Sätze bekannt vor? Dann brauchen Sie einen Coach oder Supervisor, um einen klaren Weg aus den Problemstellungen zu finden. Nur, wer ist wer und welche Aufgaben hat er jeweils?

Coaching und Supervision – die Definition

Supervision

Supervision ist die systematische und regelmäßige Reflexion des beruflichen Handelns, der Arbeitsfelder und vor allem der zwischenmenschlichen Beziehungen. Das heißt, der Supervisor hilft, berufliche Handlungen und Beziehungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu reflektieren.

Der Begriff „Supervision“ entstammt ursprünglich dem ökonomischen und administrativen Bereich. In der angloamerikanischen Arbeitswelt wird als Supervisor jemand bezeichnet, der die Arbeitsabläufe koordiniert und überwacht und für die Einhaltung der Qualitätsstandards als Fachaufsicht verantwortlich ist. Mittlerweile wird der Begriff synonym für „Vorgesetzter“ verwendet. Der Supervisor garantiert, als übergeordnete Instanz, dass die Mitarbeiter ihre Aufgaben erfüllen. Dieser angloamerikanische Supervisor steht, im Gegensatz zu unserer Vorstellung, ebenso wie der Supervisand in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber, es besteht also ein Abhängigkeitsverhältnis.





Michael Tomaschek



Luzia Fuchs-Jorg



Klaus Rückert



Veronika Aumaier



Kurt Riemer

Im Gegensatz dazu bedeutet Supervision in unserem Sprachgebrauch „Begleitung in beruflichen Fragestellungen, Krisen und Konflikten. Supervision unterstützt Mitarbeiter oder Führungskräfte, vor allem bei der Arbeit mit schwieriger Klientel, mit dem Fokus auf der Beziehungsarbeit mit Klienten. Distanz des Berater ist sehr wichtig“, erklärt Dr. Klaus Rückert (Geschäftsführer ARGE Bildungsmanagement).

„Supervision ermöglicht es, die Selbstreflexion der eigenen beruflichen Arbeit zu erlernen“, führt Mag. Michael Tomaschek (Leiter der Europäischen Ausbildungsakademie und Obmann ACC – Österreichischer Dachverband Coaching) aus. „Sie verhilft auch dazu, die eigene Kompetenz zu verbessern. Sie liefert aber auch einen wesentlichen Beitrag dazu, dass Organisationen und deren Dienstleistungen Qualität entwickeln.“

Ziel der Supervision ist es, die Mitarbeiter zu befähigen, Probleme und Herausforderungen zu erkennen, konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern.

Supervision kann im Einzelgespräch erfolgen, oder auch im gesamten Team oder Unternehmen. Inhalt ist immer das berufliche Umfeld und sie wird für alle Unternehmensebenen eingesetzt.

Coaching

Coaching ist eine zielorientierte, zeitlich und inhaltlich definierte und begrenzte dialogische Beratung, bei der der Mensch im Zentrum steht. Vertraulich und freiwillig muss Coaching sein, ebenso soll der Klient offen sein für Ergebnisse trotz der klaren Orientierung auf ein Ziel.

Coaching wird sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld eingesetzt. Coaching im beruflichen Kontext wendet sich vor allem an Führungskräfte und konzentriert sich meist auf Einzelpersonen.

Der Aufgabenbereich liegt darin, Menschen in ihrem Arbeitskontext Raum zur Entwicklung ihrer eigenen Stärken und

Kompetenzen für aktuelle und zukünftige Aufgaben und Herausforderungen zur Verfügung zu stellen. „Der Coach ist dabei Wegbegleiter und professioneller Berater bei der Weiterentwicklung von individuellen oder kollektiven Lern- und Leistungsprozessen, primär bei beruflichen Anliegen. Coaching ist ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich begrenzt und thematisch (zielorientiert) definiert ist“, beschreibt Michael Tomaschek.

Grundsätzlich fördert Coaching beim Einzelnen, dass er lernt, sich selbst zu reflektieren bzw. sich selbst wahrzunehmen.

Fließende Grenzen

Dennoch muss die Unterscheidung „Coaching versus Supervision“ nicht immer eindeutig sein, wie Luzia Fuchs-Jorg (Geschäftsführerin KICK OFF Management Consulting GmbH) ausführt: „Supervision und Coaching sind lediglich unterschiedliche Namen für gleichartige Verfahren. Supervision stammt aus dem psychosozialen Bereich (nonprofit bzw. socialprofit) und wird dort – und zunehmend auch in der Wirtschaft (profit) – angewendet, im Profit-Bereich aber oft unter der neudeutschen Bezeichnung ‚Coaching‘. Führungskräfte im psychosozialen Bereich nennen die Methode eher ‚Supervision‘ (insbesondere, wenn sie klientennah arbeiten oder eine niedrige Führungsposition ausfüllen). Führungskräfte mit höheren Positionen und solche in der Wirtschaft lassen sich eher ‚coachern‘.“

In diesem Sinne zielt Supervision auf das Verhalten von professionellen Begleitern gegenüber Klienten, Kunden, Patienten ab und Coaching fokussiert auf das Verhalten von Führungskräften gegenüber Mitarbeitern. Diese Sichtweise unterscheidet nach der formellen Funktion der Teilnehmer. Man könnte es auch so verstehen: Supervision ist reflektiv, Coaching ist lösungsorientiert.

Luzia Fuchs-Jorg weiter: „Inhalt von Supervision ist arbeitsbezogene Reflexion des beruflichen Handelns, also innerseelische und zwischenmenschliche Faktoren und Potenziale. Inhalt von Coaching ist arbeitsbezogenes Finden von konkreten anlassbezogenen (pragmatischen) Lösungen.“

Unter letzterem Gesichtspunkt ist allerdings jede Supervision auch Coaching, da es nicht bloß um Selbst- bzw. Beziehungserfahrung geht, sondern immer auch um fallbezogene oder generelle Handlungs- und Entwicklungspotenziale und deren Umsetzung. Supervision enthält mehr an Coachingelementen als Coaching Supervisionselemente enthalten würde.“

Coaching und Supervision überlappen einander häufig, allein schon wegen der kaum trennbaren Definitionen der beiden Bereiche.

Veronika Aumaier, MAS, MSc (Eigentümergebiet, Aumaier Coaching – Consulting) sagt: „Supervision befasst sich ausschließlich mit beruflichen Inhalten (nicht mit privaten) und kann durchaus verschiedene Methoden aus unterschiedlichen Fachdisziplinen zur Anwendung bringen. Die hier verwendete Bedeutung des Begriffes Supervision ist in Unternehmen nicht etabliert und es ist vorstellbar, dass die Bezeichnung Coaching in diesem Kontext auch als Synonym für Supervision verwendet wird, da der Kunde selten auf eine saubere Methodenauswahl fokussiert, sondern auf den Nutzen für das Unternehmen. Nützlich sind beide Methoden, wenn sie von Experten durchgeführt werden, lediglich die Zugänge (Weltbild, Haltung) und die angewandten Methoden differieren. Ähnlich wie bei den unterschiedlichen psychotherapeutischen Schulen (Psychoanalyse, Verhaltenstherapie, systemische Familientherapie, personenzentrierte Gesprächstherapie, usw.).“

Auch Dr. Kurt Riemer (Inhaber Mental & Team Coaching) sieht einige Überlappungsbereiche, nämlich dass beides immer dann notwendig ist, „wenn die Freiheit des Klienten eingeengt wird. Wenn nicht

gecoacht wird, sondern persönliche Ratschläge gegeben werden. Wenn es Interessenkonflikte gibt. Wenn nicht die Person, sondern die Organisation oder die Handlungsabläufe den Vorrang haben!“

Zielgruppe

Coaching

Coaching erhalten in Unternehmen vor allem Personen mit Führungsaufgaben. Es wird einerseits kurzfristig eingesetzt und ist dann zielgerichtet und punktgenau. Andererseits dient es der mittelfristigen Unterstützung in bestimmten Phasen des Unternehmens (Transformationen, Fusionen u. a. Prozesse).

„Sehr oft werden Führungskräfte von ihren internen Stabstellen, die ursprünglich zu ihrer Beratung gedacht waren, nicht mehr in der gewünschten Form un-

terstützt. Durch interne Macht- und Karrierespiele in diesen Stabstellen verlieren diese den geschützten Rahmen für Innehalten, Reflexion, Austausch und Ideen – deren Entwicklung und Überprüfung. So nutzen immer mehr Führungskräfte Coaching als ‚ihren Ort‘ für prinzipielles Nachdenken, Sinnieren und persönliche Planung“, meint Mag. Ingrid Walther, (Geschäftsführerin der Österreichischen Vereinigung für Supervision, ÖVS).

„Jeder braucht dann einen Coach, wenn es einen Anlass gibt“, meint Roman Braun (Geschäftsführer, Trinergy) pragmatisch, „denn: Coaching ist anlassbezogenes Lernen. Im Großen und Ganzen gibt es zwei Beweggründe, sich einen Coach zu suchen: Jemand ist mit einer Situation unzufrieden, hat ein Problem und sucht nach Strategien um diese zu bewältigen und zu lösen oder man hat ein Ziel und braucht, um dieses auch tatsächlich zu erreichen, neues Know-how.“

Supervision:

Supervision ist prinzipiell für jeden arbeitenden Menschen sinnvoll. Besonders dann, wenn Veränderungsprozesse – gewollte wie ungewollte – anstehen, wenn Belastungen unerträglich werden oder wenn Unzufriedenheiten entstehen.

Für Teams ist Supervision sowohl in der Gründungsphase als auch danach in regelmäßigen Abständen ein erprobtes Mittel, um Effizienz und Zufriedenheit im Arbeitsprozess zu heben.

Personen, die in besonders belastenden Berufen (z. B. Pflegeberufen) tätig sind, wird schon seit langem Supervision von Seiten des Arbeitgebers ermöglicht.

„Einzelpersonen, Teams und Gruppen aus dem Sozialbereich reflektieren in der Supervision ihre beruflichen Anforderungen“, spricht Mag. Elfriede Konas (Geschäftsführerin Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH und Coach) aus Erfahrung, „es geht um Themen wie belastende Arbeitssituationen, das eigene Handeln in Bezug auf Klienten, Konflikte im Team und Begleitung bei persönlichen und organisationalen Veränderungsprozessen.“

Eine weitere Zielgruppe für Supervision sind „Trainer, Berater, psychologisch Auszubildende, etc. Natürlich auch die, die ihre Arbeits- und Lernsituationen klären, hinterfragen, weiter entwickeln und lernen wollen, und die, die in ihren Ausbildungen eigene Problem- und

Alltagsfälle hinterfragen, klären und weiter entwickeln wollen“, vertieft Dr. Werner Vogelauer (Geschäftsführer, Trigon-Entwicklungsberatung) und fügt hinzu: „Bei Coaching steht handeln können im Vordergrund und lernen im Hintergrund, in der Supervision ist es genau umgekehrt.“

Voraussetzungen zur Berufsausbildung

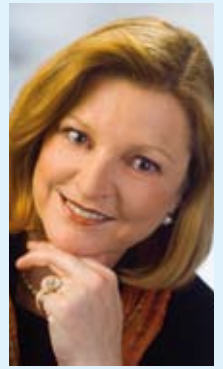
Es gibt einige Voraussetzungen, die zur Berufsausübung für Coaching oder Supervision berechtigen:

Coaching ist gewerberechtlich der Unternehmensberatung bzw. der Lebens- und Sozialberatung zugeordnet, doch es ist kein geschützter Beruf. „Grundsätzlich könnte leider jeder – sogar ohne Ausbildung – die Dienstleistung Coaching anbieten, so er einen Gewerbeschein für Unternehmensberatung hat“, so Elfriede Konas. „Ich denke, Hauptaugenmerk muss auf die Qualität der Coaching-Arbeit gerichtet sein. In Schnellseminaren und Kurzausbildungen erwerben die Teilnehmer nicht genügend Prozess- und Interventions-Kompetenzen, um als professioneller Coach zu handeln.“

Die Kernaussage lautet hier, dass mittels bestimmter Berufsberechtigungen auch die Voraussetzungen, sich „Coach“ zu nennen, erfüllt sind, beispielsweise – wie erwähnt – der Gewerbeschein für Unternehmensberatung und Lebens- und Sozialberatung. Dieser befähigt zwar noch nicht notwendiger



Roman Braun



Gabriele Riedl

Weise zur Ausübung des Coaching-Berufes, berechtigt allerdings dazu. Luzia Fuchs-Jorg: „Probleme können dann auftreten, wenn in den Ausbildungen wenig bis keine Praxisarbeit gefordert wurde oder wenn die nötige Selbsterfahrung nicht im Programm vorgesehen ist. Crash-Kurse, die öfters angeboten werden, bilden sicherlich nicht das starke Fundament, auf das ein Coach bauen sollte. Beruhigend ist allerdings die Tatsache, dass der Markt die Situation immer wieder bereinigt. Seriöse Coaches können am Markt gut überleben und haben ein wachsendes Kundenpotenzial. Die anderen verschwinden ohnehin rasch in der Versenkung.“

„Die Supervisions-Ausbildung unterliegt derzeit nur Beschränkungen durch die Vereine oder Verbände, wo Lehrende von psychosozialen Ausbildungen durch die Lehrberechtigung auch Supervisionstätigkeit ausüben können“, ergänzt Werner Vogelauer. Probleme können auch entstehen, wenn Selbsterfahrungsstunden nicht eingehalten werden und keine Praxis gefordert wird.

Ausbildungen

Die Ausbildungslandschaft für Coaching und Supervision ist umfassend, die Voraussetzungen dazu ebenfalls. Der ACC (Österreichischer Dachverband Coaching) hat sich der Sicherung der professionellen Ausbildungen angenommen. Elfriede Konas erklärt: „Alle im ACC vertretenen Ausbildungsinstitute haben folgende Zugangskriterien festgelegt: Mindestalter 27 Jahre, abgeschlossene Berufsausbildung und Berufserfahrung. Zusätzlich werden kommunikative Kompetenzen und Selbsterfahrung vorausgesetzt.“

Den Unterschied zwischen Ausbildungen zum Coach im Gegensatz zum Supervisor erklärt Werner Vogelauer: „Beim Coach lege ich viel mehr Wert auf die Verbindung von Sachfragen/Rollen bzw. psychosozialen Fragen und ihrer permanenten Kombination im alltäglichen Handeln. Bei der Super-



Ingrid Walther



Charlotte Eblinger



Werner Vogelauer



Barbara Schütze



Elfriede Konas

visionsausbildung unterstütze ich Selbstentwicklung und Lernen durch interne Klärungs- und Reflexionsprozesse im Rahmen (guidelines) des Ausbildungskontextes.“

„In den Supervisions-Ausbildungen muss ein höherer Reflexions- und Selbsterfahrungsteil angeboten werden – natürlich neben all den Methoden und Techniken, die auch eine Coaching-Ausbildung bieten muss“, ergänzt Luzia Fuchs-Jorg.

Auf die Frage, was ein Coach braucht, um ein Coach zu sein, antwortet Roman Braun mit einer Anekdote:

Der Rhetoriklehrer Isokrates wurde am Platz vor der Akropolis von einem Neider öffentlich zur Rede gestellt: „Du, der du noch nie selbst ein Wort an eine Versammlung gerichtet hast, wie kannst Du es wagen, andere in

der Kunst des Redens zu unterrichten!“ Isokrates ist zu Zeiten Platons der bedeutendste Rhetoriklehrer Griechenlands. Obwohl er wegen seiner schwachen Stimme von öffentlichen Auftritten und einer eigenen politischen Karriere absieht, gehen die führenden Köpfe in seine Schule: von den Historikern Ephoros und Theopompos, über die Politiker Demosthenes und Timotheos, bis hin zu den Königen Euagoras von Zypern und Archidamos aus Sparta, ja selbst der Vater von Alexander dem Großen, Philipp von Makedonien, findet zu ihm. Neider hatte Isokrates daher viele, aber nach seiner Antwort an jenen, wurde er nie wieder öffentlich angegriffen. Seine Replik war: „Wenn Du ein Messer schleifen wolltest, was würdest Du nehmen: ein anderes Messer oder einen Schleifstein?“

Roman Braun meint weiter: „Eine wichtige Grundvoraussetzung bzw. Eigenschaft, die man für Coaching braucht, ist Mitmenschlichkeit, das heißt die Fähigkeit, ein guter Mitmensch zu sein, emphatisch und lösungsorientiert. Der Rat des besten Freundes war oft erschütternd, aber immer ehrlich bemüht. Der Hofnarr hat mitunter sein Leben riskiert, um ein unbequemes Spiegelbild aufzuzeigen. Möglicherweise hängt der steigende Coachingbedarf deshalb auch mit einer Abnahme der Mitmenschlichkeit zusammen:

Weil wir zu oft das Bequeme wählen, uns lieber nicht auf andere Menschen oder auf unbequeme Lösungen einlassen, weil wir kein Gegenüber mehr haben oder sein wollen.“

Sie möchten eine Ausbildung mit europäischem Zertifikat?

Die beiden Institute „BILDUNGSWERKSTATT“ und „Coaching Dr. Werner Vogelauer“

zusammengeschlossen unter der Marke



sind zertifizierte Institute der EAS, der europäischen Assoziation für Supervision und Coaching. Sie bieten eine breite Palette von supervisionsorientierten Aus- und Weiterbildungen an. ProWeg setzt als Methode schwerpunktmäßig den transaktionsanalytisch-, systemischen Ansatz ein. Aber: Psychosynthese, Logosynthese, EFT, NLP u.a. sind ebenso in unsere Programme integriert. Hier eine Auswahl unserer Angebote:

Einführung in Coaching, Supervision und Beratung (Einführungskurs 101)	19.-21. Juni 2008 25.-27. Aug. 2008 20.-22. Nov. 2008
Ausbildungsgruppen (mit EAS Zertifikat und/oder transaktionsanalytischem Abschluss EATA)	Beginn 25.-27. Sept. 2008
Mastercurricula als Vorbereitung auf EATA und EAS Zertifikate	Beginn: 18.-19. April 2008
Als Führungskraft gefordert (speziell für Führungskräfte)	Beginn: 21.-22. April 2008
Curriculum zur/zum InHouse-Coach (EAS Zertifikat)	Beginn: 13.-15. Nov. 2008
Logosyntheseworkshops (Blockaden lösen im Coaching, in der Supervision)	laufend Termine, bitte anfragen!

Unsere Ausbildungen erfolgen nach den Standards und Richtlinien der



www.supervision-eas.org



www.eatanews.org

Anfragen, Informationen unter www.proweg.com und www.proweg4you.eu
e-mail: office@proweg.com

Damit Coach und Supervisor ihren Job machen können

Der wirtschaftliche Aspekt

Die komplexen Vorgänge des beruflichen und privaten Alltags steigen, alles und jedes soll schneller, besser und kompakter werden. So viel wie möglich soll in wenig Zeit erledigt sein und ein perfektes Ergebnis wird ohnehin von allen erwartet. Da dieser Trend nicht abreißen wird, wird der Ruf nach Unterstützung immer lauter und lauter. Diese Unterstützung kann viele Gesichter haben, in vielen Fällen, sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich, wird es Coaching oder Supervision sein.

Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten – Coaching

Daher haben Coaches in diesem Wachstumsgeschäftsfeld gute berufliche Chan-

cen, erfolgreich tätig zu sein. Die Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten sind in dem boomenden Markt sehr gut, doch einige richtungsweisende Überlegungen und Investitionen sind nach Meinung von Veronika Aumaier zu tätigen, wenn man überlegt, selbst in diesen Beruf einzutreten: „Coach für die Wirtschaft oder für Privatpersonen, das ist die Hauptentscheidung, die es zu treffen gilt. Mit ihr stehen und fallen die Kompetenzfelder, die Räumlichkeiten und die zu erzielenden Stundensätze. Sich lediglich mit ein paar Modulen Ausbildung zum Coach auf der Gewinnerseite zu sehen, ist zu kurz gedacht. Eine langjährige, einschlägige Investition in Ausbildung und Sammeln von Lebenserfahrung, die der angebotenen Coachingdienstleistung entspricht, ist die erforderliche Basisausstat-

tung. Selbstverständlich kann der ‚Wohnzimmercoach‘ einen Stundensatz unter 100,- € verrechnen – dies ist aber z. B. bei entsprechend professionell ausgestatteten Gesprächsräumen nicht denkbar. Um im wirtschaftlichen Kontext wirklich wahrgenommen zu werden, braucht es auch die Investition in Büro- und Coachingräumlichkeiten. Fixkosten, die aber meines Erachtens erst die notwendige Seriosität vermitteln.“

In jedem Fall braucht der Coach, um wirklich erfolgreich zu sein, Mut und Konzentration auf die Selbstständigkeit. Denn eine entsprechende Weiterentwicklung und Erfahrung kann nicht als Sonntagscoach mit ein paar Nebenerwerbsstunden gewonnen werden. Es gilt hier, was für alle beruflichen Erfolgsgeschichten zutrifft: Einsatzfreude, Engagement, Aufbau der Kompe-

ACC – Austrian Coaching Council

Der ACC – Österreichischer Dachverband für Coaching wurde auf Anregung zahlreicher Ausbildungskandidaten, Coaches, Berater und Führungskräfte gegründet, um die Interessen sowie die Entwicklung und Etablierung eines anerkannten Berufsbildes für Coaches in Österreich zu fördern.

Unter dem Dachverband sind derzeit elf (demnächst zwölf) Ausbildungsinstitute akkreditiert, um einen hochqualitativen Standard an Ausbildungsrichtlinien und Qualität zu sichern und aufrecht zu erhalten.

Eine eigene Datenbank des ACC stellt eine Übersicht von Coaches dar, die ihr Beraterisches Können in fundierten Coaching-Ausbildungen vertieft haben und nachweislich über mehrjährige Beratungserfahrung verfügen. Sie repräsentiert aufgrund der formellen und inhaltlichen Kriterien einen hohen Standard an Professionalität und bietet damit qualitative Standards für Kunden und Unternehmen.

www.coachingdachverband.at

Definition Coaching durch den ACC:

- Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich begrenzt und thematisch (zielorientiert) definiert ist.
- Die individuelle Beratung von einzelnen Personen, Gruppen

oder Teams richtet sich auf auf die Arbeitswelt bezogene, fachlich-sachliche und/oder psychologisch-soziodynamische Fragen bzw. Problemstellungen.

- Coaching findet auf einer tragfähigen Beziehungsbasis statt, die auf Freiwilligkeit, gegenseitigem Respektieren, Vertrauen und einer gleichwertigen Ebene des Kooperierens begründet ist.
- Das Gespräch zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und -wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung, um Unterstützung zur Selbsthilfe(-management) zu geben.
- Coaching arbeitet mit transparenten Interventionen nach dem Prinzip des öffentlich Machens und dem impliziten Vermeiden manipulativer Techniken, die der Entwicklung der Eigenkompetenz und Selbstreflexion entgegenwirken würden.
- Der Prozess baut auf die ressourcen- und lösungsorientierten Kompetenzen des Kunden, die gefördert und aktiviert werden können. Der Berater entwickelt gemeinsam mit und nicht für den Kunden individuell angemessene Lösungen in Passung an das System.
- Coaching ist ergebnis- und lösungsorientiert und braucht daher evaluierbare Kriterien für das Erreichen konkreter Ziele und explizit formulierter operabler Aufträge für Inhalte, Rahmen und Interventionen.

tenzen, mehrjähriger Aufbau der Kundenbasis – und der wirtschaftliche und persönliche Erfolg wird sich einstellen.

„Die Verdienstmöglichkeiten durch Coaching zeichnen ein interessantes Bild“, greift Dr. Barbara Schütze (Eigentümerin barbara schütze.strategische beratung) auf: „Etablierte Coaches arbeiten grenzüberschreitend zumeist in konkreten Zielfeldern und verdienen angemessen gut. Voraussetzung dafür ist die Fähigkeit, flexibel, multilingual und emphatisch auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden einzugehen und gleichzeitig selbst diskret, konsequent und werttreu bei sich zu bleiben.“

Der Markt entwickelt sich immer mehr in Richtung Internationalität und – in der Wirtschaft – nach funktionalen Ebenen. Coaching für Top-Executives gehört zum modernen Angebot jeder HR-Abteilung. Je nach Unternehmenskultur und persönlichem Druck wird es genutzt und entsprechend bezahlt. Barbara Schütze meint weiter: „Führungskräfte sind nach wie vor steigenden Ansprüchen ausgesetzt, dies vor allem, um ihre Soft Skills positiv auszuprägen. Entsprechend wächst die Nachfrage nach emotionaler und struktureller Orientierung, nach dem Austausch mit einem externen, vertrauenswürdigen ‚Spiegel‘.“

Die Berufsaussichten sind daher für Coaches gut. Die vermehrte Nachfrage nach Coaches erstreckt sich auch auf ein immer breiteres Feld an Anwendungsgebieten. Die Themen und Bedürfnisse der Klienten werden immer komplexer, eine Spezialisierung ist daher ratsam. „Darüber hinaus verleiht eine Spezialisierung jedem Coach einen unverwechselbaren USP und macht es potenziellen Klienten leichter, im Vorfeld zu identifizieren, welcher Coach für ihr Anliegen der geeignete sein könnte“, führt Mag. Charlotte Eblinger (Geschäftsführerin Eblinger & Partner) aus.

Barbara Schütze lebt genau diese Spezialisierung: „In den letzten Jahren hat sich mein individueller Coaching-Einsatz stark entwickelt. Meine Büros in Wien, Istanbul und Brüssel sind Zielhäfen für multinationale Manager auf der Durchreise geworden, Ankerplätze für persönliche Positionsprüfungen und spirituelle Entwicklungspfade. Gefragt ist die Fähigkeit, sich auf Interkulturelles flexibel einzustellen und Sicherheit durch Vielfalt an Kompetenz und Klarheit zu bieten. Die Kunden reisen oft viele Stunden – um dann unerkant ihre Ressourcen aufzufüllen.“

Berufsaussichten und Verdienstmöglichkeiten – Supervision

„Im Vergleich zu Coaching boomt die Supervision nicht so“, weiß Charlotte Eblinger. „Supervisionen nehmen zum Beispiel Berater selbst in Anspruch, um über ihre berufliche Tätigkeit zu reflektieren und sie dadurch zu verbessern. Schlicht ausgedrückt, wird dadurch erreicht, dass Supervisions-Klienten über den Tellerrand blicken und nicht immer nur im eigenen Saft kochen. Vor allem in der Beratung ist

es unerlässlich, in regelmäßigen Abständen mit einem Supervisor zu überprüfen, ob die Beratung, die sie anderen angedeihen lassen, auch State-of-the-Art ist und nicht durch eigene Themen und Konflikte verwässert wird.“

Die Verdienstmöglichkeiten gleichen denen im Coaching. Allerdings ist Supervision unter anderem stark im sozialen Sektor (für Pflegepersonal, Behindertenbetreuer, etc.) zu finden. Hier sind die Honorarsätze natürlich deutlich geringer als in anderen Wirtschaftszweigen.



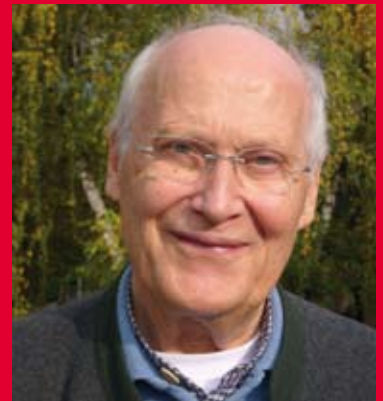
**TRINERGY
INTERNATIONAL**

EUROPAS No.1 für COACHING & NLP

PRÄSENTIERT

Ausbildung mit

Bert Hellinger in Wien



Erster Ausbildungsabschnitt in drei Modulen:

30.04. - 04.05.2008 • 01.10. - 05.10.2008 • 4 Tage im Frj. 2009

€ 1.900,- zzgl. € 100,- Anmeldegebühr für alle drei Module

Info & Anmeldung: ☎ (+43 1) 985 10 60 🌐 www.trinergy.at/hellinger.html

Coaching- Intensivlehrgang

Systemisches Beraten nach dem Kieler Beratungsmodell

Lehrgang in vier Modulen mit 12 Ausbildungstagen. Für MSc als I. Abschnitt anrechenbar.
Starttermine:
10. April 2008, Linz / 22. Mai 2008, Wien

Coaching-Lehrgang für Professionals

Systemisch-analytisches Beraten mit internationalen Referenten

II. Studienabschnitt für MSc.
Starttermin: 9. Oktober 2008, Ort: Wien

Professionallehrgang „Systemischer Projekt-Coach“

Lösungsmöglichkeiten & interdisziplinäre Kompetenzen für projektorientierte Unternehmen

Lehrgang in 14 Modulen mit 36 Ausbildungstagen
Starttermin: 23. April 2008, Ort: Wien

EUROPÄISCHE
AUSBILDUNGS
AKADEMIE

Ausbildungsinstitut für
Systemisch-analytisches Coaching
und
Systemisches Projektmanagement

Berufsbegleitende Lehrgänge mit
akademischer MSc-Zertifizierung
Master of Science in Coaching

A-1150 Wien, Gerstnerstraße 3
Tel. +43/1/89 222 37
Fax +43/1/89 222 37-10
info@ausbildungsakademie.com
www.ausbildungsakademie.com



austriancoachingcouncil

Der Hofnarr in den eigenen Reihen?

Intern versus extern: Verhindert die Kenntnis der Interna den Erfolg von Coaching?

Sollten Coaches und Supervisoren intern oder extern sein? Viele Pros und mindestens ebenso viele Contras gibt es für jede Seite.

Wie sinnvoll ist es tatsächlich, dass die Mitarbeiter von der eigenen Führungskraft coacht oder supervidiert werden?

Kurt Riemer meint klar: „Nein, Coaching soll nicht Teil der Führungsaufgabe sein, weil weder echte Entscheidungsfreiheit für Mitarbeiter und Vorgesetzten besteht, noch unternehmensinterne Tabus angetastet oder hinterfragt werden dürfen.“ Supervision hingegen, meint Riemer, dürfe Führungsaufgabe sein, da „die nachträgliche Betrachtung von Kommunikationsabläufen ein bes-

seres Verständnis der Wechselwirkungen und unterschiedlichen Zugänge ermöglicht! Es können die Beweggründe der Beteiligten zu Tage gefördert und Verbesserungen für die Zukunft überlegt werden.“

Die genau gegenteilige Meinung vertritt Charlotte Eblinger: „Coaching soll in Unternehmen ganz klar Teil der Führungsaufgabe sein. Es beschränkt sich aber auf das berufliche Coaching in dieser Position. Von einem Vorgesetzten kann nicht erwartet werden, dass er den Mitarbeiter bei privaten Themen oder der Wahl des nächsten Jobs coacht. So werden Bereiche ausgeschlossen, die ein externer Coach übernehmen sollte. Supervision hingegen kann nicht Teil der Führungsaufgabe sein. Die Reflexion sollte von außen stattfinden. Es geht eben darum, die aktuellen Themen nicht immer im eigenen Saft zu kochen, sondern mit externer Hilfe einen neuen Blickwinkel einzunehmen.“

Meist wird internes Coaching oder Supervision dahingehend ausgelegt, dass es Teil der Führungsaufgabe ist. Weit weniger wird auf Personen zurückgegriffen, die es nicht nur neben der Mitarbeiterführung „nebenbei mitmachen“, sondern das Hauptaugenmerk auf diese Aufgabe legen.

Selten wird für Coaching/Supervision eine eigene Person aufgenommen, die die Vorteile des Internen mit den Vorteilen des Externen verknüpfen könnte.

Interne Coaches und Supervisoren haben – gegenüber externen – den Vorteil der „Feldkompetenz“. Durch vorhandenes Vorwissen ist die betriebliche Kultur bekannt, der Wissensstand im Unternehmen kann über fachliche Anleitung vermittelt werden. Nachteile sind Betriebsblindheit, eine eingeschränkte Kritikfähigkeit und mitunter die hinderliche Loyalität zum Arbeitgebersystem.

Externe hingegen haben kein eigenes Interesse am Unternehmen und schaffen so eine Arbeitsatmosphäre, die vertraulich ist.

Das Problem bei den Internen ist die Distanz und Neutralität in Beratungsprozessen, bei Externen aber das Kennen des Be-

triebs und das Einfühlungsvermögen in das Arbeitsumfeld.

Intern versus extern: Coaching

Coaching ist mitunter auch klar eine Führungsaufgabe, die nicht gänzlich ausgelagert werden kann, was allerdings nicht ausschließlich internes Coaching zur Folge haben muss.

„Die Antwort auf die Frage, ob ein interner oder externer Coach besser von Nutzen sei, ist von den jeweiligen Rahmenbedingungen abhängig. Beides ist vorstellbar und sinnvoll. In einem gewissen Sinn ist ja Coaching auch Aufgabe einer Führungskraft, um ihre Mitarbeiter anzuleiten und zu unterstützen. Geht es eindeutig um interne, fachlich orientierte Frage- und Problemstellungen, kann ein interner Coach dienlich sein. In der Regel ist man aber mit einem externen Coach besser bedient“, meint Ingrid Walther.

Klaus Rückert ergänzt: „Internes Coaching für Führungskräfte ist dann angebracht, wenn das Unternehmen groß genug ist. Wenn Coaching als kontinuierliches Instrument der Personalentwicklung etabliert ist. Das heißt, wenn eine professionelle Beratungsbeziehung gewährleistet ist.“

Externes Coaching soll in Betrieben als laufendes Angebot zur Professionalisierung etabliert sein. Es hat eine hohe prophylaktische Wirkung gegen Mobbing- und Konflikt-Kulturen und fördert eine positive Arbeitsatmosphäre, Kreativität und Zufriedenheit. Durch externes Coaching kommt externes Know-how und Professionalität in die Betriebe.

Interne Coaches sind vor allem dann sinnvoll, wenn „die Organisationsgröße es erlaubt, abteilungsübergreifend Personen als ‚neutrale‘ Coaches zu positionieren. Diese sollen nicht in internen Projekten und Prozessen involviert sein und sollen gewährleisten, dass die Anonymität der einzelnen Personen garantiert ist“, ergänzt Michael Tomaschek und erklärt weiter, dass interne



Coaches dann sinnvoll sind, wenn „im Unternehmen die Entwicklung einer Servicekultur gelungen ist. Denn diese wird ein entsprechendes Gesprächs- und Vertrauensklima ermöglichen. Coaches werden dann als ernstgemeinte individuelle Unterstützung von Top-Mitarbeitern gesehen und nicht als Maßnahme, Abschlusskandidaten zu bestrafen oder zu kontrollieren.“ Bei komplexen fachspezifischen Themen bzw. bei bereits feststehenden (Sach-)Lösungen kann ein interner „kundiger“ Coach unter Umständen hilfreicher sein, da er über interne Zusammenhänge und Prozesse Bescheid weiß. Er kann fokussiert unterstützen, sodass Dinge individuell umgesetzt werden und die Ergebnisse gesichert sind.

„Der Vorteil eines internen Coachings liegt auch in der Kostenfrage. Bei einem großen Beratungsbedarf für ein Unternehmen ist es sicher kostengünstiger, einen Coach intern anzustellen als ihn über Honorarnoten zu bezahlen“, führt Gabriele Riedl (Geschäftsführerin Trilog) aus. „Wenn es ein gemeinsames Ziel zwischen Mitarbeiter und Führungskraft gibt, dann ist das eine optimale Voraussetzung für internes Coaching, nur dann wird es auch funktionieren. Unter keinen Umständen funktioniert Coaching zwischen einer Führungskraft und dem Mitarbeiter, wenn die Chemie nicht stimmt oder wenn der Mitarbeiter gedrängt wird. Wenn klar wird, dass die Interessen zwischen Unternehmen und Mitarbeiter nicht übereinstimmen, wenn kein Vertrauen da ist, dann sollte der Mitarbeiter das Coaching ablehnen.“

Intern versus extern: Supervision

Ingrid Walther sagt: „Interne Supervisoren haben generell eine schwierige Position. Supervision bietet einen geschützten Raum, um zu besprechen, wie es dem Mitarbeiter im Arbeitsprozess geht. Bei einer Teamsupervision zum Beispiel werden im Kontrakt die Ziele und die Art und Weise, wie diese erreicht werden (oder auch nicht erreicht werden) kommuniziert und vereinbart, nämlich zwischen den Team-

mitgliedern, der Organisation (vertreten durch die vorgesetzte Stelle) und dem Supervisor. Damit die Supervision gelingt, ist gerade die Vertraulichkeit bedeutend. Internen Supervisoren kann oft nicht das notwendige Vertrauen entgegengebracht werden. Besonders dann, wenn diese selbst in intern abhängigen Arbeitsverhältnissen sind. Es besteht die Gefahr, dass Supervision als ausschließliche Kontrolle und Überprüfung interpretiert wird. Daher ist einem externen Supervisor eindeutig der Vorzug zu geben.“

Auch Klaus Rückert ist der selben Meinung: „Interne Supervision ist kaum etabliert, im Beziehungskontext können bei interner Supervision Distanz und Neutralität nicht aufrecht erhalten werden, sie ist daher nicht zu empfehlen.“

Sinnvoll ist ein interner Supervisor „wenn es darum geht, in den Arbeitsalltag den Transfer einer Ausbildung von inhaltlichen und fachlichen Fertigkeiten zu unterstützen. Auch dann, wenn es um Qualitätssicherungsmaßnahmen geht. Ebenso, wenn im Unternehmen Selbstreflexion bei Einzelpersonen oder Teams entwickelt werden soll, um für ausreichende Psychohygiene zu sorgen. Dies ist vor allem wichtig bei Dienstleistungen, die von den einzelnen Mitarbeitern einerseits einen hohen persönlichen Einsatz fordern und bei dem sie auch andererseits stark emotional eingebunden sind, wie etwa in Gesundheitsberufen oder in Beratungsberufen mit belasteten Kunden“, ergänzt Michael Tomaschek.

Zu den Grenzen interner Supervision sagt Gabriele Riedl: „Da der Supervisor die Or-



barbaraschütze
systemisch strategische beratung
ressourcen entwicklung

- **ihr coach** im top-executive-management und in der politik
- **ihr partner** für innovative lösungen in organisationen
- **coachingkompetenz** für berater und manager

www.barbara-schuetze.at

Diplomlehrgang zum Business-Coach – Start 06.11.2008
 Life Coach 45plus – Start 29.05.2008
 Modulare Coaching-Diplom-Aufbaulehrgänge
 Weiterbildung für Coaches

Konas Consulting Academy
 Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH
 fon +43 (0)1 812 35 00
 e-mail: e.konas@konas-consulting.com
 www.konas-consulting.com

BERATERAUSBILDUNG mit MASTERABSCHLUSS

Start März/April 2008, Staatlich anerkannt

MBA - Projektmanagement | MBA - Eventmanagement
M.A. - Mediation & Konfliktregelung
MSc - Coaching & Organisationsentwicklung
MBA - Unternehmerisches & Soziales Management

Info unter: +43-1/ 263 23 12-0 & www.bildungsmanagement.at

MBA, MSc M.A.

ARGE

Bildungsmanagement

Coaching Inhouse
29.-30.05.2008

Ein Spezial-Workshop für Personalvorstände, Personalchefs, PersonalentwicklerInnen und interne Personalfachleute, die für internes Coaching und ihre Organisation verantwortlich sind.

Coaching Excellence
13.-19.07.2008

Für Coaching-Profis bzw. praktizierende Coaches, AbsolventInnen von Coaching-Weiterbildungen

Coaching Lehrgang Werkstatt & Kompakt

Berufsbegleitender Lehrgang für professionelle Kommunikation und Coaching-Methoden

Dieser Lehrgang findet Jährlich in Österreich, Deutschland und der Schweiz statt!!!

Trigon
Entwicklungsberatung

Information:
 Trigon Entwicklungsberatung:
 8020 Graz, Austria, Entenplatz 1a
 T: +43 (316) 40 32 51
trigon.graz@trigon.at
www.trigon.at, www.coaching.at

Trigon ist ein Beratungsunternehmen für Organisations-, Personal-, marktwirksame Unternehmensentwicklung, Konfliktmanagement, Mediation und Coaching mit selbstständigen Büros in Graz, Klagenfurt, München und Wien.

ganisation gut kennt, ist er selbst immer Teil des Problems, bzw. Anliegens. Die Nähe zum System macht betriebsblind und seine Neutralität ist gefährdet, da die Tendenz, sich nur mit einem Teil der Organisation zu verbünden, besteht. Als fachlicher Vorgesetzter in der Rolle des Supervisors ist der Umgang mit persönlichen Informationen der Mitarbeiter kritisch.“

Führungskraft als Coach/Supervisor

Auch wenn Coaching oder Supervision nicht aktiv von der Führungskraft angeboten wird oder es in der Unternehmens- und

Führungskultur nicht vorgesehen ist, ist es dennoch ratsam, dass Vorgesetzte über ein gewisses Maß an Wissen in diesen Bereichen verfügen. Denn Coaching als eine bewusste Haltung von Führungskräften wird immer mehr zu einer anerkannten, nachgefragten Kompetenz. Unternehmen, die MbO (Management by Objective) und die Teilung von Verantwortung über Funktionalitäten hinaus in ihrer Vision und im Leitbild verankern, kommen nicht ohne Coaching-Kompetenz ihrer Manager aus. Das bedeutet aber nicht, dass diese Kompetenz explizit ausgewiesen wird. Selbstverständlich ist das Wissen um respektvolles anerkennendes Fördern der Mitarbeiter in

jedem Unternehmen erstrebenswert, zumal nachweislich weniger Fluktuation, höhere Selbstverwirklichung des Einzelnen und der professionelle Umgang mit Nichtvorhersehbarem dem Unternehmen eine verbesserte Leistung und entsprechende Resultate bringen.

Um wieder auf den wirtschaftlichen Aspekt zurück zu kommen: Auch wenn der interne Coach das wirtschaftliche Potenzial von Externen schmälert, so erweitert das Wissen um Coaching und dessen gekonnter Einsatz das persönliche wirtschaftliche Potenzial der Führungskraft.

Ausbildung für Führungskräfte

Dazu ist es natürlich notwendig, sich nicht lediglich in der einen oder anderen Coaching-Technik zu üben, sondern auf eine fundierte Ausbildung zurückblicken zu können. Der größte Vorteil einer Coachingausbildung ist die Sicherheit der persönlichen Weiterentwicklung, die Stärkung der Fähigkeiten von (Selbst-)Reflexion und die Erweiterung des Führungsrepertoires. „Am Ende einer Ausbildung stehen neue Visionen, Ziele und die Selbsterfahrung des Sich-Führens, die effizient auf den Alltag der Führung transferiert werden können – zum Wohl der Mitarbeiter und des Unternehmens“, meint Barbara Schütze. „Weitere, individuelle Vorteile ergeben sich aus dem Lehrinhalt und der Qualität der Ausbildung selbst. Je näher sie an der Aufgabe des Teilnehmers angesiedelt ist, umso kraftvoller und authentischer wirkt der Transfer.“

Veronika Aumaier rundet ab: Sinnvoll ist eine Coaching-Ausbildung für Führungskräfte „erstens, weil eine coachende Führungskraft grundsätzlich an das Potenzial des Mitarbeiters glaubt und sich daraus ein entwicklungsunterstützendes Führungsverhalten ergibt. Zweitens, weil der Führungskraft die Möglichkeiten und Grenzen des Coachings stark bewusst sind und daher mitarbeiter- und situationsgerecht agiert werden kann. Die methodenübergreifenden Erkenntnisse erweitern den Handlungsspielraum und ermöglichen neue Zugänge, um berufliche Themen zu betrachten.“

Ein Tipp zum Schluss: Wann immer Sie die Dienste eines Coachs in Anspruch nehmen, prüfen Sie genau, zu wem Sie gehen und entscheiden Sie sich erst dann für Ihren Coach, wenn Sie 100 % sicher sind. Halbherzigkeit bei der Entscheidung wird sich schnell rächen. **T**

Info

ACC Österreichischer Dachverband Coaching	www.coachingdachverband.at
ARGE Bildungsmanagement	www.bildungsmanagement.at
Aumaier Coaching – Consulting	www.aumaier.com
barbara schütze.strategische beratung	www.barbara-schuetze.at
Dale Carnegie	www.dale.carnegie.at
EAS – Supervision and Coaching in Europe	www.supervisiioin-eas.org
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
Europäische Ausbildungsakademie	www.ausbildungsakademie.com
ICF – International Coach Federation	www.coachfederation.org
Jelinek & Partner Consult	www.jelinek-consult.com
Kick Off Management Consulting	www.kick-off.at
Konas Consulting Unternehmensberatung GmbH	www.konas-consulting.com
Mental & Team Coaching	www.mental-riemer.at
ÖVS Österreichische Vereinigung Supervision	www.oevs.or.at
Primas Consulting	www.primas.at
Pro Weg	www.proweg.at
Trigon Entwicklungsberatung	www.trigon.at
Trilog g. riedl. KEG	www.trilog.at
Trinergy International	www.trinergy.at

Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit

KICK OFF

HR – Management – Lehrgang

Instrumente des Personalmanagers und –entwicklers
strategische und internationale Personalentwicklung
Organisationsentwicklung, Praxisprojekte
Managementinstrument – Kommunikation

THEORIE PRAXIS UMSETZUNG

Startworkshop am 24. April 2008

Informieren Sie sich bei

KICK **OFF** Management Consulting GmbH

Tel.: 01-710 78 54-14 Fax: DW 9 Email: eva.fuchs@kick-off.at www.kick-off.at

To coach or not to coach, that's the question!

Coaching ist als Arbeitsansatz deutlich jünger als Supervision. Als in den frühen 90ern Coaching immer mehr an Interesse und Publicity gewann, veranstalteten wir ein Symposium zum Thema „Coaching in der Organisationsarbeit“. Da schon damals die Verwirrung „was ist Supervision, was ist Coaching“ relativ groß war, gab es eine Podiumsdiskussion mit Experten(-kollegen) zu diesem Thema. Außerdem hatte ich (Gott sei Dank!) auch einige Klienten, die schon Supervision (?) oder Coaching (?) erlebt hatten, eingeladen. Nach kurzer Zeit hatte die Diskussion akademischen Charakter. Ein „gescheites“ Statement jagte das andere. Als die Argumente immer spitzfindiger wurden, die Kollegen immer mehr in die Abgrenzung gingen („nein, nein, das ist nicht Coaching ...“) stellte ich einem in unserer Runde sitzenden Klienten die Frage: „Und ist es Ihnen wichtig, ob Sie gecoacht oder supervidiert werden?“ Und er – ein Schweizer – antwortete, im breitesten Schwyzerdütsch: „Mir ischt es sch...egal wie's heißt, Hauptsache, es hilft!“

Diese Antwort hat mir damals zu denken gegeben. Hatten wir Berater wieder eine neue Mode erfunden, sozusagen den berühmten alten Wein in neuen Schläuchen? Viele der damals geführten Diskussionen bestärkten mich eher in dieser Meinung. Jeder versuchte, seine Definition für Coaching zu finden, die Abgrenzung zu bereits etablierten Methoden vorzunehmen und daraus die Berechtigung für den eigenen Ansatz abzuleiten.

Auf der anderen Seite war mir die Unterscheidung, ob mehr der Mensch oder mehr die (lernende) Organisation im Fokus der Betrachtung, bzw. der Arbeit steht, sehr wichtig. Und ich neige dazu, in Anlehnung an Kurt Buchinger (Die Zukunft der Supervision, Carl Auer Verlag, 1997) dieser Unterscheidung hohe Bedeutung zu geben. Beim Coaching, als handlungsorientiertem Ansatz, steht stärker der Mensch im Vordergrund, bei Supervision, als lernorientiertem Ansatz, mehr die Organisation, die Auswirkungen auf die Organisation. Ich möchte diesen Ansatz, der sich mit vielen heute gängigen Definitionen und Abgrenzungen verbinden lässt, gerne zur Diskussion stellen.

Auch eine weitere (vereinfachende!) Unterscheidung habe ich immer wieder gehört, ja erlebt: Wenn's im wirtschaftlichen (Profit-)Bereich stattfindet, heißt's Coaching, wenn's im psychosozialen Arbeitskontext auftaucht, heißt's Supervision. Diese Unterscheidung hat sicherlich viel mit den Wurzeln der Begriffe zu tun.

Auch die Zurechnung von immer mehr Ansätzen der Organisationsberatung (z. B. von Organisationsentwicklung) zu Supervision (siehe H. G. Petzold 1998, Gerhard Fatzer 1996, Harald Pühl 2000,) ist eine Entwicklung, die Supervision als Konzept mehr in den Organisationszusammenhang stellt.

Diese Gedanken haben jedoch nicht nur mich beschäftigt, sondern auch einen Kreis vorwiegend deutscher, holländischer, österreichischer Supervisoren, denen vor allem die Weiterentwicklung des supervisorischen Gedankengutes am Herzen lag. Sie gründeten 1993 die „EAS“, die European Association for Supervision. Der Grundgedanke war, einen europäischen Verband zu schaffen, der über die Grenzen hinweg gemeinsame Qualitätsstandards definiert und dafür sorgt, dass sie praktiziert werden. Das wird heute durch – von der EAS nach klaren Standards – zertifizierte Institute gewährleistet.

Schon bei der Gründung war aber auch klar, dass sich Coaching als ein Gebiet zu entwickeln begann, das durch seine methodische Nähe zu Supervision in den Verband aufgenommen werden sollte. Heute heißt der Verband „EAS Supervision and Coaching in Europe“ und hat unterscheidbare Qualifizierungsstandards für Coaches und Supervisoren. Die „Internationalität“ ist weiter gewachsen, sodass die EAS heute in 15 europäischen Ländern mit ca. 500 Mitgliedern vertreten ist.

Ich finde, dass die Diskussion weitergeführt werden sollte, dass jedoch die Qualität der Arbeit, egal ob der Ausübende Coach oder Supervisor heißt, im Vordergrund stehen muss. Und daher sind mir alle, die Qualität sichern helfen, sehr willkommen!

Verfasst von Hans-Georg Hauser, Unternehmensberater, Coach, Supervisor, Ausbilder der EAS, lehrender und supervidierender Transaktionsanalytiker (TSTA)

www.supervision-eas.org,

www.proweg4you.eu



Sind Ihre Anliegen ...

- Serviceorientiertes und professionelles **Kundenmanagement?**
- Implementierung von **Personal-Entwicklungs-Maßnahmen?**
- Begleitung von **Veränderungsprozessen?**
- Aufbau, Optimierung und Nutzung eines **Customer Service Centers?**

... dann geben Sie sich und uns die Möglichkeit, gemeinsam über den Nutzen für Ihr Unternehmen nachzudenken.



www.ankh.at **office@ankh.at**
 mobil: +43 (0)699 – 13 33 48 00
 mobil: +43 (0)699 – 14 03 77 17

