

Christian Korunka, Joachim Sauer, Kornelia Steinhardt und Brigitte Lueger-Schuster

Der Stellenwert des Personzentrierten Ansatzes in der Supervision

Eine empirische Bestandsaufnahme

Zusammenfassung: Die Supervision befindet sich in Österreich auf dem Weg einer zunehmenden Professionalisierung. Erkennbar wird dies z. B. durch die Gründung und die Bestrebungen der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) zur Entwicklung eines Berufsbildes von Supervision, aber auch durch die Definition von Kriterien für Supervision im Rahmen der Psychotherapie durch den Berufsverband der Psychotherapeuten (ÖBVP). Eine analoge Entwicklung einer Professionalisierung ist ebenfalls für die Supervision im Bereich des Personzentrierten Ansatzes erkennbar.

Im vorliegenden Beitrag wird der Stellenwert des Personzentrierten Ansatzes auf der Basis einer Analyse von Daten aus der Studie „Supervision in Österreich“¹ beurteilt. Insgesamt liegen in dieser Repräsentativerhebung die Einschätzungen von 636 Supervisoren/innen vor, von denen 99 eine abgeschlossene Person-/bzw. Klientenzentrierte Ausbildung (Psychotherapie bzw. Beratungsausbildung) besitzen.

Es bestätigt sich, dass der Person-/Klientenzentrierte Ansatz gut in der österreichischen Supervisionsszene vertreten ist. Es kann gezeigt werden, dass die berufliche Sozialisation das Selbstverständnis und die Ausübung der Supervision bestimmt. Die Supervisoren/-innen mit Person-/Klientenzentrierter Ausbildung weisen aufgrund ihrer Sozialisation ein eher „therapeutisches“ Selbstverständnis auf, was u. a. in ihren sonstigen Tätigkeitsschwerpunkten, den Supervisionssettings, den Inhalten und den Orten der Supervision zum Ausdruck kommt.

Stichwörter: Person-/klientenzentrierte Supervision, Studie „Supervision in Österreich“, berufliche Sozialisation, Entwicklung der Person-/Klientenzentrierten Supervision

Zur Geschichte der Supervision in Österreich

In Österreich entwickelten sich die Vorläufer und die ersten Anfänge von Supervision vorwiegend im Kontext der Wiener Sozialgesetzgebung und der Psychoanalyse: Die ersten Anfänge von Supervision in der Zwischenkriegszeit sind, wie Sauer (1997) in Anlehnung an Fiala (1986) aufzeigt, eng mit der Psychoanalyse und der Sozialpolitik des „Roten Wien“ verknüpft. In unterschiedlichen Initiativen waren psychoanalytische Pädagogen/innen (wie etwa August Aichhorn, Anna Freud u. a.) bemüht, mit Mitarbeitern/-innen in sozialen Berufen, wie Kindergärtnerinnen, Fürsorgern/-innen, Lehrern/-innen etc. Empathiefähigkeit, Frustrationstoleranz und Verständnis für Übertragungsprozesse in ihren pädagogischen Arbeitsfeldern zu entwickeln.

An diese Tradition wurde nach dem Zweiten Weltkrieg angeknüpft, um in Wien die Fürsorge neu aufzubauen. In der Tradition von Casework und psychoanalytischer Fallbesprechung gab es zahlreiche Initiativen in der sozialen Arbeit, die in den 60er-Jahren zu einem psychoanalytisch orientierten Verständnis von Supervision im Bereich der Bewährungshilfe, der Sozialarbeit und der Sozialverwaltung in Wien führte.

Die Entwicklung von Supervision in Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg war stark von Psychotherapeuten/-innen getragen: Als sich vorwiegend in den 70er-Jahren Supervision sowohl in anderen Arbeitsfeldern, vor allem im pastoralen und kirchlich dominierten Sozial- und Bildungsbereich, als auch außerhalb Wiens in den übrigen Bundesländern zu verbreiten begann, war der Einfluss verschiedener psychotherapeutischer Schulen sehr groß (Sauer 1997). Gotthardt-Lorenz (1986) weist ebenfalls darauf hin, dass Psychotherapeuten/-innen in der Phase der österreichweiten Verbreitung von Supervision auffallend stark vertreten waren und somit die Supervisionslandschaft geprägt hatten.

Es existieren derzeit zwei Organisationen in Österreich, die für die Supervision und deren Entwicklung von unterschiedlicher Bedeutung

1 Diese Studie wurde in Zusammenarbeit des Instituts für Psychologie der Universität Wien (Christian Korunka, Brigitte Lueger-Schuster), des Instituts für Pädagogik der Universität Wien (Kornelia Steinhardt) und des Instituts für Psychologie der Universität Salzburg (Jochen Sauer) durchgeführt. Studentische Mitarbeiterinnen waren Natascha Klinser und Kathrin Gstach-Wolkersdorfer.

sind: die „Österreichischen Vereinigung für Supervision“ (ÖVS) und der „Österreichische Bundesverband für Psychotherapie“ (ÖBVP).

Im Jahr 1994 wurde die ÖVS als Berufs- und Fachverband für Supervision in Österreich gegründet, um die Qualität und Weiterentwicklung von Supervision in Praxis und Ausbildung zu sichern (Gotthardt-Lorenz 1996; Sauer 1997, 38f). Besondere Ziele der ÖVS sind neben der Qualitätssicherung von Supervision durch Präzisierung des Berufsbildes die Festlegung und Prüfung von Ausbildungsstandards auch die Verbreitung und Entwicklung von Supervision im internationalen Austausch (ÖVS 1999). Die ÖVS unterstützt die Entwicklung einer eigenständigen beruflichen Identität als Supervisor/-in unabhängig von den jeweiligen Quellenberufen der Mitglieder. Die ÖVS versteht sich als Berufsverband für Supervisoren/-innen, die eine von der ÖVS anerkannte Supervisionsausbildung (bzw. in einer bis 1997 abgelaufenen Übergangsfrist entsprechende Äquivalente) absolviert haben und umfasst derzeit ca. 850 Mitglieder.

Der ÖBVP ist der Berufsverband für in Österreich anerkannte Psychotherapeuten/-innen. In Österreich gilt seit 1990 das Psychotherapiegesetz, welches Zulassungsvoraussetzungen, Ausbildung, Aufgabenfeld und Titelschutz für Psychotherapeuten/-innen festlegt (Kierein/Pritz/Sonneck 1991). Der ÖBVP, der mit der Verabschiedung des Gesetzes gegründet wurde, sieht im Unterschied zum Supervisionsverständnis der ÖVS Supervision als integralen Teil der Berufstätigkeit von Psychotherapeuten/-innen an (Pritz 1996, 65). Innerhalb dieses Berufsverbandes hat sich eine „Arbeitsgruppe Supervision“ gebildet, die eine Liste all jener Psychotherapeuten/-innen erstellt hat, die auch supervisorisch arbeiten. Voraussetzung dafür ist die Erfüllung der folgenden Anforderungen: mindestens fünf Jahre lang praktische Erfahrung als Psychotherapeut/-in, in den letzten fünf Jahren mindestens 250 Stunden Praxis als Supervisor/-in und hierfür im Ausmaß von mindestens 50 Stunden selbst supervidiert worden zu sein (Fehlinger 1997, 8). Derzeit umfasst diese Liste der Supervisoren/-innen des ÖBVP ca. 830 Personen.

Über diese beiden Verbände etablierten sich zwei „Öffentlichkeiten“ mit einem zumindest teilweise unterschiedlichen Verständnis von Supervision, welche die österreichische Supervisionslandschaft prägen. Während bei der ÖVS all jene Supervisoren/-innen organisiert sind, die eine ÖVS-erkannte Ausbildung haben (oder während der Übergangsregelungen äquivalente Qualifikationen nachweisen konnten), sind beim ÖBVP zwangsläufig jene Supervisoren/-innen organisiert, die in erster Linie Psychotherapeuten/-innen und zusätzlich als Supervisoren/-innen tätig sind. 160 Supervisoren/-innen sind Mitglied in beiden Organisationen.

In Österreich gibt es überproportional viele Ausbildungsträger für Supervision: Bei einer Gesamtpopulation von knapp 8 Millionen Einwohnern gibt es derzeit 18 Supervisionsausbildungen, die von der ÖVS anerkannt sind, und drei, die sich augenblicklich im Beobachtungsstadium befinden. Zum Vergleich: In Deutschland existieren bei einer Gesamtbevölkerung von knapp 80 Millionen Menschen 33 Ausbildungen, die von der DGSV anerkannt sind. Über die Zahl von

18 Ausbildungen hinausgehend gibt es noch weitere Lehrgänge, die nicht von der ÖVS anerkannt sind, da sie den Standards der ÖVS nicht entsprechen. Es ist zu erwähnen, dass einige der ÖVS-erkannten Ausbildungsträger (aufgrund des Überangebots von Ausbildungen) im Augenblick keine Lehrgänge durchführen.

Supervision und der Personzentrierte Ansatz

Supervision kann als die Anleitung zur Reflexion beruflichen Handelns im Hinblick auf die jeweiligen Arbeitsaufgaben betrachtet werden (vgl. Gotthardt-Lorenz 1999) und schafft dadurch Entlastung bei der Gestaltung beruflicher Rollen in und außerhalb von Organisationen. „Die Methode Supervision impliziert, dass Supervisoren/-innen bezogen auf das Handlungsfeld Supervision und für deren Anwendungsfälle Wissen aus diesen Bereichen so weit zur Verfügung haben, dass ihnen das Zusammenspiel von persönlichkeits-, gruppen-, organisations- und gesellschaftsbedingten Faktoren unterschiedliche Perspektiven in der konkreten Arbeit eröffnen können und ihnen weiterführende Frage- und Forschungsimpulse ermöglichen.“ (Gotthardt-Lorenz 1999, 61)

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach dem Beitrag des Personzentrierten Ansatzes für die Entwicklung der Supervision. Dabei wird an dieser Stelle kurz die Bedeutung des Personzentrierten Ansatzes im Rahmen der Supervision psychotherapeutischer Praxis (inkl. Ausbildungssupervision) und im Kontext von Organisationen diskutiert.

Der Personzentrierte Ansatz und die Supervision psychotherapeutischer Arbeit

Rogers betont an verschiedenen Stellen (z. B. 1951a; 1957a) auch für die Supervision immer wieder die *Wichtigkeit des zwischenmenschlichen Klimas* zwischen Supervisor/-in und Supervisand/-in in Übereinstimmung mit seiner therapeutischen Sichtweise (analog den therapeutischen Kernbedingungen). Die ersten supervisorischen Ansätze wurden dabei vor allem im therapeutischen und im Ausbildungsbereich entwickelt und später auch auf das Feld der Pädagogik übertragen (Rogers 1969a; Grodeck 1987).

Der/die Supervisor/-in ist die förderliche Quelle der Anregung und Klärung, die es dem/der Supervisanden/-in erlaubt, in einem größtmöglichen Ausmaß durch die Reflexion psychotherapeutischen Handelns zu selbstkritischen Einsichten zu gelangen, um die (therapeutische) Arbeit angemessener zu gestalten bzw. zu verbessern.

Diese Funktion wurde von Rogers auch in seinen späten Jahren betont (vgl. dazu das Interview in Hackney/Goodyear 1984, 283f). *Personzentrierte Supervision* kann dabei *phasenweise* zu einer *modifizierten Form unterstützender „therapeutischer“ Gespräche* werden, die Grenzen sind jedoch dadurch gesetzt, dass in der Supervision psychotherapeutischer Praxis (und im erweiterten Sinne bei jeglicher

sozialer Arbeit) auch das Wohl der Klienten/-innen – neben dem Wohl der Therapeuten/-innen bzw. Supervisanden/-innen – berücksichtigt werden muss.

Personenzentrierte Supervision im psychotherapeutischen Feld und in der Ausbildung ist nicht (heimliche) Psychotherapie, bei der es vorwiegend um die persönliche Entwicklung der Supervisanden/-innen geht, sondern es geht um deren therapeutische Qualifizierung. Somit enthält auch personenzentrierte Supervision (nicht nur in Ausbildungen; vgl. Linster/Panagiotopoulos 1994) einen *bewertenden Aspekt, der über das rogerianische Konzept der „facilitative supervision“ hinausgeht*.

Auckenthaler (1992; 1995, 150f) hat versucht, die personenzentrierte Supervision mit der argumentativen Kommunikation von Habermas in Verbindung zu bringen. Zur Sensibilisierung diskursiver Momente in der Supervision unterstreicht Auckenthaler, *dass förderliche Kommunikationsbedingungen bzw. Grundhaltungen eine notwendige Voraussetzung für die Argumentation einer kritischen Haltung sind*.

„Die Verbindung zwischen einer kritischen und einer wohlwollenden Haltung, wie sie in dieser Rekonstruktion von klientenzentrierter Supervision zum Ausdruck kommt, rechtfertigt es meiner Meinung nach, klientenzentrierte Supervision (im ‚Idealfall‘) als ein besonders überzeugendes Beispiel für eine ‚fehlerfreundliche Situation‘ zu betrachten“ (Auckenthaler 1995, 156).

„Fehlerfreundlich“ ist jedoch nicht als „Übergehen von Fehlern“ zu verstehen, sondern im Sinne des „Lernens aus Fehlern“, was jedoch eine Bereitschaft zu Selbstkritik und förderliche Interaktionsbedingungen zwischen den handelnden Personen in der Supervision voraussetzt. Ein/-e Supervisand/-in wird in der Supervision so lange auf die „Fehlertoleranz“ der übrigen Supervisionsteilnehmer/-innen bauen können, so lange er/sie selbst glaubwürdig (kongruent und transparent) zeigen kann, dass er/sie die Prämisse der „Fehleranfälligkeit“ therapeutischen Handelns auch auf sein/ihr eigenes Handeln bezieht und die Supervision als Lernsituation nutzen möchte. Dies gilt letztlich auch für den/die Supervisor/-in, sonst erscheint die kritische Funktion von Supervision gefährdet und schlägt in Resignation oder Verärgerung um.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Grundhaltungen des Personenzentrierten Ansatzes besonders gute und notwendige Voraussetzungen für eine „fehlerfreundliche“ Atmosphäre in Supervisionsprozessen und damit für die Kernkompetenz zur Anleitung von aufgaben- und berufsbezogener Selbstreflexion und Selbstexploration darstellen. Es bleibt jedoch die Frage offen, inwieweit dies auch hinreichend für Supervisionen in Organisationen ist.

Der Personenzentrierte Ansatz im Kontext von Organisationssupervision

Supervision in Organisationen wird in der Regel so betrachtet, dass sie nicht ausschließlich von den sie beeinflussenden methodischen

Richtungen zu bestimmen sei – z. B. von systemischem, analytischem, gruppendynamischem und personenzentriertem Denken –, sondern von der speziellen Konzipierung des Gegenstandes Supervision in Organisationen.

Gegenstand von Supervision sind die relevanten Arbeitsbeziehungen und Arbeitsprozesse, wobei der Grundansatz von Organisations-supervision darin besteht, „Angehörige bestimmter Organisationen in der professionellen Gestaltung ihrer auf Menschen ausgerichteten Dienstleistungen zu unterstützen“ (Gotthardt-Lorenz 1997, 207). Die dabei in Organisationen auftretenden belastenden Komplexitäten sind oft Anlässe und Inhalte von Supervisionen. Dies inkludiert die Interaktionen der Supervisanden/-innen mit den Adressaten/-innen ihrer Arbeit (Patienten/-innen, Klienten/-innen, Kunden/-innen, Schüler/-innen etc.), die Interaktionen mit den Kollegen/-innen und Vorgesetzten sowie die Auseinandersetzungen mit den Anforderungen der Organisationen (auch ihren versteckten und heimlichen Aufträgen hinter den Kulissen) und deren gesellschaftlichen und historischen Hintergründen.

Wie bereits erwähnt, liegt die Methode der Supervision in der Anleitung zur aufgabenbezogenen Selbstreflexion der in der Organisation professionell tätigen Personen und basiert nach Gotthardt-Lorenz (1999, 57f) auf unterschiedlichem theoretischen Wissen über das Zusammenspiel von persönlichkeits-, gruppen-, organisations- und gesellschaftsbedingten Faktoren. Ziel der Supervision ist letztlich die Qualifizierung der zu leistenden Arbeit. Supervision in Organisationen unterstützt Supervisanden/-innen bei der (emotionalen) Bewältigung der Arbeitsaufgaben, beim Aufbau befriedigender Arbeitsverhältnisse und bei der Perspektivenfindung in den jeweiligen komplexen Arbeitsprozessen. Das Verstehen der Komplexität von Organisationen führt zu Entlastung und zu neuen Handlungsperspektiven.

Dazu bedarf es seitens der Supervisoren/-innen entsprechender Erfahrungen und *Kenntnisse für Struktur und Dynamik beruflicher Arbeitsfelder und Organisationen*.

Die unterschiedlichen Rollen, in denen sich ein/-e Supervisor/-in in Organisationen bewegt, sind integraler Bestandteil des Konzeptes von Organisationssupervision (Gotthardt-Lorenz 1997). In der *Rolle des/der institutionell Handelnden* entwickelt der/die Supervisor/-in ein in der Organisation und dem Auftrag adäquat angepasstes Supervisionssystem; in der *Rolle des/der Experten/-in für Struktur und Dynamik beruflichen Handelns* unterstützt der/die Supervisor/-in die Reflexions- und Analysearbeit, um die Supervisionsthemen und Supervisionsprozesse in den Kontext der Komplexität der Organisation und der Arbeitsfelder zu stellen; in der *Rolle des/der „institutionell Betroffenen und Distanzierten“* ist der/die Supervisor/-in wie alle Beteiligten in die dynamischen Prozesse der Organisation involviert. Durch die externe Position ist es teilweise möglich und notwendig, zu diesen Verwicklungen in Distanz zu treten (z. B. Reflexion geheimer Aufträge, impliziter Übernahme vakanter Funktionen etc.).

Daraus leitet sich ab, dass Supervisoren/-innen, die in Organisationen arbeiten, sich nicht auf die emotionalen Befindlichkeiten ihrer Supervisanden/-innen beschränken dürfen (deren inneres Bezugssystem), sondern die institutionellen Aspekte (Organisationsstruktur, Organisationskultur, Leitbilder, Organisationsabläufe etc.) als quasi äußeres Bezugssystem in ihrer Widerspiegelung auf das berufliche Handeln der Personen begreifen müssen (s. dazu aus personenzentrierter Sicht Schmid 1997).

Kinzinger (1994) verweist auf die Gefahr und das Missverständnis von Supervision, wenn zu „therapeutisch“ orientierte Supervisoren/-innen – besonders in Organisationen mit helfenden Berufen – Supervisionen zu Gruppentherapien bzw. gruppendynamischen Selbsterfahrungen umfunktionieren und damit die Bedeutung der beruflichen Rollen, den institutionellen Faktor und die Erfüllung der Arbeitsaufgaben zu sehr außer Acht lassen.

Abschließend scheint der Gedanke von Buchinger (1999) wichtig, dass die Zukunft der Supervision vermutlich weniger in der Reflektion immer spezialisierter werdender Professionen liegt, sondern verstärkt in der Reflektion interdisziplinärer Zusammenarbeit zur Erfüllung beruflicher Aufgaben – also der Organisation.

Der Personzentrierte Ansatzes könnte hier einen besonderen Beitrag in der Supervision zu einem partizipativen Modell der Mitarbeiter/-innen an der Organisationsentwicklung liefern. Zur Theoriebildung des Personzentrierten Ansatzes in Organisations-supervisionen hat eine Auseinandersetzung in den letzten Jahren begonnen und spiegelt sich in einer gemeinsamen Ausbildung „Person-/Klientenzentrierte Supervision und Organisationsentwicklung“ des Instituts für Personzentrierte Studien (IPS) der „Arbeitsgemeinschaft Personenzentrierte Psychotherapie, Gesprächsführung und Supervision“ (APG) und der „Österreichischen Gesellschaft für wissenschaftliche, klientenzentrierte Psychotherapie und personorientierte Gesprächsführung“ (ÖGwG) wider, die gegenwärtig im beobachteten Status der ÖVS ist (IPS der APG/ÖGwG 1999).

Zur Bedeutung und zum Stellenwert des Personzentrierten Ansatzes in der österreichischen Supervisionsszene können die Detailergebnisse aus einer gemeinsamen Studie von Steinhardt/Korunka/Sauer/Lueger-Schuster (2000), die im Folgenden dargestellt werden, einen Beitrag leisten.

Die Studie „Supervision in Österreich“

Ziele der Studie

Bisher liegen in Österreich keine fundierten empirischen Daten über die Lage des Berufsfeldes der Supervision vor. Die Studie „Supervision in Österreich“ sollte erstmals solche Informationen liefern.²

- Es sollten soziodemographische Angaben über die Berufssituation als Supervisor/-in, über das Ausmaß und die Gestaltung der supervisorischen Tätigkeit, über die berufliche Qualifikationen und Feldkompetenzen wie auch über die Supervisionsausbildungen erfasst werden.
- Ein besonderes Anliegen der Studie bestand darin, Informationen über das berufliche Selbstverständnis als Supervisor/-in zu erhalten. Dazu zählen neben der Frage nach den Motiven für diese Berufswahl auch das Wissen über die Herangehensweise der Supervisoren/-innen an Supervisionsprozesse und deren Gestaltung, über die Persönlichkeitskonzepte der Supervisoren/-innen und über die Anwendungen von spezifischen Methoden und Interventionsformen durch sie.
- Weiters wurde untersucht, ob Supervisoren/-innen mit dem Beruf zufrieden sind und welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung sie setzen.
- Abschließend wurde erhoben, wie sich die Supervisoren/-innen zu berufspolitischen Themen stellen und welche Vorstellungen sie sich über die zukünftige Stellenwert von Supervision machen.

Stichprobe und Durchführung

Im Rahmen von zahlreichen Arbeitssitzungen des Forscherteams wurde ein Fragebogen entwickelt, der mit 45 Fragenbereichen die oben genannten Themen umspannte. Interviews mit Experten/-innen dienten als weitere Informationsquelle und zur Feinabstimmung des Fragebogens. Vor der endgültigen Erhebung wurde ein Pilottest durchgeführt.

Um ein möglichst vollständiges und repräsentatives Bild der Lage der Supervision in Österreich zu gewinnen, wandten wir uns an die beiden Vereinigungen, in denen Supervisoren/-innen organisiert bzw. erfasst sind: Es wurden all jene Supervisoren/-innen kontaktiert, die entweder Mitglied der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision) oder in der Supervisorenliste des ÖBVP (Österreichischer Berufsverband für Psychotherapie) eingetragen sind.³ Der Fragebogen wurde österreichweit an insgesamt 1478 Supervisoren/-innen geschickt.

Mit der Festlegung, nur jene Supervisoren/-innen anzuschreiben, die Mitglied in einem der beiden Verbände sind, wurden all jene Supervisoren/-innen von der Untersuchung ausgeschlossen, die in keinem der beiden Vereine organisiert sind. Über die Größe dieser Gruppe liegen keine Zahlen vor. Es ist zu vermuten, dass jene Supervisoren/-innen, die vorwiegend in der Wirtschaft bzw. in Profitunternehmen tätig sind, häufig nicht in den beiden genannten Verbänden organisiert und daher in der Gesamtstichprobe unterrepräsentiert sind.

2 Zu einem ersten Überblick und wichtigen Ergebnissen der Studie siehe Steinhardt/Korunka/Sauer/Lueger-Schuster (2000).

3 Wir möchten uns an dieser Stelle bei der ÖVS und dem ÖBVP für ihre Kooperationsbereitschaft und für ihre finanzielle Unterstützung bedanken.

636 Fragebögen konnten ausgewertet werden. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 42 %. Die Repräsentativität der Stichprobe kann angenommen werden, da die Geschlechts- und Altersverteilung den vorhandenen Statistiken in den Mitgliederverzeichnissen entspricht.

Da es bisher auch keine genaueren soziodemographischen Angaben zu den Supervisoren/-innen gibt, baten wir die Befragten um Auskünfte zum Alter, über die Größe ihres Arbeitsortes, ihre Ausbildungen und Zusatzqualifikationen. Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild:

- Mit 63,5 Prozent ist der Anteil von weiblichen Supervisoren deutlich höher als jener der männlichen Supervisoren⁴. Hier ist – ähnlich wie in anderen Bereichen der psychosozialen Versorgung – der Trend wahrzunehmen, dass dieses Arbeitsfeld überwiegend für Frauen attraktiv erscheint.
- Beinahe drei Viertel aller Supervisoren/-innen arbeiten vorwiegend in Großstädten (Städte über 100.000 Einwohner). Dazu zählen in Österreich Wien, Graz, Linz, Salzburg und Innsbruck. Überwiegend in ländlichen Regionen arbeiten hingegen nur 7,5 Prozent der Befragten.

Insgesamt arbeiten fast die Hälfte aller Supervisoren/-innen in Wien. Dies hat zur Folge, dass sich im Großraum Wien eine enorme Dichte an Supervisoren/-innen ergibt. Zwei Gründe dürften dafür ausschlaggebend sein: Zum einen ist Supervision in Wien schon länger etabliert als in anderen Regionen, zum anderen konzentrieren sich auf Wien, den einzigen großen Ballungsraum Österreichs, zahlreiche psychosoziale Einrichtungen, ein Großteil der öffentlichen Verwaltung, überproportional viele Bildungsorganisationen und eine Vielzahl von Wirtschaftsbetrieben, also jene Einrichtungen, in denen Supervision am ehesten in Anspruch genommen wird.

Der Altersdurchschnitt der Befragten ist mit 45,5 Jahren relativ hoch. Dies resultiert vor allem daraus, dass Supervision eine Zusatzqualifikation zu einem ausgeübten Grundberuf darstellt, die erst nach langjähriger Berufstätigkeit erworben werden kann.

Wenn Supervisoren/-innen ein Universitäts- bzw. ein Akademiestudium abgeschlossen haben (58 % der Erhebungsstichprobe), so geschah das in den überwiegenden Fällen in den folgenden Studienrichtungen: Psychologie (24 %), Sozialarbeit (21 %), Lehrerbildung (20 %), Pädagogik (12 %), Theologie (10 %), Philosophie (4 %), Soziologie (4 %) und Medizin (3 %).

Die Haupttätigkeiten der Supervisoren/-innen sind im überwiegenden Maße die Psychotherapie, gefolgt von der Erwachsenenbildung, vom Schulbereich, von der Sozialarbeit und von anderen Beratungstätigkeiten. Von nur wenigen Supervisoren/-innen werden Organisationsentwicklung, Psychologie und Seelsorge als Hauptbetätigungsfeld genannt.

Ergebnisse

Supervision: Ein „Nebenjob“ für Idealisten?

Ein erstes wichtiges Ergebnis der Gesamtstudie betrifft das Zeitausmaß der beruflichen Ausübung von Supervision: Mehr als ein Drittel der Supervisoren/-innen geben an, Supervision maximal 1 bis 2 Stunden pro Woche auszuüben. Weitere 23 % geben hier 3 bis 4 Stunden pro Woche und 17 % geben 5 bis 6 Stunden pro Woche an. Andererseits arbeiten nur 20 der befragten Personen (3 %) mehr als 20 Stunden pro Woche als Supervisoren/-innen. Wenn man darüber hinaus berücksichtigt, dass der überwiegende Teil der Befragten angibt, mehr als 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, ist klar erkennbar, dass Supervision in der Regel nur eine Zusatzbeschäftigung mit geringem zeitlichen Umfang darstellt. Bestätigt wird dies auch dadurch, dass der überwiegende Teil der Befragten angibt, nur einen sehr geringen Anteil seines Gesamteinkommens aus dem Tätigkeitsfeld der Supervision zu beziehen. In Übereinstimmung damit steht auch die Tatsache, dass fast alle Befragten mehrere berufliche Schwerpunkte angeben, und die Supervision hier meist als ein weniger bedeutsamer Schwerpunkt gereiht wird. Als hauptberufliche Supervisoren/-innen bezeichnen sich nur rund 6 % der Befragten!

Die meisten der Befragten (84 %) sind mit dem Ausmaß ihrer supervisorischen Tätigkeit zufrieden. Nur ein geringer Teil würde sich wünschen, Supervision in vermehrtem Umfang auszuüben⁵.

Supervision besitzt bei den Ausübenden in der Regel den Status einer zusätzlichen beruflichen Möglichkeit, die meist auch nur in sehr geringem Umfang ausgeübt wird. Es ist daher eine „klassische“ Nebentätigkeit, die zusätzlich zu anderen beruflichen Tätigkeiten ausgeübt wird. Der überwiegende Teil der befragten Supervisoren/-innen ist mit dieser Rolle der Supervision in ihrem gesamten beruflichen Selbstverständnis zufrieden.

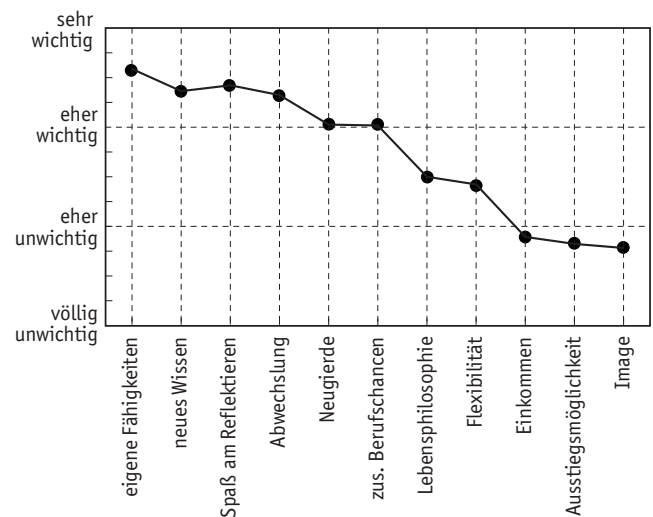


Abbildung 1: Motive zur Berufswahl der Supervision

4 Interessant in diesem Zusammenhang sind die Befunde aus unserer Studie, die auf eindeutige Gender-Effekte in der beruflichen Identität der Supervisoren/-innen hinweisen (Klinser 2000).

5 Die Supervisoren/innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung weisen hier vergleichbare Charakteristika auf.

Die Motive für die Berufswahl der Supervision sind weit gestreut. Abbildung 1 gibt einen Überblick über diese Motive und die Einschätzung der Wichtigkeit aus der Sicht der Befragten.

Es zeigen sich große Unterschiede in der Wichtigkeit einzelner Motive, die für die Berufswahl der Supervision entscheidend waren. Ein deutliches Bild ergibt ein Vergleich der Motive, die im Mittel als besonders wichtig eingeschätzt werden, mit den Motiven, denen insgesamt eine sehr geringe Bedeutung zukommt: Zu den besonders wichtigen Motiven gehören solche, die zum Ausdruck bringen, dass die Ausübung der Supervision die Umsetzung und Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten ermöglicht. Am anderen Ende des Spektrums finden sich Motive, die auf eine Wichtigkeit der Supervision im Sinne einer Existenzsicherung (Einkommen, Möglichkeit zum Ausstieg aus dem bisherigen Beruf) hinweisen.

Supervision ist eine Nebentätigkeit mit relativ geringem Zeitumfang, deren besonderes Merkmal darin besteht, dass hier die Möglichkeit der Umsetzung eigener Fähigkeiten und der „Spaß an der Ausübung“ im Vordergrund stehen. Abwechslung (vom sonstigen beruflichen Alltag) ist möglich, das Wissen wird vergrößert, die Neugierde befriedigt. Supervision scheint also – zumindest zum derzeitigen Zeitpunkt – vorwiegend ein „Nebenjob für Idealisten“ zu sein, bei dem die berufliche Sicherheit im Vergleich zur Freude an der Ausübung eine weitaus geringere Bedeutung besitzt.

Supervision und Psychotherapie: Die Position des Personzentrierten Ansatzes

Neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung bzw. einem abgeschlossenen Studium haben 63 Prozent der Supervisoren/-innen eine Psychotherapieausbildung absolviert.⁶ Diese Tatsache untermauert die enge Verbindung zwischen Supervision und Psychotherapie in der Phase der Professionalisierung der Supervision in Österreich. Diese Verbindung wird auch dadurch erkennbar, dass ebenfalls rund zwei Drittel der Befragten eine abgeschlossene Supervisionsausbildung besitzen; rund 28 % geben an, sowohl eine Supervisions- als auch eine Psychotherapieausbildung absolviert zu haben.

Der größte Anteil abgeschlossener Therapieausbildungen ist systemischen Richtungen zuzuordnen (20 %), gefolgt von person-/klientenzentrierten Ausbildungen (16%; n=99)⁷, Gestalttherapie (12 %) und tiefenpsychologischen Ausbildungen (11 %). Einen

6 In die Psychotherapeutenliste des Gesundheitsministeriums eingetragen sind 49 Prozent der Befragten. Die Differenz zu den hier genannten 63 Prozent der Supervisoren/-innen mit Psychotherapieausbildung ergibt sich aus der Tatsache, dass nicht alle Personen mit Psychotherapieausbildungen sich in die ministerielle Liste eingetragen ließen, bzw. dass sie Psychotherapieausbildungen gemacht haben, die nicht gesetzlich anerkannt sind (wie etwa Bioenergetik, Körpertherapie). Aufgrund der Rücklaufquote wird erkennbar, dass sich auch unter den Mitgliedern der ÖVS zahlreiche Psychotherapeuten/-innen befinden

7 99 Personen geben an, eine person- bzw. klientenzentrierte Ausbildung abgeschlossen zu haben, wobei hier nicht nach der konkreten Ausbildungseinrichtung (ÖGwG, IPS der APG, APG-Forum, VRP) gefragt wurde.

Abschluss einer verhaltenstherapeutischen Therapieausbildung besitzen hingegen nur knapp 3 % der Befragten.

Abbildung 2 zeigt die Verteilung der therapeutischen „Schulen“ (hier im Sinne von einschlägigen Abschlüssen bzw. Weiterbildungen in entsprechenden Ausbildungen) der befragten Supervisoren/-innen. Als Vergleich wird die Verteilung der Schulen bei den österreichischen Psychotherapeuten insgesamt herangezogen.⁸

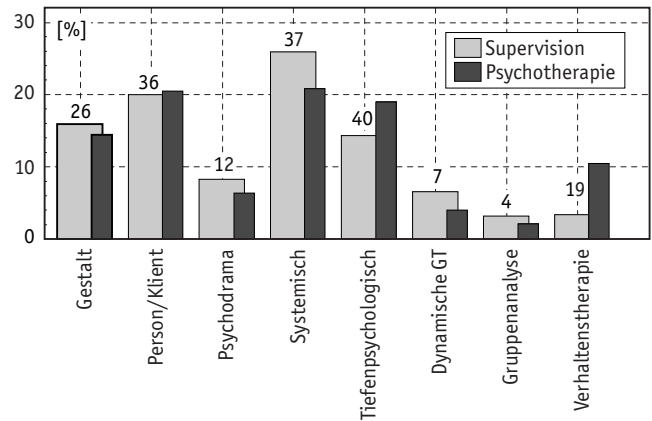


Abbildung 2: Relative Verteilung therapeutischer „Schulen“ in Supervision und Psychotherapie (höhere Prozentwerte aufgrund von Mehrfachangaben; die Summe der beiden grafisch dargestellten Verteilungen ergibt jeweils 100 %).

Der Person- bzw. Klientenzentrierte Ansatz hat sowohl in der Psychotherapie als auch in der Supervision einen relativen Anteil von rund 20%. Systemische Ansätze sind in der Psychotherapie etwa gleich häufig wie der Personzentrierte Ansatz, in der Supervision jedoch häufiger vertreten. Bei den tiefenpsychologischen Schulen zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Die Gestalttherapie besitzt in beiden Bereichen einen relativen Anteil von etwas mehr als 15 %, die Verhaltenstherapie hat in der Supervision nur eine geringe Bedeutung.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Person-/Klientenzentrierte Ansatz in der Supervision gut vertreten ist. Dieser Ansatz ist einer der beiden relativ am meisten verbreiteten, sowohl in der Psychotherapie, als auch in der Supervision. In der Supervision dominieren humanistische und systemische Ansätze. Diese Ansätze weisen vielleicht wegen der besonderen Betonung selbstreflexiver Komponenten die höchste Kompatibilität mit dem Selbstverständnis der Supervision auf. Lerntheoretische Ansätze haben hier nur eine geringere Bedeutung und erscheinen vielleicht wegen ihres stärker strukturierten Vorgehens weniger kompatibel mit der Supervision zu sein.

8 Quelle: Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, 1997.

Die Ausbildung und die Tätigkeitsfelder der Personzentrierten Supervisor/-innen

Ein auffälliger Unterschied zwischen den Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung bzw. ohne diese besteht in ihrem Ausbildungsweg: Während rund drei Viertel (73 %) der Supervisor/-innen ohne person-/klientenzentrierte Ausbildung eine abgeschlossene Supervisionsausbildung besitzen, beträgt dieser Anteil bei den Supervisor/-innen aus dem person-/klientenzentrierten Bereich nur 28 %.⁹

Die Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung geben als ihr wichtigstes Tätigkeitsfeld die Psychotherapie (51 %) an, gefolgt von Erwachsenenbildung (8 %), Universität (7 %) und Psychologie (6 %). Ein weitgehend anderes Bild findet sich hier im relativen Stellenwert der wichtigsten Tätigkeitsfelder der Supervisor/-innen ohne person-/klientenzentrierte Ausbildung: Psychotherapie (28 %), Erwachsenenbildung (15 %), Schule (11 %), Sozialarbeit (8 %) und Beratung (7 %).

Hier wird erstmals klar erkennbar, dass sich die berufliche Sozialisation von Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung von solchen ohne eine derartige Ausbildung stark unterscheidet. Die Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung kommen überwiegend aus einer psychotherapeutischen Ausbildung und üben daher auch in vermehrtem Maße die Psychotherapie als ihren wichtigsten Beruf aus. Pädagogik und Sozialarbeit haben als Tätigkeitsfelder eine geringere Bedeutung. Das insgesamt eher „therapeutische“ Selbstverständnis von Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung resultiert vermutlich auch aus einem geringeren Anteil an Personen mit abgeschlossener Supervisionsausbildung.

Die Supervisionsfelder der Person-/Klientenzentrierten Supervisor/-innen

Im überwiegenden Ausmaß geben die befragten Supervisor/-innen an, im Sozialbereich ihre Supervisionen auszuüben (83 %). Weitere wichtige Felder der Berufsausübung sind der Gesundheitsbereich (57 %), Bildung und Schule (je 37 %), Wirtschaft (25 %) und Kirche (24 %). Einschlägige Feldkompetenz (definiert als eine zumindest fünfjährige berufliche Erfahrung im jeweiligen Feld) besitzen knapp zwei Drittel der Supervisor/-innen im Sozial- und Gesundheitsbereich und rund 45 % derer im Bildungs- bzw. Schulbereich, allerdings nur ein Drittel der Supervisor/-innen im Wirtschaftsbereich.

Vergleicht man hier die Supervisor/-innen mit einer person-/klientenzentrierten Ausbildung mit denen ohne eine derartige

Ausbildung, finden sich einige markante Unterschiede: Während beide Gruppen in einem ähnlich hohen Ausmaß den Sozialbereich als ein Feld der Supervisionsausübung angeben, finden sich die Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung vermehrt im Gesundheitsbereich (65 % versus 55 %), und auch etwas häufiger im Bildungsbereich.

Supervision wird weiterhin vorwiegend in den „traditionellen“ Feldern, also im Sozial- und Gesundheitsbereich, ausgeübt. Im Bereich der Wirtschaft ist sie (bisher) nur wenig vertreten; ist diesem Zusammenhang ist allerdings auch zu erwähnen, dass die Feldkompetenz der Supervisor/-innen im Bereich der Wirtschaft in geringerem Ausmaß vorhanden ist. Dies bestätigt auch die Annahme, dass im Zugang zu den Feldern der Supervision die Feldkompetenz des/der Supervisors/-in eine zentrale Rolle spielt.

Supervisor/-innen mit einer person-/klientenzentrierten Ausbildung üben die Supervision vermehrt im Gesundheitsbereich und im Bildungsbereich aus. Hier wird deutlich, dass sich die traditionellen Schwerpunkte des Personzentrierten Ansatzes (Gesundheit/Psychotherapie und Pädagogik) auch im Berufsfeld der Supervision wieder finden. Diese Tatsache weist ebenfalls auf die zentrale Rolle der beruflichen Sozialisation, sowohl für die praktische Ausübung als auch für das supervisorische Selbstverständnis, hin.

Settings, Inhalte und Ort der Supervision

Der überwiegende Teil der Supervisor/-innen arbeitet in freier Praxis. Reine Anstellungen kommen praktisch nicht vor.

Rund ein Drittel der Supervisionen finden im Einzel-Setting statt (32 %). Bei den Gruppen-Settings dominieren Teamsupervision mit (21 %) bzw. ohne (19 %) Vorhandensein der Teamleiter/-innen vor der Gruppensupervision (22 %). Die Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung arbeiten im Vergleich etwas häufiger im Einzel-Setting und etwas seltener in Gruppen-Settings.

Die befragten Supervisor/-innen geben bezüglich der Inhalte ihrer Supervisionen an, jeweils zu rund einem Drittel Fallarbeit, Team-/Gruppenprobleme und Institutions-/Organisationsthemen zu bearbeiten. Auch hier fällt auf, dass bei den Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung im Vergleich der Anteil an Fallarbeit etwas höher, der Anteil an Team-/Gruppenproblemen und Institutions-/Organisationsthemen hingegen als etwas geringer angegeben wird.

Mehr als 55 % der Supervisionen finden in den Räumen der jeweiligen Organisation statt, nur 31 % hingegen in der eigenen Praxis der Supervisor/-innen. Bei den Supervisor/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung zeigt sich ein komplementäres Bild: Sie geben an, dass 55 % ihrer Supervisionen in den eigenen Praxen, und nur 35 % in den Räumen der Organisation stattfinden.

Supervisionen umfassen ein weites Spektrum von Settings und Inhalten. Die „klassische“ Fallarbeit bzw. das Einzel-Setting bestimmen

8 Quelle: Österreichisches Bundesinstitut für Gesundheitswesen, 1997.

9 Zum Befragungszeitpunkt (Frühjahr 1999) hatte noch niemand die gemeinsam von ÖGwG und APG-IPS angebotene Supervisionsausbildung abgeschlossen.

nur rund ein Drittel der Supervisionsprozesse; der überwiegende Teil setzt sich aus verschiedenen Formen von Gruppen-Settings zusammen, wobei hier vorwiegend Team-/Gruppenprobleme sowie institutionelle Themen zur Sprache kommen. Diese Supervisionen finden auch zu einem großen Teil direkt in den Organisationen der Supervisanden/innen statt.

Im Vergleich dazu wird auch hier die starke Sozialisation der Supervisoren/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung aus dem Kontext der Psychotherapie erkennbar. Ihre Supervisionen finden häufiger als Fallarbeit im Einzel-Setting statt, wobei der Ort der Supervisionsausübung hier häufiger die eigene (Psychotherapie-)Praxis ist.

Modelle, Techniken und Interventionsformen

In der Supervision kommen – je nach Selbstverständnis des Supervisors – unterschiedliche Modelle, Techniken und Interventionsformen zum Einsatz. Da die befragten Supervisoren/-innen erwartungsgemäß ein sehr unterschiedliches Selbstverständnis von Supervision aufweisen, wurde hier eine umfangreiche Fragenbatterie entwickelt, in der nach der Bedeutung von verschiedenen Modellen, Techniken und Interventionsformen für die eigene Supervisionspraxis gefragt wurde. Auf der Grundlage einer Faktorenanalyse konnten diese Fragen für die Auswertung zu sieben Faktoren bzw. Bereichen zusammengefasst werden: (1) Modelle/Techniken aus der Gestalttherapie und dem Psychodrama, (2) systemische Ansätze und Techniken, (3) Techniken aus der Verhaltenstherapie und klinischen Psychologie, (4) Techniken und Interventionsformen aus den Bereichen Beratung, Organisationsentwicklung und Moderation, (5) Erfahrung (Feldkompetenz und Selbsterfahrung), (6) tiefenpsychologische Modellvorstellungen, und (7) das Modell/Menschenbild des Personzentrierten Ansatzes. Abbildung 3 zeigt die Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der Bedeutung dieser Modelle, Techniken und Interventionsformen.

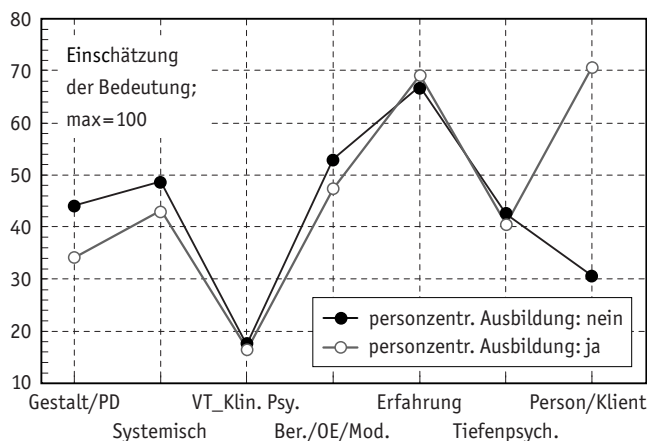


Abbildung 3: Einschätzung der Bedeutung von Modellen, Techniken und Interventionsformen für die eigene Tätigkeit als Supervisor Gestalt/PD (Modelle/Techniken aus der Gestalttherapie und dem Psychodrama) systemisch (systemische Ansätze und Techniken), VT_Klin. Psy. (Techniken aus der Verhaltenstherapie und klinischen Psychologie), Ber./OE/Mod. (Techniken und Interventionsformen aus den Bereichen Beratung, Organisationsentwicklung und Moderation), Erfahrung (Feldkompetenz und Selbsterfahrung), Tiefenpsych. (tiefenpsychologische Modellvorstellungen), Person/Klient (das Modell/Menschenbild des Personzentrierten Ansatzes).

(5) Erfahrung (Feldkompetenz und Selbsterfahrung), (6) tiefenpsychologische Modellvorstellungen, und (7) das Modell/Menschenbild des Personzentrierten Ansatzes. Abbildung 3 zeigt die Einschätzungen der Befragten hinsichtlich der Bedeutung dieser Modelle, Techniken und Interventionsformen.

Abgesehen von der Einschätzung der Bedeutung des Personzentrierten Ansatzes bzw. dessen Menschenbildes insgesamt zeigen beide Einschätzungsprofile einen ähnlichen Verlauf. Einen besonderen Stellenwert für die Supervisionsarbeit besitzt demnach die Erfahrung (hier wurden Feldkompetenz und Selbsterfahrung zu einer Dimension zusammengefasst). Der Bereich „Beratung/Organisationsentwicklung/Moderation“ wird ebenfalls als relativ bedeutsam eingeschätzt, gefolgt von humanistischen, tiefenpsychologischen und systemischen Modellen. Analog zum geringen Anteil an Personen mit lerntheoretischer Ausbildung kommt diesem Bereich nur wenig Bedeutung zu. Das Profil der Einschätzungen der Supervisoren mit person-/klientenzentrierter Ausbildung zeigt einen analogen Verlauf, hier kommt allerdings dem personzentrierten Menschenbild zwangsläufig die zentralste Rolle zu, während andere Therapiemodelle als weniger bedeutsam für die eigene Arbeit eingestuft werden.

Die Einschätzungen der Supervisoren/-innen bezüglich der Bedeutung verschiedener Modelle und Interventionsformen bestätigen einerseits den hohen Stellenwert der Erfahrungsdimension und andererseits den Einfluss der beruflichen Sozialisation, im Besonderen auch über ihre psychotherapeutischen Ausbildungen. Insgesamt scheint sich, zumindest in Ansätzen, ein einheitliches Verständnis der Bedeutung von Modellen und Interventionsformen für die Supervision zu entwickeln. Auffällig ist erneut die geringe Kompatibilität lerntheoretischer bzw. verhaltenstherapeutischer Modellvorstellungen.

Die Supervisoren/-innen mit person-/klientenzentrierter Ausbildung zeigen ein weitgehend analoges „Bedeutungsprofil“, allerdings unter starker Bezugnahme auf den Personzentrierten Ansatz. Man könnte pointiert formulieren: Die Arbeit der Supervisoren/-innen mit einer person-/klientenzentrierten Ausbildung ist weniger durch Unterschiede in bestimmten Interventionsformen, sondern mehr durch die Fundierung in einer personzentrierten Haltung zu beschreiben.

Resümee: Zur Lage des Personzentrierten Ansatzes in der Supervision

Die hier dargestellte Positionierung des Personzentrierten Ansatzes im Berufsfeld Supervision ist eine Momentaufnahme in einem Prozess der Professionalisierung von Supervision und der rasanten Veränderung der Arbeitswelt, auf die im fachlichen Diskurs des Verständnisses und der Praxis von Supervision reagiert werden muss (Heilinger/Peukert/Wustinger 2000). Die Rolle von Supervision in der heutigen Arbeitswelt bewegt sich zwischen Anpassung und Gegensteuerung durch Reflexion (vgl. Heintel 1999; Buer 1999; Sauer 2000),

zentriert in der Grundsatzfrage, wem denn die Supervision diene: der Profession oder der Organisation? In dieser Diskussion um die Problematik, wieviel Selbstreflexivität die Eigenlogik der Organisation eigentlich zulässt, ortet Weigand (2000) möglicherweise einen Perspektivenwechsel in der Konzeptentwicklung von Supervision.

Kennzeichnend für den Personenzentrierten Ansatz ist einerseits die gute Repräsentation in der österreichischen Supervisionsszene und andererseits die langsame Entfaltung aus dem Feld therapeutischer Arbeit in und außerhalb von Ausbildungen in andere Berufsfelder. Hier ist der Personenzentrierte Ansatz in der Supervision noch stark seiner eigenen Tradition verhaftet – charakteristisch auch für die Entwicklung von Supervision in Österreich im Allgemeinen – und ist vor allem im Sozial-, Gesundheits- und Erziehungsbereich signifikant vertreten, auffallend wenig noch in der Wirtschaft. Dem entspricht auch die Tendenz, dass Supervisoren/-innen, die sich einer personenzentrierten Haltung verpflichtet fühlen, mehr als andere Kollegen/-innen im Einzel-Setting in der eigenen Praxis arbeiten und sich weniger mobil in anderen Feldern präsentieren.

Die Grundhaltungen des Personenzentrierten Ansatzes erweisen sich als eine sehr wichtige, notwendige Basis für die Kernkompetenzen supervisorischen Handelns in der Unterstützung und Anleitung zur Selbstreflexion beruflicher Arbeit. Hierin scheint auch die gute Kompatibilität zwischen den personorientierten Grundeinstellungen von Rogers mit der Konzeption von Supervision als „fehlerfreundliche“, aufgabenbezogene Reflektion zur Qualifizierung beruflicher Arbeit zu liegen. In der vertieften Auseinandersetzung zwischen personenzentrierten Grundhaltungen und Kenntnissen für die Struktur und Dynamik beruflicher Arbeitsfelder und vor allem von Organisationen – auch im Profitbereich – entwickelt sich ein differenzierteres Rollenverständnis, mit dem sich Supervisoren/-innen in Organisationen bewegen. Hier liegt einerseits die große Chance der Weiterentwicklung des Verständnisses von Supervision im Personenzentrierten Ansatz und andererseits einer stärkeren Verankerung des humanistischen Gedankengutes von Carl R. Rogers in der Berufsethik von Supervision.

Auf dem Weg zur Professionalisierung von Supervision und der Weiterentwicklung ihrer Methode wird derzeit von personenzentrierten Autoren ein spezifisch personenzentrierter Ansatz von Supervision diskutiert (z. B. Schmid 1997). Aus der Perspektive der Supervision, wie sie z. B. von Gotthardt-Lorenz (1999) vertreten wird, erscheint ein solcher Zugang allerdings anachronistisch – ebenso wie eine ausschließlich systemisch, tiefenpsychologisch etc. begründete Supervision –, auch wenn damit theoretisch im rogerianischen Sinne (Schmid 1997) ein umfassendes Verständnis von Person als einem Menschen in all seinen sozialen Bezügen gemeint ist.¹⁰ Es bedarf jedenfalls zusätzlich eines fundierten Wissens der jeweiligen

strukturellen Bedingungen beruflicher Arbeit in und außerhalb von Organisationen, um der Subjektivierung gesellschaftlicher Widersprüche auch in supervisorischen Prozessen entgegenzuwirken (Sauer 1984).

In der wissenschaftlichen und berufspolitischen Diskussion, ob Supervisor/-in ein eigenständiger Beruf oder eine bloße Funktionserweiterung anderer Quellenberufe ist, wie Psychotherapeut/-in, Sozialarbeiter/-in, Arzt/Ärztin, Betriebswirt/-in etc., zeigt sich auch eine Widerspiegelung veränderter Arbeitswelten und sich ändernder Berufe nicht nur seitens der Supervisanden/-innen, sondern auch im Bereich der Supervision als einer spezifischen Beratungsform in Konkurrenz zu anderen Beratungsangeboten. Zu hoffen bleibt, dass diese Konkurrenz zu einem weiterführenden konstruktiven Diskurs über die Profession des Supervisors/der Supervisorin führt und nicht nur zu marktstrategischen Überlegungen.

Literatur

- Auckenthaler, A. (1992), Der Praktiker und das Rationale. Wenn Supervision ungemütlich wird, in: Auckenthaler, A. / Kleiber, D. (Hg.), Supervision in Handlungsfeldern der psychosozialen Versorgung, Tübingen (dgv) 1992, 101–111
- (1995), Supervision psychotherapeutischer Praxis, Stuttgart (Kohlhammer) 1995
- Buchinger, K. (1999), Die Zukunft der Supervision. Aspekte eines neuen „Berufs“, Heidelberg (Carl-Auer-Systeme) 1999
- Buer, F. (1999), Profession oder Organisation, in: Pühl 1999, 70–103
- Fehlinger, F. (1997), Liste der Supervisorinnen und Supervisoren des ÖBVP, in: Psychotherapie Forum 5 (1997) Supplement 8–9
- Fiala, E. (1986), Supervision als systematische Reflexion beruflichen Handelns in psychosozialen Arbeitsfeldern, Salzburg (Diss. Univ. Salzburg) 1986
- Gotthardt-Lorenz, A. (1986), Ein Versuch, Supervision in Österreich, ihre Entstehung und heutige Situation zu entschlüsseln, in: Supervision 10 (1986) 43–56
- (1996), Die Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision – eine junge Geschichte. in: Fatzer, G. (Hg.), Organisationsentwicklung und Supervision. Erfolgsfaktoren bei Veränderungsprozessen. Köln (EHP) 1996, 423–430
- Gotthardt-Lorenz, A. (1997), Methodische Vorgehensweise in der Organisations-supervision, in: Luif, I. (Hg.), Supervision. Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich, Wien (Orac) 1997, 207–229
- (1999), Supervision als Methode – eine Skizze, in: Pühl 1999, 55–69
- Groddeck, N. (1987), Personenzentrierte Konzepte im Bereich Schule und Lehrerbildung, in: Gesellschaft für wissenschaftliche Gesprächspsychotherapie (GwG) (Hg.), Rogers und die Pädagogik. Theorieanspruch und Anwendungsmöglichkeiten des personenzentrierten Ansatzes in der Pädagogik, Weinheim (Juventa) 1987, 79–140
- Hackney, H. / Goodyear, R. K. (1984), Carl Rogers's client-centered approach to supervision in: Levant, R. F. / Shlien, J. M. (Hg.), Client-centered therapy and the person-centered approach. New directions in theory, research and practice, New York (Praeger) 1984, 278–297

10 Einige Beiträge dieses Heftes sind ebenfalls diesem aktuellen Grundsatzdiskurs gewidmet.

- Heilinger, A. / Peukert, M. / Wustinger, R. (2000) (Hg.), *Der Arbeit nach! Supervision im Zugzwang?*, Schriftenreihe der ÖVS, Bd. 3, Innsbruck (StudienVerlag) 2000
- Heintel, P. (1999), Supervision als Sinn- und Grenzreflexion, in: Pühl 1999, 20–31
- IPS der APG / ÖGwG (1999), „Person-/Klientenzentrierte Supervision und Organisationsentwicklung“. Statut und Ausbildungsordnung von IPS der APG und ÖGwG, in: PERSON 2 (1997) 160–167
- Kierein, M. / Pritz, A. / Sonneck, G. (1991), *Das Psychotherapiegesetz*. Wien (Orac) 1991
- Kinzinger, W. (1994), Möglichkeiten und Grenzen der Teamsupervision – Methoden und Ansätze. Teamsupervision als ein Arbeitsfeld für zukünftigen Supervisorinnen und Supervisoren (GwG)?, in: GwG Zeitschrift 94 (1994) 10–15
- Klinser, N. (2000), *Supervision in Österreich: Eine kritische Bestandsaufnahme aus der Gender-Perspektive*, Wien (Diplomarb. Institut f. Psychologie d. Univ. Wien) 2000
- Linster, H. W. / Panagiotopoulos, P. (1994), Supervision in der klientenzentrierten Psychotherapieausbildung, in: Pühl, H. (Hg.), *Handbuch der Supervision 2*, Berlin (Edition Marhold) 1994, 432–446
- Pritz, A. (1996), Zur Entwicklungsgeschichte der Supervisionsrichtlinie, in: *Psychotherapie Forum 4* (1996) Supplement 65–69
- Pühl, H. (1999) (Hg.), *Supervision und Organisationsentwicklung: Handbuch*, Opladen (Leske und Budrich) 1999
- Rogers, C. R. (1951a), *Client-centered therapy. Its current practice, implications, and theory*. Boston (Houghton Mifflin), 1951, dt.: *Die Klientenbezogene Gesprächstherapie. Client-centered therapy*, München (Kindler) 1973
- Rogers, C. R. (1957), Training individuals to engage in the therapeutic process, in: Strother, C. E. (ed.), *Psychology and mental health*, American Psychological Association (Washington, D. C.) 1957, 76–92
- Rogers, C. R. (1969a), *Freedom to learn. A view of what education might become*. Columbus (Charles Merrill) 1969, dt.: *Lernen in Freiheit. Zur Bildungsreform in Schule und Universität*, München (Kösel) 1974
- Sauer, J. (1984), Zum Problem des „Subjektiven Faktors“ im personenzentrierten Ansatz von Rogers, in: *Arbeitsgemeinschaft Personenzentrierte Gesprächsführung* (Hg.), *Persönlichkeitsentwicklung durch Begegnung. Das personenzentrierte Konzept in Psychotherapie, Erziehung und Wissenschaft*, Wien (Deuticke) 1984, 140-161; auch in: *Personenzentriert 1* (1993) 46–80
- Sauer, J. (1997), Zur Geschichte und Tradition der Supervision in Österreich, in: Luif, I. (Hg.), *Supervision. Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich*, Wien (Orac) 1997, 27–42
- Sauer, J. (2000), Zwischen Anpassung und Berufsethos. Zur Rolle von Supervision in der heutigen Arbeitswelt, in: Heilinger et. al. 2000, 42–51
- Schmid, P. F. (1997), Förderung von Kompetenz durch Förderung von Kongruenz. Inhaltliche und berufspolitische Aspekte Personenzentrierter Supervision, in: PERSON 2 (1997) 144–154
- Steinhardt, K. / Korunka, Ch. / Sauer, J. / Lueger-Schuster, B. (2000), Supervision in Österreich – erste Bestandsaufnahme und weiterführende Überlegungen, in: *Supervision 2* (2000) 41–49
- Weigand, W. (2000), Perspektivenwechsel in der Konzeptentwicklung von Supervision – ausgelöst bei einem Gang durch die Literatur, in: *Supervision 3* (2000) 52–54

Autoren

Christian Korunka

Universitätsprofessor am Institut für Psychologie der Universität Wien (Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- Organisations- und Gesundheitspsychologie; angewandte Sozialpsychologie) Personenzentrierter Psychotherapeut, Supervisor, Leiter von Universitätslehrgängen an der Universität Wien, Ausbilder im IPS.

Joachim Sauer

Universitätsprofessor am Institut für Psychologie der Universität Salzburg (Arbeitsschwerpunkte: Sozialpsychologie, Pädagogische Psychologie, Klinische Psychologie), Klientenzentrierter Psychotherapeut, Supervisor, Leiter des Universitätslehrgangs für Supervision an der Universität Salzburg, Ausbilder in der ÖGwG.

Kornelia Steinhardt

Universitätsassistentin am Institut für Erziehungswissenschaft (Arbeitsschwerpunkte: Supervisionsforschung, psychoanalytische Pädagogik, Bindungsforschung) Supervisorin, Psychotherapeutin (Gruppenpsychoanalyse), Leiterin des Universitätslehrgangs für Supervision und Coaching an der Universität Wien.

Brigitte Lueger-Schuster

Assistenzprofessorin am Institut für Psychologie der Universität Wien (Arbeitsbereich Klinische und Gesundheitspsychologie), Supervisorin, Weiterbildungen in Gestalttherapie und Psychodrama; Arbeitsschwerpunkt: Psychotraumatologie.

Adressen

*A. Univ.-Prof. Dr. Christian Korunka
Institut für Psychologie, Universität Wien,
Liebiggasse 5, A-1010 Wien*

*A. Univ.-Prof. Dr. Joachim Sauer
Institut für Psychologie, Universität Salzburg,
Hellbrunnerstr. 34, A-5020 Salzburg*

*Univ.-Ass. Mag. Kornelia Steinhardt,
Institut für Erziehungswissenschaft, Universität Wien,
Universitätsstr. 7/6. St., A-1010 Wien*

*Ass.-Prof. Dr. Brigitte Lueger-Schuster,
Institut für Psychologie, Universität Wien,
Liebiggasse 5, A-1010 Wien*