

DAS ENDE EINES UNERKLÄRLICHEN UNTERSCHIEDES.

DIE DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR SUPERVISION
 E. V. (DGSv) NIMMT STELLUNG ZUR DISKUSSION DER
 BEGRIFFE SUPERVISION UND COACHING

AUSGANGSPUNKT

Beratungskund/innen, Auftraggeber/innen und auch Beratungsexpert/innen fragen nach einer griffigen Unterscheidung zwischen Supervision und Coaching. Zu dieser Frage nimmt die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) im Folgenden Stellung.

Supervision und
 Coaching –
 ein Unterschied?

HINTERGRUND

Zunächst ist festzuhalten, dass einige prominente Autor/innen, die die Frage nach dem Unterschied zwischen Supervision und Coaching *fachlich* erörtern, zunehmend von einer „Nähe“ der Gegenstandsbereiche, Verfahren, Funktionen oder Ziele sprechen, die jeweils unter den Überschriften Supervision und Coaching diskutiert werden (Buer 2005: 278ff.; Kühl 2008: 15f.; Taffertshofer 2008: 201; Schreyögg 2010: 393); andere Autor/innen legen ihr Augenmerk auf die Bedeutung, die die Herausarbeitung von Spezifika haben könnte (Tonhäuser 2010: 61; Fietze 2011: 27); Haubl (2011: 18) schließlich markiert Unterschiede in den Konzepten und weist zugleich auf die Unschärfen der Praxis hin.

Fachlich ist die Frage des Unterschieds zwischen Supervision und Coaching nicht entschieden; eine Bewertung der bisherigen Debatten weist möglicherweise darauf hin, dass die Suche nach einer Unterscheidung ein unmögliches Unterfangen zur Beantwortung einer „prinzipiell unentscheidbaren Frage“ (Heinz von Foerster) darstellt. Letztlich ist auch festzuhalten, dass die Beantwortung der genannten Unterscheidungsfrage zudem dadurch außerordentlich erschwert wird, dass der Begriff Coaching durch seine unkontrollierte Nutzung weitgehend entgrenzt ist und jeder *Abgrenzungsversuch* immer auch die Gefahr der *Abwertung* seriöser und professioneller Beratungsangebote nach sich ziehen kann – sowohl im Coaching wie in der Supervision.

Abgrenzung birgt
 Risiko der Abwertung

POSITIONEN

Die DGSv betrachtet die Fortführung einer Diskussion zur Differenz zwischen Supervision und Coaching als nicht gewinnbringend und erklärt stattdessen:

1

Menschen und Organisationen, die die Herausforderungen der Arbeitswelt aktiv selbst gestalten und sich dabei beratend unterstützen lassen wollen, fragen heute gleichermaßen Supervision oder Coaching als anspruchsvolle professionelle Beratungsleistungen nach.

Die Mitglieder der DGSv bieten diese Leistungen an. Grundlegendes Ziel ihres Beratungsangebotes ist es, Menschen und Organisationen/Unternehmen im Umgang mit den Herausforderungen der Arbeitswelt zu unterstützen.

Coaching: Ein Fall
 für DGSv-Mitglieder

2

Die Mitglieder der DGSv verfügen durch ihre exzellente Qualifikation, ihre breite Erfahrung in Organisationen und Unternehmen sowie durch ihren anspruchsvollen Fachdiskurs und ihre vitale Selbstorganisation über ausgewiesene Expertise zu Entwicklungsthemen in Arbeit und Beruf. Sie kennen die Arbeitswelt und ihre vielfältigen Schattie-

Professioneller
 Background

rungen. Sie setzen sich mit den Veränderungen der Arbeitswelt in Weiterbildung, Praxis und Forschung auseinander. Ihre Beratungsleistungen unterstützen Menschen und Organisationen in ihrer Entwicklung. Die DGSv ist ihr Berufs- und Fachverband und bündelt ihr Engagement für eine verantwortlich gestaltete Arbeitswelt.

3

Die Mitglieder der DGSv bieten Beratungsleistungen mit diesen Merkmalen an:

Essentials

- Themen und Prozess einer Beratung sind ihnen gleichermaßen wichtig
- Ratsuchende sehen sie als Partner/innen auf Augenhöhe
- Vertraulichkeit im Persönlichen verbinden sie mit Offenheit in der Sache
- Unterschiedliche Perspektiven (bspw. personal, intersubjektiv, organisational) wahrzunehmen, sie in der Beratung zu nutzen und ggf. zu integrieren, ist ihre besondere Fähigkeit
- Zielorientierung und Ergebnisoffenheit sind für sie kein Gegensatz
- Ein ethischer Kodex und die überprüfte und überprüfbare Qualität ihrer Beratung sind grundlegend für ihre Leistungen
- Jeden Beratungsprozess verstehen sie als „Unikat“, „Beratungsschablonen“ sind für sie kein professionelles Angebot
- Ihre Beratung verbindet die Sicht auf Personen mit der Sicht auf Systeme und Kontexte
- Ihr „Blick von der Systemgrenze“ liefert neue Erkenntnisse

4

Die Mitglieder der DGSv setzen ihre Kompetenzen in Supervision und Coaching je nach Anlass und Themenstellung ein

Ziele

- zum vertieften Verstehen von Praxis (Reflexion)
- zum differenzierten Erwerb neuer Kompetenzen (Wissen, Können, Haltung)
- zur Begleitung veränderter Praxis (Transfer)

Der Vorstand

QUELLEN

- Buer, Ferdinand (2005):* Coaching, Supervision und die vielen anderen Formate. Ein Plädoyer für ein friedliches Zusammenspiel. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 12 (3), 278-297.
- Fietze, Beate (2011):* Chancen und Risiken der Coachingforschung – eine professionssoziologische Perspektive, in: Wegener, Robert; Fritz, Agnès; Loebbert, Michael (Hrsg.): *Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 24-33.
- Haubl, Rolf (2011):* Coaching und Supervision. Wie paradigmatisch sind die Differenzen? in: Deutsche Gesellschaft für Supervision e. V. (DGSv) (Hg.): *Beratungsexpertise für die Arbeitswelt. Ausgewählte Formate der Beratung in Organisationen und Unternehmen*, Köln: Eigenverlag, 15-18.
- Kühl, Stefan (2008):* Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schreyögg, Astrid (2010):* Supervision. Ein integratives Modell. 5. erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Taffertshofer, Andreas (2008):* Der Coaching-Boom. Eine Printmedienanalyse. *Organisationsberatung Supervision Coaching*, 15 (2), 194-206.
- Tonhäuser, Cornelia (2010):* Implementierung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung in deutschen Großunternehmen. Frankfurt a. M.: Peter Lang.