ÖAGG | FEEDBACK 3&4/2015
Zeitschrift für Gruppentherapie und Beratung

→ Supervision und Coaching

Mit Beiträgen von:

Ferdinand Buer
Martin Lion & Oliver Alexander Plamoser
Evelyn Kienzer & Roswith Roth

ÖAGG Feedback
Doppelheft 3&4 2015

Herausgeber
Günter Dietrich und Maria-Anna Pleischl

Forschungsbeirat des ÖAGG
Günter Dietrich, Mag. phil. Dr., MEd, *Wien*
Karin Hraby, DI, *Wien*
Gabriele Sachs, Univ.Prof.in Dr.in phil. Dr.in med., *Wien*
Human-Friedrich Unterrainer, PD Mag. Dr.rer.nat Dr. scient.med., *Graz, Wien*
Johannes Krall, Ao. Univ. Prof. Dr., *Klagenfurt*
Michael Wieser, Ass.-Prof. Mag. Dr.phil., *Keutschach*

Internationaler Beirat
Renate Cogoy, Dr.in, *Triest*
Robi Friedman, Dr., *Haifa*
Zerka Moreno, *Charlottesville VA*
Josef Shaked, Prof. Dr., *Wien und Altaussee*

Inhalt

Editorial **4**

Fachbeiträge **6**

Ferdinand Buer - Beratung, Supervision, Coaching und das Psychodrama 6

Martin Lion und Oliver Alexander Plamoser - Kompentenzorientiertes Coaching 30

Evelyn Kienzer und Roswith Roth - Psychosozialer Support – Inanspruchnahme verschiedener Methoden in Bezug auf die eigene Lebens- und Arbeitswelt bei Studierenden und Lehrenden in der Erwachsenenbildung 45

Laudatio zu Ehren von Dr.in Ingrid Krafft-Ebing **59**

Neue Mitglieder im ÖAGG **57**

Gruppenangebote **60**

Crossover **72**

Rezensionen **75**

ÖAGG VORSTAND

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Editorial

Vor 56 Jahren definierte Roul Schindler die sozialpsychologischen Zielsetzungen des Österreichischen Arbeitskreises für Gruppentherapie und Gruppendynamik ÖAGG darin, „besonders die Bedeutung der kleinen Gruppe für die Meinungsbildung und die dynamische Gliederung der Gesellschaft [zu] studieren, die Veränderungen der Familiengruppe in der Großstadtkultur, die Arbeitsgruppe in der Industrie, Alters- und Wohnprobleme und die Fragen des „community developments" zu bearbeiten (Schindler 1959). Diese Themenliste ist bis heute aktuell geblieben – die Umsetzung bedeutet einen Forschungs- und Beratungsauftrag, der eben die genannten gesellschaftlichen Bereiche umfasst. Gerade im Beratungsbereich haben die sechs (Fach-)Sektionen im ÖAGG eine Fülle an Methoden und Angeboten entwickelt, die nur unzureichend mit dem Titel „Supervision und Coaching" benannt werden können, zu vielfältig ist die Entwicklung von Beratungsformaten auf der Anbieterseite und vom gesellschaftlichen Bedarf auf der KundInnenseite vorangeschritten.

Im vorliegenden Heft – aufgrund der Anzahl der eingereichten Beiträge werden wir diese Ausgabe zum Schwerpunkt „Supervision und Coaching" in zwei Teilheften erscheinen lassen – gilt unser Blickwinkel dieser Vielfalt an Beratungszugängen, die für die Tradition des ÖAGG charakteristisch erscheinen. Im ersten Artikel schreibt Ferdinand Buer zu „Beratung, Supervision, Coaching und das Psychodrama. Eine Landkarte zur Orientierung in unübersichtlichem Gelände". In seinem einführenden Beitrag gelingt im ersten Teil eine kompakte aber umfassende Übersicht zum Verständnis von Beratung und den gängigen Beratungsformaten. Im zweiten Teil des Artikels führt Buer dieses Thema methodenspezifisch für das Psychodrama aus, was ihn in einen Anforderungskatalog für professionelle BeraterInnen münden lässt, der wohl für alle BerufspraktikerInnen in diesem Feld wesentliche Aspekte auf den Punkt bringt.

Im zweiten Beitrag – „Kompetenzorientiertes Coaching" von Martin Lion und Oliver Alexander Plamoser – führen die beiden Autoren ein beispielhaftes Verfahren zur Nutzung moderner standardisierter Instrumente in Coachingprozessen ein. Ihr Modell wird gerade durch die beigefügten Fallbeispiele gut illustriert und nachvollziehbar.

Für die beiden Herausgeber erscheint in den gegenwärtig immer vielfältiger und in der Abgrenzung unschärfer werdenden Arbeitswelten die Notwendigkeit, als BeraterIn dazu korrespondierend ebenso vielfältige Handlungskompetenzen nutzen zu können, die auch die computerunterstützte Beratung einschließen.

Der dritte Beitrag bringt Ergebnisse aus der aktuellen Coachingforschung. Der Artikel „Psychosozialer Support – Inanspruchnahme verschiedener Methoden in Bezug auf die eigene Lebens- und Arbeitswelt bei Studierenden und Lehrenden in der Erwachsenenbildung" von Evelyn Kienzer und Roswith Roth bringt Daten zum Bedarf von KundInnen von Beratung. Konkret verfolgen die beiden AutorInnen zwei Zielsetzungen: Einerseits zu klären, welche Beratungsformate in der Erwachsenenbildung wie nachgefragt sind, und zweitens, welche Klärungswünsche für die KlientInnen im Vordergrund stehen. Lassen Sie sich von den Ergebnissen überraschen!

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre

Maria-Anna Pleischl und Günter Dietrich

Schindler, R., 1959: Sinn, Zweck und Aufbau des Österreichischen Arbeitskreises für Gruppentherapie und Gruppendynamik (ÖAGG). Wiener Medizinische Wochenschrift, 109, 50, 1004-1005.

Beratung, Supervision, Coaching und das Psychodrama

Eine Landkarte zur Orientierung in unübersichtlichem Gelände

Ferdinand Buer

Abstract:
Dieser Artikel bietet eine Landkarte von Begriffen, um sich im Feld von Counselling, Coaching und Supervision orientieren zu können. Dann wird deutlich, wie das Psychodrama für diese Arbeit besser genutzt werden kann.

Summary:
Counselling, Supervision, Coaching and the psychodrama. An Orientation in a complex field.

Einführung

Das deutsche Wort „Beratung" hat einen erheblichen Bedeutungshof (Pesendorfer 2006). Dementsprechend wird es in der Alltagssprache wie im fachlichen bzw. wissenschaftlichen Diskurs mit sehr unterschiedlicher Bedeutung verwandt. Wer hier nicht vor jeglicher Beschäftigung mit dem Thema Klarheit darüber herstellt, wovon überhaupt die Rede sein soll, hat schon verloren. Mein Vorschlag lautet:
Beratung ist als alltägliche Hilfe in fast allen Kulturen und Epochen der Menschheitsgeschichte vorzufinden. Ich möchte sie als einen eigenständigen *Kommunikationsmodus* bezeichnen: Ich kann mit mir zu Rate gehen; ich kann mir aber auch bei jemand anderem einen Rat holen. Im ersten Fall steht Selbstbesinnung im Vordergrund, im zweiten der Ratschlag eines Wissenden oder Weisen. Genau diese Spannung zwischen Selbstreflexion im Prozess der Auseinandersetzung mit einer ungelösten Aufgabe und der auf Anfrage hin erstellten Expertise durch einen Informierten von außen ist generell charakteristisch für Beratung.

Diese informelle Beratung wird formalisierter, wenn sie als *Funktion* einer beruflichen Tätigkeit auftritt: Etwa eines Arztes, eines Rechtsanwalts, einer Verkäuferin oder eines Dachdeckers. All diese haben nun aber Beratung nicht explizit gelernt. *Professionell* wird Beratung erst, wenn sie durch spezielle, wissenschaftsbasierte Ausbildungen

vermittelt wurde und zum Kerngeschäft wird. Dann wird sie zu einem Format der Beziehungsarbeit, das gesellschaftlich institutionalisiert ist. Diese professionalisierten Formate haben sich in allen hochkomplexen Gesellschaften in den letzten hundert Jahren herausgebildet, allerdings in den verschiedenen Ländern und Kulturen durchaus mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten und in vielfältigen Gestalten. Ich möchte hier unter einem *Beratungsformat* ein institutionalisiertes Kommunikationsgeschehen verstehen, in dem der Kommunikationmodus Beratung dominant ist. Dann gehören dazu alle Formate der psychosozialen Beratung (wie Suchtberatung, Erziehungsberatung oder Paarberatung), aber auch Consulting (wie Studienberatung, Karriereberatung oder Unternehmensberatung), Supervision, Coaching oder Organisationsberatung. Von diesen Beratungsformaten soll hier die Rede sein. Das Psychodrama ist nun aus meiner Sicht kein Format, sondern ein Verfahren. Da Formate aber auf Verfahren angewiesen sind, ist am Ende zu zeigen, was gerade das Psychodrama für die verschiedenen Beratungsformate bieten kann.

1. Der sozialkonstruktive Blick auf das Gelände

Ich gehe davon aus, dass all diese verschiedenen in Theorie und Praxis vorfindbaren Beratungsbegriffe, -konzepte und –theorien Versuche sind, ein ganz spezifisches Phänomen, das für wirklich existierend gehalten wird, einzufangen, um es gut zu handhaben. Wir werfen also einen Blick auf ein zunächst noch unübersichtliches Gelände, in dem „Beratung" in seinen vielfältigen Erscheinungsformen auftaucht. Das sehen wir aber nur, wenn wir die entsprechenden Brillen aufhaben. Und diese Brillen entnehmen wir meist einem schon vorhandenen Brillenangebot. Genau das nenne ich einen „sozialkonstruktiven Blick": In diesem Blick erscheint etwas von ihm Unabhängiges und doch von ihm eben dadurch zugleich Konstruiertes und das auch noch von einem sozialen Kontext vollständig durchdrungen. Dann lassen sich verschiedene Unterscheidungen treffen, die für Theorie und Praxis der Beratung Folgen haben:

Zwischen Deskription und Präskription

Will ich von Beratung reden, muss ich festlegen, was ich darunter verstehen will. Das tue ich aber nur, weil es offensichtlich ein Phänomen gibt, das ich „begreifen" will, weil es mich aus vielerlei Gründen interessiert. Und wenn ich mit anderen darüber rede, werde ich schnell feststellen, dass sie das auch interessiert und dass sie dabei mit verschiedenen Bedeutungszuschreibungen operieren, die sich durchaus widersprechen können. Ich wähle mir also eine für mich und das Phänomen passende Brille aus und blicke durch. Dann sehe ich etwas, das mit meinen bisher noch unklaren, aber doch irgendwie auffallend hervorgehobenen Erfahrungen zu tun hat. Ich kann dieses

Phänomen jetzt aber identifizieren und weiß nun präziser Bescheid. Soweit zur *Deskription* (= empirischen Beschreibung) eines sozialen Phänomens. Nun habe ich aber ein spezifisches Erkenntnisinteresse: Ich will z.B. Beratung in Anspruch nehmen oder Beratung durchführen. Dann muss ich wissen, was gute Beratung ist. Also informiere ich mich, welche Qualitätsstandards Beratung beachten muss, damit sie als gut bezeichnet werden kann. Oder ich mache meine Erfahrungen, werte sie aus und kann nun zwischen gut und schlecht unterscheiden. Soweit zur *Präskription* (= vorschreibenden Konzipierung) von Beratung.

Wenn ich von meiner Präskription bei der Untersuchung von Beratungsphänomenen ausgehe, dann sehe ich gute und schlechte Beratung. Die schlechte Beratung werde ich gleich streichen; denn sie ist ja gar keine gute, also richtige Beratung. Beratung ist dann nur das, was Leute, die wissen, was gute Beratung ist, darunter verstehen. Und das sind dann eigentlich nur Fachleute. Die nun haben aber gute und schlechte Interessen: Gut ist, wenn sie für hohe Standards sorgen, um Scharlatane identifizierbar zu machen und die Ratsuchenden davor zu schützen. Schlecht ist, wenn sie für hohe Standards sorgen, um sich vor einer Konkurrenz zu schützen, deren Angebot ebenso gut für Ratsuchende wäre. Schlecht ist auch, wenn sie Leistungen mit ihrer Expertenmacht für unverzichtbar erklären, die aber gar nichts bringen. Und sich dann jeglicher Evaluation entziehen. Neben der guten gibt es also auch schlechte Beratung. Während die Präskripteure die schlechte (jedenfalls öffentlich) nicht beachten, betrachten die Deskripteure beide Sorten. Ihre Definition wird also eine ganz andere sein als die der Präskripteure.
Und so reden beide gern aneinander vorbei. Nun ist es aber doch so: Die Präskripteure brauchen die Deskriptionen: Denn sie müssen sich von den schlechten Beratungen absetzen. Zudem wollen sie frühzeitig sich neu entwickelnde Felder jenseits ihres bisherigen Blickfelds entdecken, um mit der Konkurrenz angemessen fertig werden zu können. Und die Deskripteure brauchen die Präskriptionen: Denn sonst haben sie überhaupt kein Kriterium in der Hand, um Beratung identifizieren zu können, weil ja jeder behaupten kann, er mache Beratung. Daraus folgt:
Wollen wir angemessen von Beratung reden, müssen wir uns zwischen Deskription und Präskription bewegen. Wer sich dabei zu sehr auf die deskriptive Seite zu bewegt, muss bald alles und jedes dazu rechnen und wird schnell den Überblick verlieren. Wer sich zu sehr auf die präskriptive Seite zu bewegt, hat zwar hohe Ideale, er steht aber in der Gefahr, neue, interessante Entwicklungen zu verschlafen und wird somit zwangsläufig irgendwann von seinem hohen Ross fallen, weil sich die Nachfrage außerhalb seines Blickfelds gewandelt hat. Wie nun die angemessene Balance aussieht, wäre im Einzelfall zu klären.

Die Diskursmächte

Damit sich nun ein bestimmtes Kommunikationsangebot durchsetzt, müssen *PraktikerInnen* dafür geeignete und interessierte Adressaten finden oder auch umgekehrt. Geschieht das mit einer gewissen Verbreitung, dann reden diese PraktikerInnen nicht nur unter sich darüber, sondern auch auf öffentlichen Kongressen und in Publikationen. Manches davon gelangt dann auch in die öffentlichen Medien. Diese AkteurInnen definieren dabei, was Beratung ist. Damit stellen sie eine wichtige Macht im Beratungsdiskurs dar. Nun schließen sie sich schnell in *Fach-* und/oder *Berufsverbänden* zusammen. Diese legen Standards für gute Beratung fest, dann auch für gute Ausbildung in diesem Beratungsformat. Während die PraktikerInnen aber schon bald neue Beratungsformate kreiert haben, halten die Verbände am einmal besetzten Territorium fest, um sich selbst zu erhalten. Damit geraten sie aber in einen Widerspruch zu ihren eigenen Mitgliedern. Sie werden dann zu einer eigenständigen Diskursmacht mit eigenen Interessen.

Nun kommen die Hochschulen und wollen auch ausbilden. Zudem beteiligen sich ihre wissenschaftlichen Mitglieder gern mit diesen neuen Formaten durch Theorie- und Konzeptbildung, so wie durch Forschungsprojekte. PraktikerInnen, aber auch Verbandsfunktionäre sind durchaus daran interessiert. Allerdings weniger zur kritischen Durchleuchtung, als zur gesellschaftlichen Legitimation ihres Formats. *WissenschaftlerInnen* müssen nun aber davon unabhängig arbeiten: Also entsteht eine weitere eigenständige Diskursmacht. Wenn nun gar noch *Einrichtungen, Verbände, Behörden, Unternehmen* oder gar *staatliche Instanzen* Richtlinien, Vorschriften, Gesetze erlassen, in denen die verschiedensten Beratungsformate definiert werden, dann haben wir eine weitere eigenständige Gruppe von Diskursmächten vor uns.

Nun gibt es selbstverständlich innerhalb dieser vier Gruppen noch einmal unterschiedliche Interessen und dann eben auch unterschiedliche Definitionen. Und das alles findet sich wieder in vielfältigsten Publikationen: von den Anzeigen, Werbeflyern und Ausschreibungen bis hin zu Propagandaschriften, Sachbüchern, Fachbüchern und wissenschaftlichen Veröffentlichungen. Hier nun spielen die Verlage mit ihren Zeitschriften und Büchern ebenfalls eine einflussreiche Rolle: Da sie mit ihren Produkten Geld verdienen wollen, fokussieren sie auf Publikationen, die Umsatz bringen. Sie schaffen zwar keine eigenen Diskurse; sie selektieren aber durch Unterdrückung oder Promotion. Sie können sogar bestimmte Diskurse provozieren. So müssen gerade auch die Printmedien und digitalen Textverkäufer als eigenständige Diskursmächte angesehen werden. Wer also eine allseits akzeptierte Definition durchsetzen will, müsste die Zustimmung von all diesen Mächten erreichen.

Aggressive Konkurrenz oder friedliche Koexistenz

Wenn wir Beratung definieren wollen, müssen wir uns entscheiden: Entweder wir wollen Konkurrenz oder wir wollen Koexistenz. Wenn wir *Konkurrenz* wollen, dann besetzen wir mit unserer Definition ein bestimmtes Territorium, egal ob weitere Diskursmächte vergleichbare Ansprüche erheben. Wir können sie ignorieren oder diffamieren, bis sie aufgeben. Wir können auch versuchen, sie zu integrieren, indem wir für ihre Anhänger so attraktiv werden, dass sie bei uns mitmachen. Hier kann man durchaus von feindlicher Übernahme sprechen. Diese Strategie ist aber riskant: Die Macht der Diskursmächte entscheidet darüber, was übrig bleibt. Dann kann es sein, dass gute, aber machtlose Angebote untergehen, schlechte aber, weil machtvoll, obsiegen. Wir können aber auch ernsthaft mit allen Diskursmächten verhandeln. Dann gehen wir davon aus, dass ihre jeweiligen Angebote eine gewisse Berechtigung haben. Und diese Berechtigung ergibt sich aus den Präskriptionen, die wir für gute Beratung festgelegt haben. Wir setzen also auf friedliche *Koexistenz* der Seriösen und Gutwilligen mit der Folge, dass die Unseriösen und Unverschämten an den Rand gedrängt werden.

Die Deutsche Gesellschaft für Beratung bietet solche Diskursforen. Hier ist auch der DFP Mitglied. Aber selbst wenn hier Verhandlungsergebnisse erzielt werden: Manche Diskursmächte werden prinzipiell nicht mitmachen. Und manche machen nicht mit, um den Vorteil, den ihre spezifische Innovation ihnen bietet, nicht gleich mit allen teilen zu müssen. Daher ist es so schwierig, eine für alle akzeptierte Definition von Beratung mit ihren verschiedensten Formaten zu finden. In Österreich ist es gelungen, ein eigenes Beratungsgewerbe gesetzlich abzusichern. Unter dem Titel „Lebensberatung" tummeln sich die vielfältigsten Formen der psychosozialen Beratung einschließlich des Coachings (Bitzer-Gavornik 2004). Meine Landkarte orientiert sich an eben dieser Strategie der friedlichen Koexistenz.

Kritische Theorie oder anspruchsvolles Handlungskonzept

Nun werden *Theorien* und *Konzepte* der Beratung angeboten. Was wäre ein sinnvoller Unterschied? Jeder Berater sollte über ein *Konzept* seines Beratungsangebots verfügen: Es enthält (mindestens) eine Beschreibung seines Angebots (Deskription) und die Benennung von Standards, an denen er sich orientiert (Präskription). Ein solch anspruchsvolles Handlungskonzept muss aber nicht einmalig sein, es kann auch für viele konzipiert werden: Viele Fachbücher bewegen sich auf diesem Niveau. Ein Konzept muss also zwischen Deskription und Präskription eine Balance finden: Es ist nicht allzu kritisch, um InteressentInnen nicht abzuschrecken. Es ist aber auch nicht allzu hochtrabend, um nicht illusionär zu erscheinen. Demgegenüber verstehe ich unter einer *Theorie* die begrifflich klare Präsentation eines sozialen Phänomens aufgrund seriöser

Forschung und einer Auswertung aller relevanter Erkenntnisse und Theorien. In unserem Fall wird sie sich also nicht nur mit guter, sondern auch mit schlechter Beratung befassen müssen. Diesem kritischen, d.h. prüfenden Anspruch muss eine Theorie gerecht werden. Sie kann also durchaus zu einem wenig schmeichelhaften Ergebnis kommen. Aber mit dem können Beratungsanbieter ihren Adressaten nicht kommen. PraktikerInnen müssten in einem solchen Fall schon nachweisen, dass ihre Praxis die Ausnahme ist, was ja vorkommen kann.

Da nun BeratungstheoretikerInnen meist auch BeraterInnen sind, stehen sie in einem Dilemma. Da ich nun auch beides bin, gehe ich mit diesem Dilemma so um, dass ich kritische Ergebnisse meiner Theoriebildung nur insoweit öffentlich zur Diskussion stelle, als ich hoffen kann, dass sie meine eigenen Beratungsangebote nicht diskreditieren, ja sogar dazu beitragen können, bessere Beratungskonzepte zu entwerfen (z.B. Buer 2004d; 2005b). Auf diesem schmalen Grad bewegen sich auch meine hier zu machenden Vorschläge. Eine solche Theorie muss dann allparteilich, folglich *pluralistisch* sein: D.h. sie ist:

- *multiprofessionell*: Sie muss alle seriösen Diskurse aller an Beratung beteiligter Professionen aufnehmen.
- *multidisziplinär*: Sie muss alle Diskurse der zuständigen Wissenschaftsdisziplinen und der relevanten philosophischen Ansätze berücksichtigen.
- *multisektoral*: Sie muss die Diskurse aus allen Feldern aufgreifen, in denen Beratung stattfindet.

2. Die Unterscheidung von Format und Verfahren

Diese Unterscheidung habe ich 1997 in den fachlich/wissenschaftlichen Diskurs eingeführt. Und sie hat inzwischen viel Anklang gefunden: So in den Diskursen:

- *Supervision* (z.B. Denner 2000; Belardi 2002; Krall und Schulze 2004; Ottomeyer 2004; Rappe-Giesecke 2002; Pühl 2005; Weigand 2005; Wildt 2006; DGSv 2006: Lenzen und Fellermann 2006),
- *Coaching* (z.B. Fallner und Pohl 2001; Schreyögg 2003; Böning 2006; Wildt 2006),
- *psychosoziale Beratung* (z.B. Hutter 2003; 2005; Kröger u.a. 2005)
- *kollegiale Beratung* (z.B. Tietze 2003) und
- *Psychodrama* (z.B. Hutter 2000; Fürst u.a. 2003; Ameln u.a. 2004; Wittinger 2005; Graf 2006).

Diese Unterscheidung bezieht sich auf alle Arten von professioneller Beziehungsarbeit, in der Fachleute zu bestimmten Personen eine intensive Beziehung eingehen, um bei ihnen Lernprozesse anzuregen, wie Psychotherapie, Unterricht, Mediation, Training und eben auch Beratung (ausführlich in: Buer 1997; 1998; 1999a; 1999b; 2000; 2003; 2004b; 2005b).

Die Dialektik von Format und Verfahren

Formate stellen einen institutionalisierten Rahmen für Beratungsgeschehnisse dar, an den sich Ratsuchende, BeraterInnen, Ausbilder, Geldgeber und andere Interessierte halten können. Sie haben eine konservative Wirkung und dienen der Absicherung. *Verfahren* wie Psychoanalyse, Verhaltensmodifikation, Systemik, Themenzentrierte Interaktion, Transaktionsanalyse, personzentrierte Gesprächsführung, eben auch Psychodrama dagegen werden einzeln oder in Kombination in diesen Formaten eingesetzt, um die dort stattfindenden Lernprozesse nach bestimmten Regeln steuern zu können. Sie haben eine flexibilisierende Wirkung und dienen dem Aufbruch. Formate und Verfahren sind aufeinander angewiesen: Das eine gibt es in der Praxis nicht ohne das andere. Sie sind gegensätzlich; daher spreche ich von Dialektik. Allein diese Dialektik löst eine Spannung aus, die erst kreative Veränderungen möglich macht. Sie ist daher unverzichtbar. Um diese Dialektik zu verdeutlichen, habe ich seit 1997 verschiedene Bilder vor Augen gestellt: ein Fahrzeug mit Karosserie und Motor, einen Baum mit Ästen und Lebenssäften, einen Bühnenauftritt mit Szenerie und Kostüm, einen Schlauch mit Hülle und flüssigem Inhalt. Der Erziehungswissenschaftler und Psychodramatiker Johannes Wildt wählt einen Computer mit Hard- und Software. „Im Unterschied zu den Formaten, die gewissermaßen in den Institutionen eingefrorene und still gestellte Handlungsverkettungen darstellen, beziehen sich *Verfahren* auf alle diejenigen Handlungsverkettungen – um im Bild zu bleiben die ‚Software' -, mit denen die Interaktion im Rahmen der Erbringung von Dienstleistung professionell gesteuert wird" (Wildt 2006, 17).

Die Basis für Professionalisierungsprozesse hin zu lizenzierten Berufstätigkeiten bilden allein die Formate: So kann aus Unterrichten der Lehrer, aus Therapieren der Therapeut, aus Trainieren die Trainerin, aus Streitschlichten der Mediator, aus Supervidieren die Supervisorin werden. Aus Verfahren dagegen entstehen keine lizenzierten Berufstätigkeiten: So ist auch der Psychodramatiker kein Beruf, für den in einer Arbeitsorganisation eine Stelle ausgeschrieben würde. Er kann sein Verfahren nur innerhalb eines Formats realisieren. Dieses Verfahren professionell zu handhaben, ist dann wieder die Aufgabe der Anbieterin eines bestimmten Formats.

Die Ausdifferenzierung der Beratungsformate

Wenn ich nun meine oben beschriebene sozialkonstruktive Brille aufsetze, stellt sich die Ausdifferenzierung der Beratungsformate folgendermaßen dar: Bezogen auf *private, lebensweltbezogene Zusammenhänge* kann man die meisten *professionellen* Formate unter der Überschrift psycho-soziale Beratung zusammenfassen. Das ist das, was der Brite Counselling, der englisch sprechende Amerikaner Counseling nennt. Als *semiprofessionelles* Format ist hier vor allem die Telefonseelsorge zu nennen. Da das deutsche Wort „Beratung" diese Differenzierung nicht bietet, sollten wir diese Beratungssorte *Counselling* nennen.

Bezogen auf *arbeitsweltbezogene Zusammenhänge* möchte ich mit Wildt (2006, 35) folgende Differenzierung vornehmen:

Professionell:	Consulting	Coaching	Supervision
Semiprofessionell:	Peer-Consulting	Mentoring	Intervision

Consulting (Consult, Konsultation) wäre die Beratung durch einen Experten, der zur Lösung eines bestimmten Problems sein Fachwissen dem Ratsuchenden zur Verfügung stellt und ihm bei der Auswahl des relevanten Wissens, bei der Folgenabwägung und der Entscheidungsfindung unterstützt. Es geht also primär um Problemlösung. Gelegentlich bezieht sich *consulting* aber auch auf eher private Themen wie z.B. in der Gesundheitsberatung oder in der Rechtsberatung. Peer-Consulting wäre die Beratung zwischen gleichberechtigten ExpertInnen, ohne dass ein spezieller Beratungsfachmann dabei ist. Coaching wäre die Beratung durch einen Prozessberater, der einen Ratsuchenden dabei unterstützt, eine bestimmte Aufgabe zu bewältigen. Es geht also primär um Befähigung und Leistungssteigerung. *Mentoring* wird mit dem gleichen Ziel von einem erfahrenen Kollegen erbracht.

Supervision wäre die Beratung durch einen Prozessberater, der Ratsuchende dabei unterstützt, ihre Rollen im Geflecht von informellen wie formellen Interaktionsnetzen zu klären, damit sie die gewünschten Lernprozesse auch angemessen auslösen und steuern können. Es geht also primär um die Qualitätssicherung und –verbesserung der Tätigkeiten von BeziehungsarbeiterInnen. *Intervision* bzw. *Kollegiale Beratung* wäre dann die Beratung mit diesem Ziel unter KollegInnen ohne den Einsatz einer Supervisorin.

Organisationsberatung stellt aus meiner Sicht ein Supraformat dar, in dem diese, aber auch andere Formate wie Training, Workshop, Interview zu einer Lernarchitektur zusammengestellt sind, um einen Changeprozess größerer Organisationseinheiten einzuleiten und zu begleiten.

Das deutsche Wort „Beratung“ bewegt sich also auf drei Ebenen:

- Als eigenständiger *Kommunikationsmodus* zwischen Selbst- und Fremdberatung hat er die größte Reichweite.
- Als *Oberbegriff* für alle Formate der Beziehungsarbeit, in denen der Kommunikationsmodus der Beratung dominant ist, bezieht er sich nur auf die institutionalisierten Formen.
- Auf der Ebene der Beratungsformate meint er häufig die *Subformate* Counselling und/oder Consulting.

Erst diese Differenzierung ermöglicht es, unter dem Oberbegriff Beratung auch die eher arbeitsweltbezogenen professionellen Formate wie Consulting, Coaching, Supervision und Organisationsberatung und die entsprechenden semiprofessionellen mit dem Counselling zusammen zu sehen. Das gemeinsam Kennzeichnende ist die Dominanz des Kommunikationsmodus Beratung. Mit dieser Ausdifferenzierung erhalten all diese Formate ihre spezifische Aufgabe und könnten gut miteinander auskommen: Soweit mein Beitrag zur friedlichen Koexistenz!

Die drei Wissenssorten für professionelle Beratung

Ich halte es für unverzichtbar, dass professionelle BeraterInnen für die Konzipierung ihrer Arbeit drei Wissenssorten kognitiv integriert und so inkorporiert haben, dass sie dieses Wissen je nach Situation spontan nutzen können (Buer 2014, 242 f; Buer 2015a): Orientierungswissen, Erklärungswissen und Verfügungswissen. Das *Verfügungswissen* setzt sich zusammen aus den jeweiligen Wissensbeständen eines Formats und eines Verfahrens (bzw. mehrerer Verfahren). Dieses Wissen beruht im Wesentlichen auf den Erfahrungen der PraktikerInnen, die in professional communities wie dem ÖAGG gehütet und weiterentwickelt werden. In Kooperation mit WissenschaftlerInnen werden Praxeologische Handlungsmodelle entwickelt, die das praktische Können anleiten sollen. Es geht dabei um die Frage: Wie kann ich mit dem in der Beratung Erkannten angemessen umgehen?

Für das *Erklärungswissen* sind vor allem die einschlägigen Wissenschaften zuständig. Sie entwerfen auf der Basis vielfältiger Forschungen Interpretationsfolien, die den BeraterInnen (wie den KlientInnen) helfen sollen, das, was ihnen begegnet, zu erklären bzw. zu verstehen. Aus dem Erklärungs- wie dem Verfügungswissen ergibt sich aber noch nicht automatisch, was am besten getan werden sollte. Wie ein bestimmtes Geschehen gesehen wird, und was genau angestrebt wird, das verlangt nicht nur nach einer fachlichen, sondern auch einer ethischen Bewertung. Das dazu heranzuziehende *Orientierungswissen* entstammt Glaubenssystemen oder bestimmten Philosophien

bzw. Weltanschauungen. Es reflektiert Erfahrungen wie Forschungsergebnisse, greift also durchaus Informationen auf. Die inhärenten Werte sind aber Setzungen, die sich nicht einfach aus diesen Informationen ableiten lassen.

Praxistaugliche Beratungskonzepte müssen diese drei Wissenssorten miteinander verbinden. Dazu müssen VertreterInnen dieser unterschiedlichen Wissenssorten auf Augenhöhe in einen Diskurs treten. Es ist daher nicht zielführend, in diesem Verständigungsprozess den WissenschaftlerInnen die Führung zu überlassen. Morenos Projekt umfasst von vorne herein beispielhaft nicht nur praktisches Verfügungs- und wissenschaftliches Erklärungswissen, sondern auch philosophisches Orientierungswissen (Buer 2004g; 2015b). Daran anschließend plädiere ich für eine Orientierung der Beratungsarbeit an einer Verantwortungsethik und an einer Kunst der glückenden Lebensführung (Buer und Schmidt-Lellek 2008, S. 71-203).

3. Der Kampf um die Beratungsdiskurse

Richten wir unseren Fokus nun genauer auf die Beratungsformate Counselling, Coaching und Supervision. Ihre ganz offenbar unterschiedlichen Arbeitskulturen sind nun nicht Ergebnis einer logisch begründeten Systematik oder friedlicher Aushandlungsprozesse zwischen den stakeholdern. Sie sind schlicht das (Zwischen-)Ergebnis gesellschaftlicher Auseinandersetzungen zwischen den interessierten Diskursmächten. Es ist daher wenig sinnvoll, immer neue Systematiken zu entwerfen, auch wenn das immer wieder etwas naiv gefordert wird. Es handelt ja dann meist doch nur um Präskriptionen, die leider allzu häufig die realen Machtverhältnisse ausblenden. Diese aber systematisch zu berücksichtigen, ist jedoch für eine kritische, d.h. realitätshaltige Theorie absolut notwendig. Daher hier einige Skizzen zur Deskription:

Der Counselling-Diskurs und sein wohlfahrtsstaatlicher Kontext
Counselling wird im Wesentlichen in der BRD von Beratungsstellen erbracht (Buer 1984a; 1984b; Nestmann u.a. 2004). Diese werden primär über staatliche Transferleistungen finanziert (Menne 2004), sei es im Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- oder Arbeitssektor. Das heisst der Wohlfahrtsstaat leistet es sich (noch), BürgerInnen verschiedener Schichten mit Beratungsangeboten (für diese fast kostenlos) zu versehen. In der Hoffnung, dass durch diese spezifische Leistung die autonom gesteuerte Selbsthilfe der BürgerInnen herausgefordert und weiter gefördert wird. In diesen Formaten steht die intensive Beziehung zu den KlientInnen im Vordergrund. Daher spielt hier das Format der Psychotherapie eine große Rolle (Großmaß 2004). Diese Beziehung soll von außen ungestört sein: Es wird daher zumeist nur zwischen Counsellor und

Klient ein Arbeitsbündnis geschlossen. Einen Kontrakt mit dem Geldgeber bzw. der Einrichtung für jeden konkreten Fall gibt es nicht. Der Beratungsfall muss nur den Richtlinien entsprechen und am Ende zählbar sein.

Der Counselling-Diskurs ist daher wenig von den KlientInnen geprägt: Sie sind ja Laien. Bestimmend ist ein professioneller Diskurs, der stark von der Psychotherapie, der Psychologie und der Sozialpädagogik bestimmt ist. Das sind aber auch die Diskurse, die (bisher jedenfalls) die Beratungsstellen prägen. Diese sind nun aber in größere Organisationen eingebunden, die zunehmend auch wirtschaftlich denken und handeln müssen. Erst damit kommt betriebswirtschaftliche Sprache in den Diskurs, aber nur rudimentär. Bisher können es sich Counsellors immer noch leisten, ihre eigene Sprache zu sprechen, eine professionelle, die durchaus auch gesellschaftskritisch sein darf.

Der Coaching-Diskurs und sein wirtschaftlicher Kontext

Das Format Coaching entstammt nun einem ganz anderen Kontext: Ursprünglich kommt es aus dem Sport und dient dazu, Leistungssportler mental und motivational so fit zu machen, dass sie im Wettkampf zum richtigen Zeitpunkt gewinnen können. Mit diesem Instrument sollten dann auch Manager fit gemacht werden, Spitzenleistungen für ihre Firma zu erbringen. Wenn sich Coaches auf diese Zielgruppe konzentrieren, dann müssen sie auch in ihrer Beratung, vor allem auch in ihren Coachingkonzepten die Sprache der Manager verwenden (Steinmann, Schreyögg 1997). So ist dann von Business-Coaching oder Executive-Coaching die Rede. Vor allem aber müssen sich Coaches auf dem Beratungsmarkt bewegen und für ihr Angebot aktiv werben. Dann kann es leicht zu unseriösen Angeboten kommen, deren Sprache sich dem Kitsch (Schmidt-Lellek 2006, 314ff.) oder gar dem „bullshit“ (Frankfurt 2006) annähert. So ist verständlich, wenn der frühere Vorsitzende des Vorstands des Deutschen Berufsverbands Coaching e.V. (DBVC), der Executive Coach Uwe Böning (2006, 236) das Coaching ein *Chamälion* nennt, das je nach Umgebung sein Aussehen ändert. Da auch hier unseriöse BeraterInnen das Geschäft verderben, bemühen sich einige Coachingverbände, fachliche Standards und ethische Richtlinien für gutes Coaching (Präskription) zu formulieren und durchzusetzen. Das Coaching muss nun aber nicht nur mit ihren Adressaten, den Managern, klar kommen. Es muss auch die Geldgeber überzeugen. Und diese wollen nicht nur das Geld beisammen halten (das müssen soziale Einrichtungen auch), sie wollen es auch vermehren. Daher müssen Coaches zeigen, dass sich hier eine Investition lohnt. Sie müssen daher auch eine betriebswirtschaftliche Sprache sprechen können (Wöhe 2000). Das mag manchen wohlfahrtsstaatlich sozialisierten Denkern nicht schmecken (z.B. Stiels-Glenn 2006), ist aber nicht zu vermeiden, will man überhaupt segensreich andocken. Nun haben seriöse Coachingverbände durchaus

erkannt, dass sich der Coachingprozess nicht zutreffend rein betriebswirtschaftlich beschreiben und begreifen lässt. Ihre Präskriptionen müssen daher auch professionelle und wissenschaftliche Diskurse einbeziehen. Diese müssen allerdings an betriebswirtschaftliches Denken anschlussfähig sein. Daher kommt es, dass auch die seriöse Coachingsprache eine andere sein muss als der gängige Speech des Counselling. Aber das Coaching muss sich, wenn es ökonomisches Denken aufnimmt, keineswegs auf den wirtschaftswissenschaftlichen Mainstream beziehen. Es kann auch alternative Diskurse aufnehmen, die nicht nur das nackte Gewinnstreben als Motor sehen, sondern auch gemeinwesenorientierte und lebensdienliche Motive bei den Wirtschaftssubjekten unterstellen (z.B. Etzioni 1996; Sen 1999; Ulrich 2001).

Nun gibt es neben der Konzentration des Coaching auf die Beratung von Führungskräften gerade auch in den USA nicht nur eine Fokussierung auf die Persönlichkeitsentwicklung im Personal-Coaching (Mathar 2006), sondern auch auf eine umfassende Lebensberatung im Life-Coaching. Hier geht es darum, Fach- und Führungskräfte dabei zu beraten, einen Lebens- und Arbeitsstil zu finden und auszugestalten, der nicht nur ihren Aufgaben gerecht wird, sondern ihnen auch eine angemessene Lebensqualität sichert (Buer und Schmidt-Lellek 2007; Schmidt-Lellek und Buer 2011). Neben der Management-Sprache hat der Coachingdiskurs manches aus den Formaten Psychotherapie und Supervision übernommen (z.B. Schreyögg 1995; Fallner und Pohl 2001; Migge 2005). Von den Wissenschaften dominiert eindeutig die Psychologie (z.B. Rauen 1999; 2003; Heß und Roth 2001; Fischer-Epe 2002; Lippmann 2006). Aber auch die Soziologie (z.B. Geßner 2000) und die (Sozial-)pädagogik (z.B. Pallasch und Petersen 2005; Birgmeier 2006) kümmern sich schon früh.

Der Supervisions-Diskurs zwischen wohlfahrtsstaatlichem und wirtschaftlichem Kontext

Die Konjunktur der Supervision verläuft parallel zum Auf- bzw. Abbau wohlfahrtsstaatlicher Leistungen (ausführlich in: Buer 2004d; 2005b). Gerade die Ausweitung personenbezogener Dienstleistungen für ein schwieriges Klientel hat der Supervision einen Aufschwung beschert, da sie sich anheischig machte, diesen bescheidenen Professionen zu fachlich anspruchsvoller Arbeit trotz widriger Umstände zu verhelfen. Die Professionalisierung der Supervision selbst führte zu einer großen Anzahl freiberuflicher SupervisorInnen, die mit dem Abbau des Sozialstaats neue Absatzfelder suchten. Und so gerieten auch sie auf den Beratungsmarkt und wurden mit seinen ökonomischen Gesetzen konfrontiert. Waren die Supervisionsdiskurse daher zu Konjunkturbeginn noch sehr von therapeutischem (Gaertner 1999, 21ff.) und sozialpädagogischem Denken (z.B. Belardi 1996) geprägt, so tauchen mit der Ausweitung des Angebots auf

fast alle anspruchsvollen beruflichen Tätigkeiten sozialwissenschaftliche Diskurse auf (z.B. Rappe-Giesecke 1990; Schreyögg 1991; Buer 1999b; 2004e; Petzold 1998; Möller 2001). Mit dem Aufstieg des Coachings hat aber die Produktion anspruchsvoller Konzepte und Theorien der Supervision nachgelassen. Hier scheint alles gesagt zu sein, was Meriten bringt. Kritische Bestandsaufnahmen dagegen (wie: Buer und Siller 2004) sind jedenfalls von der verbandlichen Profession nicht so gern gesehen. Dabei könnte der von mir in die Diskussion eingebrachte Pragmatismus (nach Peirce, James, Dewey, Mead, Putnam, Rorty) einen Metadiskurs eröffnen, der sozialwissenschaftliche, pädagogische, therapeutische und ökonomische Diskurse verbinden kann (ausführlich in: Buer 1999b, 38ff.; 2004f).

Während sich das Counselling einen professionell-therapeutischen, auch gesellschaftskritischen Diskurs leisten kann, da es sich kaum auf den Markt begeben muss, während sich schlechtes Coaching völlig marktkonform verhält und einen (schlechten) Managementdiskurs übernommen hat, gutes Coaching sich um einen professionell-sozialwissenschaftlichen Diskurs bemüht (Schreyögg und Schmidt-Lellek 2007), steht die Supervision nach wie vor zwischen wohlfahrtsstaatlichen und ökonomischen Diskursen. Große Marktanteile bedient sie nach wie vor in sozialen Einrichtungen. Diese hat sie der Psychotherapie und dem Counselling mühsam abgetrotzt und diese möchte sie nun nicht so einfach abgeben. Andererseits sind aber viele SupervisorInnen auch auf Nachfrage aus dem Wirtschaftssektor angewiesen. Diese beiden Sektoren inszenieren sich aber völlig anders. Daher sind Auftritte auf beiden Bühnen nur schwer durchzuhalten. Wer sich auf die Wirtschaftsbühne begibt, wird Supervision als Label dann meist schnell beiseitelegen und seine Kompetenzen zum Coaching umfrisieren. Andererseits wird das Coaching durch seine starke Markteingebundenheit das Scharlatanerieproblem nur schwer lösen können (Kühl 2006).

Die Unverzichtbarkeit der professionellen Autonomie

BeraterInnen – seien es Counsellors, Coaches oder SupervisorInnen – dürfen sich weder nur an den Wünschen der Ratsuchenden, noch ausschließlich an den Anforderungen der Geldgeber orientieren. Zwar können Zielvereinbarungen einen gewissen Rahmen abstecken, der Prozess muss aber weitgehend ergebnisoffen bleiben. Denn das macht den Kern der Beratung aus: Da keine standardisierten, vorgefertigten Lösungen für die Einmaligkeit der zu beratenden Vorfälle zutreffen können, müssen jedes Mal ganz neue Lösungen gefunden werden, an die vorher niemand gedacht hat. Und diese Lösungen können so kreativ sein, dass sie auch den zuvor vereinbarten Zielrahmen sprengen. Diese Lösungen müssen dann aber, das gilt vor allem für Coaching- und Supervisionsprozesse, mit den jeweiligen Organisationskontexten vermittelt werden. Da

diese intimen Beratungsprozesse kaum von außen kontrolliert werden können, müssen Beratungskontrakte auf gegenseitigem Vertrauen beruhen. Dieses Vertrauen kann aber nur geschenkt werden, wenn sich die Beraterin fachlich ausreichend qualifiziert und sich auch berufsethisch in eine Professional-Community eingebunden hat. Diese professionelle Autonomie verlangt aber auch die ständige Berücksichtigung wissenschaftlichen Wissens. Aber auch da muss jeder Berater kritisch auswählen; er darf sich nicht leichtgläubig irgendeiner wissenschaftlichen Meinung anvertrauen. Basis seiner Autonomie ist seine eigene selbst gemachte Beratungserfahrung, die ihm keiner ausreden kann. Die muss er aber auch eloquent vertreten können.

4. Das Psychodrama als Verfahren für Beratungsformate

In all den genannten Beratungsformaten dominiert der Kommunikationsmodus der *Beratung*. Es können aber auch in diesem Rahmen selbsterfahrungsorientierte *Experimente* gestaltet oder *Fachdiskussionen* moderiert werden (ausführlich in: Buer 1999a, 240f; 2004b, 18f). Auch können Elemente aus den Formaten Unterricht (als Instruktion oder Mini-Lecture etwa über Suchterkrankung, Paardynamik oder Führungsstile) oder Training integriert werden.

Das reichhaltige Angebot seit Moreno

Wenn ich von Psychodrama als einem elaborierten Verfahren spreche, dann ist das für mich zunächst ein Oberbegriff für das gesamte Angebot von Moreno und seinen Weiterentwicklungen (Ameln u.a. 2004). Wenn wir es für die Beratungsarbeit aufschließen wollen, müssen wir allerdings etwas genauer hinschauen: Morenos Angebot wird üblicherweise als triadisches System bezeichnet, wie Moreno es in seinem Buch „Gruppenpsychotherapie und Psychodrama“ (Moreno 1973) auch offeriert. Er hat es 1959 aber speziell für den deutschsprachigen Psychotherapiemarkt geschrieben. Wenn ich meine Unterscheidung von Format und Verfahren nutze, dann sehe ich jedoch genauer: Es geht um das *Format* Psychotherapie und um die Bedeutung der beiden *Methoden* Psychodrama und Soziometrie für eben dieses Format. Diese Darstellungen der beiden Methoden in diesem Beitrag sind aber durch diese Ausrichtung auf das Format Psychotherapie speziell fokussiert. Und erst durch die Implementierung dieser beiden Methoden in die Psychotherapie entsteht Morenos originäre Version der Psychotherapie als *Gruppenpsychotherapie*. Denn Psychodrama impliziert eine interaktive Sicht der Wirklichkeit mit Rollenkonfigurationen in Szenerien. Und dieser Interpretationsfolie entsprechen Gruppenarrangements für die Praxis. Ebenso impliziert die Soziometrie eine interaktive Sicht der Wirklichkeit mit unterschwelligen Beziehungskonstellationen im sozialen Raum. Und dieser Interpretationsfolie entsprechen

Untersuchungsarrangements von Bevölkerungsgruppen bzw. Betriebsgemeinschaften. Die Trans*form*ation der beiden Methoden in das Format Psychotherapie sieht dann so aus:

altes Format	**neue Methoden**	**neues Konzept**	**adaptierte Methoden**
	+ Dramaarbeit		mit Psychodrama
Psychotherapie		= Gruppenpsychotherapie	
	+ Soziometrie		mit Sozialatom z.B.

Die Beschreibung der Gruppenpsychotherapie von Moreno in „Gruppenpsychotherapie und Psychodrama", ist eine *Präskription*. Er selbst hat dieses Modell in seiner eigenen Praxis in seinem Sanatorium in Beacon jedoch kaum 1:1 umgesetzt: Die PatientenInnen haben sehr selten Hilfs-Ich-Funktionen übernommen; mitgespielt haben meist Co-TherapeutInnen. Das können Gretel Leutz (Leutz und Buer 1992) und Heika Straub aus eigener Anschauung bezeugen. Wenn wir also üblicherweise die GruppenteilnehmerInnen zu MitspielerInnen machen, dann gelingt das sicher gut im Format der Selbsterfahrung im Rahmen der Ausbildung. Für das Format Psychotherapie mit eingeschränkt handlungsfähigen PatientInnen muss das jedoch modifiziert werden. Hier könnten detaillierte Deskriptionen der tatsächlichen Praxis diese Präskription verändern. Dieses Konzept ist wohl eher bedeutsam für die Arbeit mit voll handlungsfähigen Mitmenschen. Und so hat Moreno dieses Modell auch regelmäßig eingesetzt in seinem Psychodrama-Theater am Broadway in New York mit ganz normalen Theaterbesuchern, wie Ruth Cohn es selbst erlebt hat (Cohn und Farau 1991, 257), häufig im Format Paarberatung. Während also zu fragen ist, ob Morenos Präskription für die Psychotherapie taugt, ist sie gerade im Gegenteil für die Beratungsarbeit mit Nicht-PatientInnen ein hilfreiches Orientierungsmodell.

Diese beiden Methoden gehen nun aber über die Anwendung in der Psychotherapie weit hinaus und sind weitgehend als unabhängig voneinander zu betrachten. Das zeigt schon ihre getrennte Entstehungsgeschichte: Das Psychodrama entwickelte sich aus dem Stegreiftheater in der Maysedergasse in Wien, die Soziometrie aus der Betrachtung der Beziehungsströme zwischen den Bewohnern des Flüchtlingslagers in Mitterndorf. Allerdings war Moreno bei der Leitung des Spontantheaters durchaus die Beachtung der Konstellationen der Spieler im Raum für das Ausmaß ihrer Spielmächtigkeit wichtig (Marschall 2006). So ist das Psychodrama nur ein Teil der Dramaarbeit, zu der ebenso das Soziodrama und das Stegreifspiel gehören. Und die Soziometrie ist als Methode der Aktionsforschung konzipiert mit quantitativen wie qualitativen Ausrichtungen (z.B. Moreno 1981; 1996; Buer 2001). Für diese beiden Methoden hat Moreno

spezielle Arrangements und Techniken entwickelt, dazu jeweils eine eigenständige Praxeologie und bestimmte Interpretationsfolien. Seine Philosophie umfasst beide Methoden (ausführlich in: Buer 1999a, 233ff.). Insofern reduziert die Rede vom „triadischen System" Morenos Angebot und seine Weiterentwicklungen auf Psychotherapie. Für die Beratungsarbeit kann und sollte aber das gesamte Angebot genutzt werden. Dann stellt sich die Transformation der beiden Verfahren in das Format Beratung so dar:

alte Methoden	neues Format	neues Konzept	adaptierte Methoden
Dramaarbeit			mit Inszenierungsarbeit
	in Beratung	= Gruppenberatung	
Soziometrie			mit Aufstellungsarbeit

Wenn die beiden den PsychodramatikerInnen bekannten Methoden in ein neues Format wie die Beratung transformiert werden, dann entsteht ein spezifisches Konzept: nämlich Gruppenberatung. Die beiden Methoden werden dabei aber adaptiert: Dann stellen für mich Psychodrama und Soziodrama die Basis der *Inszenierungsarbeit* dar. Dazu kommen weitere Arrangements wie Rollenspiele, Stegreifspiele, Skulpturarbeit oder Arbeit mit inter- und intramediären Objekten. Kreative Entwicklungen ergeben sich hier im Modus des Spiels. Die Aktionssoziometrie als Methode ist für mich die Basis des Arrangements *Aufstellungsarbeit*. Hier geht es nicht um Szenen und Spiele, sondern um das Erspüren telischer Strömungen zwischen den Positionierungen innerhalb einer Beziehungskonstellation im sozialen Raum. Diese Aufstellungsarbeit kann durchaus etwas von der Arbeit der Aufstellungsszene lernen (Buer 2003; 2005a; 2005c; König 2004). Erst in einem zweiten Schritt können diese Methoden auch in der Einzelberatung genutzt werden: in der Arbeit mit Symbolen statt Personen. Hier muss allerdings auf die Hilfs-Ich-Qualitäten der Gruppenmitglieder verzichtet werden. Ich unterscheide also zwischen Verfahren und Methode so:

- Mit der Bezeichnung *Verfahren Psychodrama* meine ich den gesamten Ansatz von Moreno und seine Weiterentwicklungen.
- Innerhalb dieses Verfahrens sind jedoch *zwei Methoden* zu unterscheiden: eine dramatische und eine soziometrische Arbeitsweise mit je spezifischen Arrangements und Techniken und ihrer jeweiligen Praxeologie.

Noch genauer hingesehen: Jeder Kommunikationsmodus innerhalb eines Beratungsformats verlangt aber den Einsatz einer passenden Methode. Das Psychodrama bietet nun aber keine explizite Methode zur Gestaltung des Kommunikationsmodus *Beratung*. Für diesen Modus sind eher personzentrierte Gesprächstechniken (z.B. Mutzeck 1996) oder dialogische Verfahren (z.B. Fuhr und Gremmler-Fuhr 1991) geeignet.

Das Psychodrama bietet aber für den Modus *Experiment* vielfältige Anregungen mit den Arrangements und Techniken aus seinen beiden Methoden und seiner jeweiligen Praxeologie. Morenos Interpretationsfolien und seine Philosophie jedoch lassen sich als Hintergrund auch für die anderen Modi der Beratung nutzen. Mit dieser Begrenzung wird das Psychodrama nicht zu stark eingeschränkt, wie manche PsychodramatikerInnen meinen. Es wird nur konstatiert, dass neben dem Psychodrama die Beherrschung weiterer damit kompatibler Methoden notwendig ist, um den diversen Ansprüchen der verschiedenen Modi auch gerecht werden zu können. Die Auswahl der geeigneten Arrangements und Techniken im Rahmen der beiden Methoden hat sich primär nach den Erfordernissen des jeweiligen Formats zu richten. Hier lassen sich drei Konstellationen unterscheiden:

Beratung mit KlientInnen im privaten, intimen Kontext
Counselling wie Suchtberatung, Familienberatung, Paarberatung, Trauerberatung findet im privaten, intimen Kontext statt. Das gilt auch für das *Life-Coaching* in schwierigen Lebenslagen und Statuspassagen. Durch die Nähe dieser Subformate zur Psychotherapie ist es leicht, hier die im Format Psychotherapie bewährten Verfahren einzusetzen. Daher können hier alle Methoden, Arrangements und Techniken des Psychodramas genutzt werden (Buer 1992). Das Element des spontanen Spiels lässt sich in vielen Zielgruppen einsetzen, auch wenn hier manchmal etwas Geschick erforderlich ist, alle zum Mitspielen zu bewegen. Der Einsatz des spontanen Spiels wird schwieriger, wenn natürliche Systeme wie Familien oder Paare beraten werden: Hier können die aktuellen Spannungen das Ausleben kreativer Spontaneität behindern. Daher müssen neben dem Kommunikationsmodus des Experiments gerade hier die Modi Beratung und klärende Diskussion stärkere Beachtung finden. Und dazu müssen auch Methoden aus Verfahren jenseits des Psychodramas eingesetzt werden. Das gilt auch, wenn die Beratung eher zum Consulting zu rechnen ist, in dem Expertenwissen gefragt ist, wie in der Schuldner-, Berufs- oder Gesundheitsberatung. Allerdings kann die Relevanz so mancher Sachverhalte auch durch anschauliche Elemente des dramatischen Spiels verdeutlicht werden.

Beratung mit KlientInnen im beruflichen, intimen Kontext
Coaching und Supervision mit Einzelnen, aber auch mit Stranger-Groups findet in einem intimen Rahmen statt, der durch Vertraulichkeit und Schweigepflicht geschützt ist. Ist in einem Dreiecksvertrag der Geldgeber einbezogen, so muss geklärt sein, welche Informationen kommuniziert werden dürfen. In jedem Fall müssen persönliche Eigenheiten, Schwächen und Fehler vertraulich behandelt werden. Daher sind auch hier spontane Spiele möglich, bei denen eben diese Schwächen unbeabsichtigt gezeigt

werden können. Auch hier steht das gesamte Arsenal des Psychodramas zur Verfügung (Buer 2004a; Behrendt 2006). Allerdings ist die Zielsetzung nicht so frei wie beim Counselling oder beim Life-Coaching. Denn es geht nicht nur um das persönliche Wohlergehen, sondern ebenso um eine angemessene Rollengestaltung im vorgegebenen Rahmen der jeweiligen Organisationskultur. Entsprechende Interpretationsfolien aus Mikropolitik, Organisationsentwicklung oder Organisationssoziologie können dabei gut mit Morenos Sicht des Menschen als Rollenspieler kombiniert werden (Buer 2004c). Es geht aber auch um die Differenz von offiziellen Rollenerwartungen und informellen Beziehungen. Und hier bietet die soziometrische Interpretationsfolie der unterschwelligen sozioemotionalen Beziehungskonstellationen eine weitreichende, Augen öffnende Sicht der Arbeitskooperationen. Hier ist Aufstellungsarbeit oft das Arrangement der Wahl.

Beratung mit Kunden im Kontext der Organisationsöffentlichkeit
In der *Organisationssupervision*, erst recht in der *Organisationsberatung* findet die Beratung mehr oder weniger organisationsöffentlich statt. Zwar müssen auch hier die vereinbarten Settings einen pfleglichen Umgang miteinander sicherstellen. Aber – gerade in Großgruppen – wird ein ungeschütztes sich Zeigen der Beteiligten in einem spontanen Spiel wohl kaum nachgefragt werden. Der psychodramatische Berater sollte sich daher weniger als „director", also weniger als Spielleiter wie in der Inszenierungsarbeit verstehen, sondern eher als Aktionsforscher, der gemeinsam mit allen Beteiligten nach einem vereinbarten Plan vereinbarte Probleme untersucht und vereinbarte Ziele zu erreichen sucht. Aber auch hier bietet Moreno ein Modell an: das der soziometrischen Aktionsforschung. Es kann sein, dass dann in dieser Lernarchitektur auch Rollenspiele oder Soziodramen möglich sind. Sie vermeiden aber in jedem Fall das Aufdecken persönlicher Eigenheiten und Schwächen. Ausgehend von Morenos Interpretationsfolien der Rollen- bzw. Dramatheorie lässt sich dann die Organisationskultur als „interaktive Inszenierung" verstehen, die sich z.B. in einer bestimmten Mischung der drei typischen Handlungmuster Rationalität – Tradition – Engagement darstellt (Buer 2004c).

5. Resümee für PsychodramatikerInnen

PsychodramatikerInnen, die ihr elaboriertes Verfahren vielfältig in der Beratungsarbeit einsetzen wollen, sollten folgendes berücksichtigen:

1. Erst die Unterscheidung zwischen Format und Verfahren öffnet die Augen für das reichhaltige Angebot des Psychodramas seit Moreno, aber auch für die gesellschaftliche Produktion und Reproduktion der vielfältigen Formate.

2. Formate müssen als institutionalisierte Rahmungen ernst genommen werden. Um sie bedienen zu können, ist spezifisches Wissen und Können jenseits des Psychodramas notwendig.
3. Erst wenn ich um die spezifischen Erfordernisse eines Formats weiß, kann ich auch genauer aus dem psychodramatischen Angebot auswählen. Dann sehe ich, dass es offensichtlich neben der dramatischen Methode auch eine soziometrische gibt, deren Einsatz gerade in der Beratung vielfältige, neue Arbeitsmöglichkeiten eröffnet.
4. Wenn auch diese beiden Methoden für den Modus des Experiments vielfältige Einsatzmöglichkeiten bieten und dieser Modus für die nachhaltige Wirksamkeit des Beratungsprozesses insgesamt von großer Bedeutung ist, so ist doch klar, dass für die Modi Beratung und Diskussion die Nutzung weiterer Methoden notwendig ist.
5. Diese problemangemessene Konstruktion einer spezifischen Kombination von Format und Verfahren in einem Arbeitskonzept, die Steuerung eines einmaligen Lernprozesses vor diesem Hintergrund und seine Evaluation ist die Kernleistung professioneller Tätigkeit. Die kann an keine Wissenschaft delegiert werden; sie kann auch nicht aus ihr deduziert werden. Hier ist jeder einzelne Berater gefordert.
6. Neben praktischem und wissenschaftlichen Wissen benötigen wir aber auch Orientierungswissen, damit wir klären können, wohin die Reise gehen soll. Dazu sollten wir Morenos therapeutische Philosophie nutzen und mit aktuellem philosophischem Wissen anreichern.
7. Wir brauchen präskriptive Konzepte, um uns in der unvorhersehbaren, je einmaligen Praxis orientieren zu können. Aber wir sollten uns nichts vormachen: Die Wirklichkeit sieht dagegen meist etwas bescheidener aus. Diese konkreten Erfahrungen sollten genau beschrieben werden (Deskription), um daraus für das weitere Vorgehen und angemessenere Präskriptionen die richtigen Schlüsse zu ziehen.
8. Erst dieser zirkuläre Prozess von Präskription und Deskription kann im Austausch mit anderen ForscherInnen zu einer einigermaßen angemessenen kritischen Theorie der Beratungsformate mit ihren adaptierten Verfahren führen.
9. Die für diese Beratungstätigkeit erforderliche professionelle Autonomie eröffnet erst die Spielräume, die neue, weiterführende Entwicklungen ermöglichen. Und hierfür bietet Morenos Kreativitätstheorie die entscheidende Interpretationsfolie (Buer 2005a).

Wer nicht daran glaubt, dass kreative Wachstumsprozesse, so banal sie auch zunächst erscheinen mögen, immer wieder möglich sind, es braucht nur ein förderliches Klima, der nimmt Morenos Angebot nicht ganz ernst. Diese Klimata zu schaffen, das ist die originäre Aufgabe von PsychodramatikerInnen auch in der Beratungsarbeit. Die von mir hier vorgelegte Landkarte eröffnet viele Wege in ein weites Feld, das sowohl

wohlfahrtsstaatliche, wie auch wirtschaftliche Länder umfasst. Und welches Verfahren kann das schon von sich behaupten? Die hier aufgezeichneten Wege müssen nur beschritten werden.

Prof. Dr. Ferdinand Buer
Erziehungs- und Sozialwissenschaftler, Psychodramatiker, war tätig als Berater und Ausbildungsdozent
Alte Schanze 46, 48159 Münster,
E-Mail: info@ferdinandbuer.de

Anmerkung:
Dieser Beitrag basiert auf einem Text, dessen erste Version in der Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie 2/2007 und dessen zweite Version 2010 in Buer: Psychodrama und Gesellschaft erschienen ist. Diese dritte Version übernimmt daraus weite Teile, bietet aber zum Thema Wissenssorten auch neuere Überlegungen an.

Literatur:

Ameln, F.v., Gerstmann, R., Kramer, J. (2004): **Psychodrama.** Heidelberg

Behrendt, P. (2006): **Wirkung und Wirkfaktoren von psychodramatischem Coaching – Eine experimentelle Evaluationsstudie**, ZPS, 1, S. 59-87

Belardi, N. (1996): **Supervision. Eine Einführung für soziale Berufe**. Freiburg

Belardi, N. (2002): **Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven.** München.

Birgmeier, B.R. (2006): **Coaching und Soziale Arbeit. Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings.** Weinheim

Bitzer-Gavornik, G. (Hrsg.) (2004): **Lebensberatung in Österreich.** Wien

Böning, U. (2006): **Coaching und Supervision. Zur Abgrenzungsproblematik in der Praxis. Eine Analyse aus der Sicht eines Executive Coachs.** In: Straumann, U., Zimmermann-Lotz, Ch. (Hrsg.): Personzentriertes Coaching und Supervision – ein interdisziplinärer Balanceakt. Kröning, S. 228-251

Buer, F. (1984a): **Die Geschichte der Erziehungsberatung als Geschichte ihrer Professionalisierung.** In: Zygowski, H. (Hrsg.): Erziehungsberatung in der Krise. Analysen und Erfahrungen. Tübingen, S. 9-49

Buer, F. (1984b): **Zur Funktion und Organisationsstruktur der Erziehungsberatung.** In: Zygowski, H. (Hrsg.): Erziehungsberatung in der Krise, Tübingen, S. 50-73

Buer, F. (1992): **Psychodramatische Beratung, Psychodrama 1,** S. 63-78

Buer, F. (1997): **Zur Dialektik von Format und Verfahren. Warum eine Theorie der Supervision nur pluralistisch sein kann**, OSC 4, 4, S. 381-394

Buer, F. (1998): **Zur Dialektik von Format und Verfahren. Oder warum es wichtig ist, durch Einführung ungewöhnlicher Begriffe Aufmerksamkeit zu erregen. Eine Diskussion mit Belardi und Fengler.** OSC 5, 3, S. 269-286

Buer, F. (1999a): **Morenos therapeutische Philosophie. Ihre aktuelle Rezeption und Weiterentwicklung.** In: Buer, F. (Hrsg.): Morenos therapeutische Philosophie. Opladen, 3. Aufl., S. 227-258

Buer, F. (1999b): **Lehrbuch der Supervision. Der pragmatisch-psychodramatische Weg zur Qualitätsverbesserung professionellen Handelns.** Grundlegung – Einstiege – Begriffslexikon. Münster

Buer, F. (2000): **Psychodramatische Supervision in der Bildungsarbeit.** In: Wittinger, Th. (Hrsg.): Psychodrama in der Bildungsarbeit. Mainz, S. 106-128

Buer, F. (2001): **Artikel zu Moreno: Die Grundlagen der Soziometrie.** In: Papcke, S., Oesterdieckhoff, G.W. (Hrsg.): Schlüsselwerke der Soziologie. Opladen, S. 352-355

Buer, F. (2003): **Aufstellungsarbeit in Organisationen. Der klassische Ansatz nach Moreno.** Supervision 2, S. 42-54

Buer, F. (Hrsg.) (2004a): **Praxis der Psychodramatischen Supervision. Ein Handbuch.** Wiesbaden, 2. Aufl.

Buer, F. (2004b): **Einführung in die psychodramatische Supervision.** In. Ders. (Hrsg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 9-27

Buer, F. (2004c): **Typische Handlungsmuster in Arbeitsorganisationen. Eine soziologisch-soziodramatische Interpretationsfolie für die Supervision.** In. Ders. (Hrsg.): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Ein Handbuch, S. 165-190

Buer, F. (2004d): **Über die professionelle Kompetenz, Professionalität kompetent darzustellen. Und welche Rolle die Supervision heute dabei spielt.** In: Buer, F., Siller, G. (Hrsg.): Die flexible Supervision. Wiesbaden, S. 161-201

Buer, F. (2004e): **Psychodrama in der Supervision.** In: Ameln, F.v. u.a.: Psychodrama. Heidelberg, S. 467-483

Buer, F. (2004f): **Unsicherheiten im Beratungsdiskurs. Wozu Berater und Beraterinnen Philosophie benötigen. Pragmatismus zum Beispiel**, OSC 11, 2, S. 125-150

Buer, F. (2004g): **Morenos therapeutische Philosophie und die psychodramatische Ethik.** In: Fürst, J. u.a. (Hrsg.): Psychodrama-Therapie. Wien, S. 30-58

Buer, F. (2005a): **Managementkompetenz und Kreativität, psychodramatisch betrachtet.** OSC 12, 2, S. 117-132

Buer, F. (2005b): **Coaching, Supervision und die vielen anderen Formate. Ein Plädoyer für ein friedliches Zusammenspiel,** OSC 12, 3, S. 278-296

Buer, F. (2005c): **Aufstellungsarbeit nach Moreno in Formaten der Personalarbeit in Organisationen**. ZPS 2, S.285-310

Buer, F. (2014): **Morenos Beitrag zur Organisationsberatung, Supervision und Coaching.** In: Ameln, F.v., Wieser, M. (Hrsg.): Jacob Levy Moreno revisited – Ein schöpferisches Leben. ZPS Sonderheft 6, S. 241-255

Buer, F. (2015a): **Erfahrung – Wissenschaft – Philosophie: Drei Wissenssorten zur Konzipierung von Beratung.** In: Schreyögg, A., Schmidt-Lellek, C. (Hrsg.): Die Professionalisierung von Coaching. Wiesbaden, S. 185-202

Buer, F. (2015b): **Das Psychodrama: Ritual einer atheistischen Spiritualität**. ZPS 2

Buer, F., Schmidt-Lellek, Ch. (Hrsg.) (2008): **Life-Coaching für Fach- und Führungskräfte. Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit.** Göttingen

Buer, F., Siller, G. (Hrsg.) (2004): **Die flexible Supervision. Herausforderungen – Konzepte – Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme.** Wiesbaden

Cohn, R., Farau, A. (1991): **Gelebte Geschichte der Psychotherapie. Zwei Perspektiven.** Stuttgart

Denner, L. (2000): **Gruppenberatung für Lehrer und Lehrerinnen. Eine empirische Untersuchung zur Wirkung schulinterner Supervision und Fallbesprechung**. Bad Heilbrunn

DGSv (Hrsg.) (2006): **Konzepte der Supervision**. Köln

Etzioni, A. (1996): **Die faire Gesellschaft. Jenseits von Sozialismus und Kapitalismus**. Frankfurt/M.

Fallner, H., Pohl, M. (2001): **Coaching mit System. Die Kunst nachhaltiger Beratung.** Opladen

Fischer-Epe, M. (2002): **Coaching: Miteinander Ziele erreichen.** Reinbek

Frankfurt, H. (2006): **Bullshit**. Frankfurt/M.

Fürst, J., Ottomeyer, K., Pruckner, H. (2003): **Vorwort**. In: Dies. (Hrsg.): Psychodrama-Therapie. Ein Handbuch. Wien, S. 9-11

Fuhr, R., Gremmler-Fuhr, M. (1991): **Dialogische Beratung**. Köln

Gaertner, A. (1999): **Gruppensupervision. Theoriegeschichtliche und fallanalytische Untersuchungen**. Tübingen

Geßner, A. (2000): **Coaching – Modelle zur Diffusion einer sozialen Innovation in der Personalentwicklung.** Frankfurt/M.

Graf, W. (2006): **Soziometrie, Friedensforschung und kreative Konfliktmoderation,** ZPS 2, S. 191-206

Großmaß (2004): **Psychotherapie und Beratung.** In: Nestmann, F. u.a. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Tübingen, S. 89-102

Heß, T., Roth, W.L. (2001): **Professionelles Coaching. Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und –entwicklung.** Heidelberg

Hutter, Ch. (2000): **Psychodrama als experimentelle Theologie. Rekonstruktion der therapeutischen Philosophie Morenos aus praktisch-theologischer Perspektive**. Münster

Hutter, Ch. (2003): **Beratung und Therapie – Notizen zu einer Abgrenzung**. In: Ders. u.a. (Hrsg.): Herausforderung Lebenslage. Praxisreflexe aus der Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatung. Münster, S. 131-144

Hutter, Ch. (2005): **Szenisches Verstehen in der Ehe-, Familien-, Lebens- und Erziehungsberatung Psychodynamische Psychotherapie 4,** S. 206-216

König, O. (2004): **Familienwelten. Theorie und Praxis von Familienaufstellungen**. München

Krall, H., Schulze, S. (2004): **Psychodrama in der Supervision und im Coaching**. In: Fürst, J., u.a. (Hrsg.): Psychodrama-Therapie. Wien, S. 412-423

Kröger, Ch., Hutter, Ch., Teglas, P., Klann, N., Sanders, R., Engl, J., Dahlinger, K., Ziegler, Th. (2005): **Die zeitliche Dimension in der Beratung: Eine Stellungnahme des Fachausschusses Forschung der Katholischen Bundeskonferenz für Ehe-, Familien- und Lebensberatung zum zeitlichen Umfang von Beratung.** Beratung aktuell 6, 4, S. 233-247

Kühl, St. (2006): **Coaching zwischen Qualtitätsproblemen und Professionalisierungsbemühung. Thesen zur Entwicklung des Coachings,** OSC 13, 1, S. 86-96

Lenzen, A., Fellermann, J. (2006): **Supervision – ein Unterstützungsinstrument für organisationsinterne Berater.** In: Bamberg, E. u.a. (Hrsg.): Beratung, Counselling, Consulting. Göttingen, S. 165-184

Leutz, G.A., Buer, F. (1992): **Ein Leben mit J.L. Moreno. Impulse für die Zukunft. Ein Gespräch**. In: Buer, F. (Hrsg.): Jahrbuch für Psychodrama, psychosoziale Praxis & Gesellschaftspolitik 1992. Opladen, S. 161-199.

Lippmann, E. (Hrsg.) (2006): **Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis.** Heidelberg

Marschall, B. (2006): **Jakob Levy Morenos Theaterkonzept: Die Zeit-Räume des Lebens als Szenenraum der Begegnung**, ZPS 2, 229-243

Mathar, H. (2006): **Wie wir finden, was wir wollen. Historische und aktuelle Beiträge zur Zielfindung im Persönlichkeitscoaching**. Tübingen

Menne, K. (2004): **Finanzierung von Beratung.** In: Nestmann, F. u.a. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Tübingen, S. 1213-1227

Migge, B. (2006): **Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen.** Weinheim

Möller, H. (2001): **Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden**. Stuttgart

Moreno, J.L. (1973): **Gruppenpsychotherapie und Psychodrama**. Stuttgart, 2. Aufl.

Moreno, J.L. (1981): Soziometrie als experimentelle Methode. Paderborn.

Moreno, J.L, (1996): **Die Grundlagen der Soziometrie. Wege zur Neuordnung der Gesellschaft**. Opladen, 3. Aufl.

Mutzeck, W. (1996): **Kooperative Beratung. Grundlagen und Methoden der Beratung und Supervision im Berufsalltag.** Weinheim

Nestmann, F., Engel, F., Sichendiek, U. (Hrsg.) (2004): **Das Handbuch der Beratung**. 2 Bd. Tübingen

Ottomeyer, K. (2004): **Psychodrama als kreatives Supervisionsverfahren,** Supervision 2, S. 44-52

Pallasch, W., Petersen, R. (2005): **Ausbildungs- und Trainingskonzeption zum Coach in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern**. Weinheim

Pesendorfer, B. (2006): **Etymologisches zu Rat und (be-)raten. In: Heintel, P. u.a. (Hrsg.): Beratung und Ethik.** Berlin, S. 14-23

Petzold, H.G. (1998): **Integrative Supervision, Meta-Consulting & Organisationsentwicklung. Modell und Methoden reflexiver Praxis.** Ein Handbuch. Paderborn

Pühl, H. (2005): **Von der Supervision zur Mediation und zurück**, OSC 12, 3, S. 245-252

Rappe-Giesecke, K. (1990): **Gruppen- und Teamsupervision**. Berlin

Rappe-Giesecke, K. (2002): **Die konzeptionelle Entwicklung der Supervision in den letzten 20 Jahren**, Supervision 2, S. 55-65

Rauen, Ch. (1999): **Coaching. Innovative Konzepte im Vergleich**. Göttingen

Rauen, Ch. (2003): **Coaching**. Göttingen

Schmidt-Lellek, Ch. (2006): **Ressourcen der helfenden Beziehung. Modelle dialogischer Praxis und ihre Deformationen.** Bergisch-Gladbach

Schmidt-Lellek, Ch., Buer, F. (2011) (Hrsg.): **Life-Coaching in der Praxis. Wie Coaches umfassen beraten**. Göttingen

Schreyögg, A. (1991): **Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis.** Paderborn

Schreyögg, A. (1995): **Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Coaching für den Coach**. Frankfurt/M.

Schreyögg, A. (2003): **Die Differenzen zwischen Supervison und Coaching,** OSC 10, 3, S. 217-226

Schreyögg, A., Schmidt-Lellek, Ch. (Hrsg.) (2007): **Zur Konzeptentwicklung von Coaching**. Wiesbaden.

Sen, A. (1999): **Ökonomie für den Menschen. Wege zur Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft**. Frankfurt/M.

Steinmann, H., Schreyögg, G. (1997): **Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte – Funktionen – Fallstudien.** Wiesbaden

Stiels-Glenn, M. (2006): **Fünf Anmerkungen zu „Entgrenzten Arbeitswelten" und Sprache in der Supervision,** Forum Supervision 27, S. 94-102

Tietze, K.-O. (2003): **Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln**. Reinbek

Ulrich, P. (2001): **Integrative Wirtschaftsethik. Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie**. Bern.

Weigand, W. (2005): **Die Zukunft der Supervision**. In: Verbändeforúm Supervision (Hrsg.): Die Zukunft der Supervision zwischen Person und Organisation. Köln, S. 36-38

Wildt, J. (2006): **Formate und Verfahren in der Hochschuldidaktik.** In: Wildt, J., Szczyrba, B., Wildt, B. (Hrsg.) (2006): Consulting, Coaching, Supervision. Eine Einführung in Formate und Verfahren hochschuldidaktischer Beratung. Bielefeld, S. 12-39

Wittinger, Th. (2005): **Editorial.** In: Ders. (Hrsg.): Handbuch Soziodrama. Wiesbaden, S. 7-14

Wöhe, G. (2000): **Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre**. München

Kompetenzorientiertes Coaching

Martin Lion und Oliver Alexander Plamoser

Abstract
Ein durchgängiger Vollzeitarbeitsplatz mit geregelten Arbeitszeiten gehört für viele ArbeitnehmerInnen der Vergangenheit an. Auch muss mit einer Vermehrung sogenannter „kritischer Brüche" im Verlauf des Arbeitslebens gerechnet werden. Gleichzeitig suggerieren uns Medien und öffentliche Meinung, dass wir in einem Zeitalter bisher nie dagewesener Wahlfreiheit leben, was unsere Lebensgestaltung und Berufswahl und Berufsmöglichkeiten betrifft. Das Individuum selbst ist in den gestaltenden Mittelpunkt gerückt. Der Anteil an Routinetätigkeiten nimmt ab und der Bedarf an erfolgreicher Bewältigung von Nicht-Routinetätigkeiten zu. Dafür sind zahlreiche Kompetenzen nötig. In diesem Artikel wird das Verfahren „KODE®" von Volker Heyse und John Erpenbeck vorgestellt und Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Entwicklung von Kompetenzen im Coachingprozess unterstützt werden kann. Zunächst wird der Begriff Kompetenz vorgestellt, danach wird das KODE®–Verfahren mit zwei Beispielen veranschaulicht.

Kompetenzorientiertes Coaching

Coachingprozesse unter Zuhilfenahme von kompetenzbasierten Instrumenten
Ein durchgängiger Vollzeitarbeitsplatz mit geregelten Arbeitszeiten gehört für viele ArbeitnehmerInnen der Vergangenheit an. Das Angebot an Teilzeitarbeit, befristeter Beschäftigung, Zeitarbeit oder freie Dienstverträge – sogenannte atypische Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Kirisits 2003, 39) steigt. Diese sich verändernden Anforderungen an ArbeitnehmerInnen werden sich weiter fortsetzen, langfristige Vollzeitstellen zurückgehen und projektbasierte Arbeit weiter zunehmen. Zusätzlich muss mit einer Vermehrung sogenannter „kritischer Brüche" im Verlauf des Arbeitslebens gerechnet werden. Unter „kritischen Brüchen" versteht man „(…) Ereignisse wie z.B. Erwerbslosigkeit, Unterbrechung des Berufs aufgrund einer Kinderpause (…)", sowie „(…) unbefriedigende Beschäftigungsverhältnisse, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes oder Prozesse emotionaler Erschöpfung im Rahmen der Arbeit (…)" (vgl. Lang von Wills/Triebel 2012, 7).

Über alle beruflichen Tätigkeitsfelder hinweg wirkt ein rasanter ständiger Wandel, sei es aufgrund technologischen Fortschritts oder globalen Wettbewerbs. Der Anteil an Routinetätigkeiten nimmt ab und zunehmend geht es um die erfolgreiche Bewältigung von Nicht-Routinetätigkeiten (vgl. Eichhorst/ Buhlmann 2015, 8). Gleichzeitig suggerieren uns Medien und öffentliche Meinung, dass wir in einem Zeitalter bisher nie dagewesener Wahlfreiheit leben, was unsere Lebensgestaltung, Berufswahl und Berufsmöglichkeiten betrifft. Das Individuum selbst ist in den gestaltenden Mittelpunkt gerückt (vgl. Böning 2015, 3). Hohe Energie wird in Lebenswünsche und –vorstellungen investiert und die Wege zur Erfüllung benötigen immer mehr Fähigkeiten. Neben dem Gefühl sich entwickeln zu können und zu dürfen, tritt zunehmend das Gefühl auf, sich ständig verändern zu müssen.

Qualifikationen reichen nicht mehr zur Bewältigung dieser sich rasch verändernden Umwelt aus, sondern es besteht die Notwendigkeit, mit neuen, unbekannten Herausforderungen kreativ und selbstorganisiert umzugehen. In einer dynamischen Arbeitswelt bestehen zu können, gehört zu einer der großen Herausforderungen der heutigen Zeit (vgl. Lang von Wills/Triebel 2012, 7). Aufgrund der beschriebenen Entwicklungen der Arbeitswelt, wird es für ArbeitnehmerInnen immer wichtiger, sich in unscharf definierten Arbeitsumfeldern zurecht zu finden, selbständig Entscheidungen zu treffen, eigenverantwortlich und eigeninitiativ zu arbeiten, Probleme kreativ zu lösen und ihren Beitrag in einem großen Ganzen kontinuierlich zu reflektieren und zu verstehen; sprich vielfältige Handlungskompetenzen zu haben (vgl. ebda, 37).

Mit dem Begriff der Handlungskompetenz wird eine Abkehr von der reinen Qualifikationsorientierung markiert. Hierbei ist nicht nur entscheidend, welche Qualifikationen ein Mensch erworben hat, sondern es wird vielmehr darauf geachtet, ob er aufgrund deren Grundlage aktuell entsprechend kompetent handeln kann (vgl. Bröggermann/ Müller-Vorbrüggen 2010, VI). Sobald Kompetenzdefizite offenbar geworden sind, wird in der Regel gefragt: Wie lassen sich diese Defizite ausgleichen? Oder: Wie kann man die bereits vorhandenen Kompetenzen bewusster machen bzw. verstärken? Oder: Wie kann man aus seinen eigenen Kompetenzen das meiste herausholen? Aber: Kompetenzen kann man nicht "lernen", so wie man z. B. Mathematik oder Geschichte lernt. Das hängt damit zusammen, dass Kompetenzen von Werten fundiert und von Erfahrungen konsolidiert werden. Werte kann man nur selbst verinnerlichen, Erfahrungen nur selbst machen. Kompetenzen lassen sich in dem Sinn nur durch emotions- und motivationsaktivierende Prozesse aneignen. Am Geeignetsten scheinen Kompetenzen in Trainings- und Coachingformen aneigenbar (vgl. Heyse/Erpenbeck/Ortmann 2010, 63).

In diesem Artikel wird das Modell „KODE®“ von Heyse und Erpenbeck vorgestellt und Möglichkeiten aufgezeigt, wie die Entwicklung von Kompetenzen im Coachingprozess unterstützt werden kann. In ersten Fallbeispiel wird die Arbeitsweise

unter Zuhilfenahme des KODE® Kompetenzatlas beschrieben und im zweiten das softwareunterstützte KODE® Kompetenzdiagnostik und Entwicklungsverfahren aufgezeigt.

Zunächst wenden wir uns dem Begriff Kompetenz zu.

Was versteht man unter Kompetenz?
Heutzutage gibt es kaum eine Positionsbeschreibung, die neben der Anforderung fachlicher Qualifikationen nicht auch die geforderten Kompetenzen anführt. Heyse und Erpenbeck definieren Kompetenzen als „Fähigkeiten zum selbstorganisierten, kreativen Handeln; als Selbstorganisationsdispositionen" (ebda, 15). Sie unterscheiden klar Kompetenzen und Qualifikationen. Wissen und Qualifikationen sind keine Handlungsfähigkeiten, sondern deren Grundlage; Fachlich-spezifische Kenntnisse sind zertifizierbar und bilden die Voraussetzung für die Ausübung konkreter vorgegebener Tätigkeiten, z.B. ein abgeschlossenes Studium (vgl. ebda, 72). So kann man nach positiver Absolvierung eines Jus-Studiums davon ausgehen, dass juristisches Fachwissen vorhanden ist. Dies sagt allerdings noch nichts darüber aus, wie dieses Wissen in der Praxis angewandt wird (vgl. ebda, 63).

Warum ist die bewusste Auseinandersetzung mit Kompetenzen eine so schwierige Aufgabe?
Die Aneignung von Kompetenzen findet bewusst und unbewusst von Geburt an statt, sei es in der Familie, in der Schule, bei Freizeitaktivitäten oder im Beruf, in allen Situationen, in welchen ein Mensch eine für sich neue Herausforderung oder Problemstellung zu lösen versucht. Dabei greift er auf bisherige Erfahrungen und vorhandenes Wissen zurück und stützt sich bei der Handlungsauswahl zur Problemlösung auf eigene Werte und Ideale. Sobald eine für den Menschen wichtige Situation nicht mehr mit bestehenden erworbenen Kompetenzen gelöst werden kann, strebt er von selbst die Entwicklung neuer Kompetenzen an, um bestimmten Anforderungen erfolgreich Herr zu werden, sofern dafür Motivation vorhanden und der Wille zur Lösung mit genügend Ausmaß von Selbstvertrauen verknüpft ist. Intrinsische Motivation ist daher auch eine Voraussetzung für selbstorganisiertes Handeln. Bei der bewussten Kompetenzentwicklung strebt der Mensch danach, Handlungsfähigkeiten gezielt zu erwerben. Da viele Kompetenzen implizit gelernt werden – als Teil der Sozialisation und Lebenserfahrung, werden diese als Selbstverständlichkeit eingeschätzt und nicht als Ressource wahrgenommen. Die bewusst angestrebte Auseinandersetzung mit eigenen Kompetenzen sowie deren Erwerb benötigt Selbsteinschätzung und Selbstreflexion, Fähigkeiten, die wiederum im Coachingprozess am besten unterstützt und gefördert werden können.

Kompetenzorientiertes Coaching ist auch ressourcenorientiertes Coaching. Dazu ein kurzes Beispiel: der bereits erwähnte Jus Student beendet sein Studium mit sehr guten Zeugnissen und stellt fest, dass er bei den nun notwendigen Bewerbungen für eine Stelle nicht imstande ist, seine Stärken darzustellen. In dieser Not sucht er einen Coach auf, um diese bewusst wahrnehmen, und sich in der Folge besser vertreten zu können. Das Beispiel zeigt, dass Möglichkeiten objektiv vorhanden sein können, die eigenen Lebensumstände zu verändern und aktiv zu gestalten – wenn sie aber nicht in der konkreten Situation genutzt werden können, bleiben sie wirkungslos (vgl. Lang von Wills/ Triebel 2012, 31).

Persönlichkeitseigenschaft und Kompetenz

Erpenbeck unterscheidet in seinem Ansatz deutlich zwischen Persönlichkeit und Kompetenz (vgl. Heyse/Erpenbeck/Ortmann 2010, 16ff). Er definiert Persönlichkeitseigenschaften, als (relativ) andauernde menschliche Eigenschaften, die sich nur schwer und kaum gezielt ändern lassen (vgl. ebda, 14). Demgegenüber liegt dem Kompetenzansatz die Annahme zu Grunde, dass sich Fähigkeiten eines Individuums durch das Handeln manifestieren und dass sich einzelne Kompetenzen gezielt ändern und trainieren lassen. Genauso wie Wissen, Qualifikation und Fertigkeiten sind auch Persönlichkeitseigenschaften Grundlage gewisser Handlungspräferenzen und daher Voraussetzung für die Entwicklung von Kompetenzen (vgl. ebda, 14). So kann man nicht automatisch daraus schließen, dass nur weil eine Person extrovertiert ist, diese auch eine große Sozialkompetenz aufweist. Der Extrovertierte kann auch seiner Umgebung gehörig auf die Nerven gehen (vgl. Erpenbeck 2012). Ein weiteres Beispiel: Flexibilität kann als Persönlichkeitseigenschaft gewertet werden, ist sie aber nicht verknüpft mit der Kompetenz „Zuverlässigkeit“, „Beharrlichkeit“ oder „Gestaltungswillen“, ist sie für das berufliche Handeln nicht unbedingt zum Vorteil. Der Schluss von Persönlichkeitseigenschaften auf Handlungsfähigkeiten, sprich Kompetenzen, ist daher fragwürdig. Sie können sich im Laufe des Lebens verändern, aber kaum gezielt trainiert werden. Kompetenzen hingegen können geplant, entwickelt, trainiert und verändert werden. Dies ist ein wichtiger Grundsatz für die nachführenden Ausführungen (vgl. Heyse, Erpenbeck, Ortmann 2010, 15).

Das KODE® Kompetenzmodell

Im Rahmen ihrer Kompetenzforschung führte der Weg von Volker Heyse und John Erpenbeck von ihren Arbeiten an einer fundierten Kompetenztheorie ab 1994 hin zur Entwicklung und erfolgreichen Anwendung von theoriebasierten Instrumenten zur Kompetenzdiagnose und Kompetenzentwicklung in der Organisationspraxis (vgl. Heyse/Erpenbeck 2007, 9).

KODE® (Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung)
Eines dieser Instrumente ist das kompetenzdiagnostisches Verfahren KODE®, es steht für Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung und ist ein Verfahrenssystem, dass die vier menschlichen Grundkompetenzen, welche sich in die 64 Teilkompetenzen des KompetenzAtlas gliedern unter normalen und schwierigen Arbeit- und Lebensbedingungen direkt misst. Die vier menschlichen Grundkompetenzen beschreiben Heyse und Erpenbeck folgendermaßen:

Personale Kompetenzen...
sind Dispositionen, reflexiv selbstorganisiert zu handeln, d.h. Selbsteinschätzungen vorzunehmen, produktive Einstellungen, Wertvorstellungen, Motive und Deutungen zu entwickeln, Motivationen und Leistungsvorsätze auf allen Ebenen zu entfalten und im Rahmen der Arbeit und anderer Tätigkeiten Kreativität zu entwickeln und zu lernen.

Aktivitäts- und Handlungskompetenzen...
sind Dispositionen, gesamtheitlich selbstorganisiert zu handeln, d.h. Initiativen und Umsetzungsanstrengungen von Menschen, Teams und Unternehmen/Organisationen zu aktivieren und in die Bewältigung von Vorhaben zu integrieren.

Fach- und Methodenkompetenzen...
sind die Dispositionen, gedanklich–methodische selbstorganisiert zu handeln, d.h. einerseits mit fachlichen Kenntnissen und fachlichen Fertigkeiten kreativ Probleme zu lösen, das Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten, andererseits Tätigkeiten Aufgaben und Lösungen methodisch kreativ zu gestalten und von daher das gedankliche Vorgehen zu strukturieren.

Sozial-kommunikative Kompetenzen...
sind die Dispositionen, kommunikativ und kooperativ selbstorganisiert zu handeln, d.h. sich als Mensch, Team oder Unternehmen/Organisation mit anderen kreativ auseinander- und zusammenzusetzen, sich beziehungsorientiert zu verhalten um gemeinsam neue Pläne und Ziele zu entwickeln (vgl. Heyse/Erpenbeck/Ortmann 2010, 81).
Auf Basis dieser vier Grundkompetenzen konnten die deutschen Wissenschaftler diesen Dimensionen insgesamt 64 Teilkompetenzen mit entsprechenden Synonymbegriffen empirisch nachweisen (vgl. ebda, 96ff).

Abbildung 1: KompetenzAtlas mit Synonymen

Das von Heyse und Erpenbeck entwickelte kompetenzdiagnostische Verfahren kann als Selbst- und/oder Fremdeinschätzung durchgeführt werden und ist nicht nur auf Kompetenzfeststellung, sondern vor allem auf Kompetenzentwicklung ausgerichtet. Bei der Kompetenzfeststellung wird, auf Grundlage des KompetenzAtlas, die Ausprägung der aktuell verfügbaren individuellen Kompetenzen gemessen. Das Verfahren unterstützt die Beratenen, ihre Erfolge zu planen und ihre Kompetenzen und Stärken unter normalen und unter schwierigen Bedingungen zu erkennen, zu entwickeln, einzusetzen, sowie aktiv Rückmeldungen über Verhaltens- und Aktionsergebnisse zu bekommen.

Im kompetenzorientierten Coachinggespräch kann KODE® als unterstützendes, objektives Verfahren eingesetzt werden, welches ganz konkrete Antworten und Anregungen zum "TUN", d.h. zur Kompetenzentwicklung gibt. Zur Unterstützung dieser individuellen Kompetenzentwicklung sind zu jedem der einzelnen 64 Teilkompetenzen des KompetenzAtlas spezielle Selbsttrainingsprogramme verfügbar, deren Realisierung im kompetenzorientierten Coachinggespräch vom zertifizierten KODE ®-Berater und Trainer genau erläutert wird. KODE® hat einen außerordentlich geringen Zeitbedarf, welcher im Durchschnitt 20 Minuten zum Ausfüllen der 120 Items kaum übersteigt (vgl. Erpenbeck/Rosenstiel 2007, 494). Dies bildet die Grundlage für die Beratung, je nach Fragestellung des Klienten.

Kompetenz-Soll-Profil

Das Verfahren ermöglicht auch die Erstellung von kompetenzorientierten Soll-Anforderungsprofilen, sogenannter Kompetenz-Soll-Profile, welche mit den KODE®-Analyseergebnissen abgeglichen werden können.

Gütekriterien
Die Wirtschaftsuniversität in Wien hat 2007 in einem unabhängigen Gutachten sechs Verfahren, welche für ein internes Kompetenzmanagement aller österreichischen Wirtschaftskammern interessant sein könnten verglichen, bei welchem das KODE®–KODE®X–System als einziger durchgehend "sehr gute" bis "gute" Bewertungen erhielt (vgl. Heyse/Erpenbeck 2014, 22f). Es kann nachgewiesen werden, dass KODE® ein breites wissenschaftliches Fundament besitzt und den klassischen Gütekriterien nicht nur genügt, sondern sie größtenteils "sehr erfüllt" und sich insbesondere der Nachweis eines hohen praktischen Nutzens erbringen lässt. Ferner wird seit Jahren ständig an der wissenschaftlichen Grundlage, an der Methodik sowie an der Software weiter gearbeitet; es besteht ein ständiger Abgleich mit der Praxis (ebda, 5).

Das Coaching ist umso wirksamer, wenn Kompetenz Soll-Profile für bestimmte Tätigkeiten und Funktionen erarbeitet werden, die mit den ermittelten Kompetenzausprägungen des Klienten verglichen werden können (ebda, S.34). Dadurch können gezielte Kompetenzentwicklungsmaßnahmen mit dem Klienten definiert und zu einer schrittweisen Erarbeitung vereinbart werden. Man sieht hier deutlich, dass Kompetenzentwicklung nur mit einer sehr aktiven Beteiligung des Klienten realisiert werden kann (vgl. Anfang dieses Artikels).

Fallbeispiele

Das bisher Gesagte wird im folgenden Fallbeispiel 1 skizzenhaft veranschaulicht, dabei wird der im KODE® Verfahren vorgestellte KompetenzAtlas zu Hilfe genommen (vgl. Abb.1 des Artikels). Danach wird im weiteren Fallbeispiel 2 die Arbeit mit der (softwareunterstützten) Kompetenzdiagnostik KODE® überblicksmäßig beschrieben.

Fallbeispiel 1 mit dem KODE® KompetenzAtlas
Herr K. ist 35 Jahre alt, er arbeitet seit drei Jahren als Projektassistent in einem kleinen IT Unternehmen, welches kundenspezifische Softwarelösungen anbietet. Mittelfristig möchte er sich zum Projektleiter beim selbigen Unternehmen entwickeln. Mit einem Coach möchte er sich mit dem Thema auseinandersetzen und Schritte planen, die ihn zu seinem Ziel führen sollen.

In der Auftragsklärung wurde mit Hrn. K. folgende Vorgehensweise für das Coaching vereinbart:
1) Erarbeitung von für die Position wichtiger Kompetenzen (Sollkompetenzen)
2) Erstellung des Ist-Profils der eigenen vorhandenen Kompetenzen (Ist-Kompetenzen)
3) Vergleich zwischen Soll- und Ist-Kompetenzen, Ableitung von wünschenswert zu entwickelnder Kompetenzen, um die Anforderungen an die angestrebte Aufgabe bestmöglich zu erfüllen, Vereinbarung von gezielten Kompetenzentwicklungsmaßnahmen (nach SMART Kriterien)

Ad1) Hrn. K. ging es primär darum, das Coaching dafür zu nutzen, wie er sein vorhandenes Ziel am besten erreichen kann. Deswegen fand als erster Schritt eine ausführliche Auseinandersetzung statt, das Ziel bestmöglich zu konkretisieren. Es wurde die erste Coaching Stunde damit aufgewendet, die Aufgaben eines Projektleiters in seinem Unternehmen zu identifizieren. Da er in einem kleinen Unternehmen (Anm. weniger als 20 Mitarbeiter) arbeitet, gab es für die einzelnen im Unternehmen vorhandenen Arbeitsbereiche keine Positionsbeschreibungen oder Anforderungsprofile. Um sich in die Aufgabe eines Projektleiters bestmöglich hineinversetzen zu können, wurden mit Hrn. K. sämtliche Tätigkeiten, die der Inhaber dieser Position ausführen muss, in einem hohen Detaillierungsgrad beschrieben. Hierbei wurde im Coaching mit der Beschreibung der Tätigkeiten angefangen und Hr. K. gebeten, die Tätigkeiten bis zur nächsten Coachingstunde zu komplettieren.

Kommentar: Hier ist es sehr wichtig, dass die Tätigkeiten genau beschrieben werden und der Coach den Coachee dabei unterstützt im ersten Schritt nicht bei übergeordneten Begriffen zu bleiben. Der Detailierungsgrad ist dann ausreichend, wenn der Coach die Tätigkeit versteht und theoretisch einem Dritten erklären könnte (vgl. Lang von Wills/Triebel 2012, 79).

In der zweiten Coaching Stunde wurden als erstes die komplettierten Tätigkeiten besprochen und, wenn sie für den Coach unklar waren, ergänzt bzw. genauer erläutert. Im zweiten Schritt wurden die Tätigkeiten nun mit Hilfe des KompetenzAtlas (vgl. oben) besprochen und den dafür notwendigen Kompetenzen zugeordnet (vgl. Heyse/ Erpenbeck 2007, 33ff). So lautete in diesem Beispiel eine der erarbeiteten Tätigkeitsbeschreibungen: „Kommuniziert regelmäßig mit Projektmitgliedern (i.d.R Programmierer, Prozessanalysten, Vertriebsmitarbeiter) sowie mit Projektauftraggebern über den Verlauf des Projektes." Mit Hilfe des KompetenzAtlas ordnete Hr. K. nun diese Tätigkeit den folgenden dafür notwendigen Kompetenzen zu: Kommunikationsfähigkeit, Ganzheitliches Denken, Projektmanagement, Fachübergreifende Kenntnisse und Beziehungsmanagement.

Insgesamt wurden für die angestrebte Position lt. KompetenzAtlas 16 relevante Kompetenzen identifiziert. Im nächsten Schritt wurde Hr. K. gebeten diese nach subjektiv eingeschätzter Wichtigkeit für diesen Aufgabenbereich in: „sehr wichtig", „wichtig" und „weniger wichtig" zu priorisieren.

Kommentar: Ziel dieser Coachingphase ist es, die notwendigen Kompetenzen aus den beschriebenen Tätigkeiten möglichst transparent für den Klienten abzuleiten. Für eine richtige Zuordnung der von Heyse/Erpenbeck definierten Kompetenzen des KompetenzAtlas wurden diese im Zuordnungsprozess mit Unterstützung von Kompetenzbeschreibungen erläutert (ebda, 33ff). Da die Identifikation der Kompetenzen den davor definierten Tätigkeiten zugeordnet werden, sind die Kompetenzbegriffe für den Klienten sehr konkret nachvollziehbar. Die Priorisierung hat den Sinn, dass dem Klienten bewusst wird, welche Kompetenzen stark ausgeprägt sein sollten und bei welchen eine schwächere Ausprägung ausreicht. So hat Hr. K. Kommunikationsfähigkeit als sehr wichtig erachtet, wohingegen Verständnisbereitschaft mit „weniger wichtig" eingeschätzt wurde.

Ad2) Dem nun vorliegenden Sollprofil folgte die Erarbeitung des Ist-Kompetenzprofil des Klienten. In dieser Phase wurde biografisch vorgegangen: Welche Erfahrungen aus Familie, Arbeit, Aus- und Fortbildung, Interessen und Tätigkeiten können für die jetzige Fragestellung genützt werden? Hier ist Ressourcenorientierung nötig bzw. muss dem Klienten vermittelt werden, dass er hier auf mannigfaltige Ressourcen zurückgreifen kann, sofern er sie sich bewusst macht. So tat sich der Klient relativ leicht bei der Identifikation und Beschreibung seiner bisherigen beruflichen Tätigkeiten. Recht ungewohnt war ihm jedoch die Analyse seiner privaten Lebenserfahrungen und der Ableitung der damit verbundenen Tätigkeiten sowie in diesen Lebensphasen erworbenen

und gelebten Werthaltungen und Lösungsorientierungen (Optimismus, Willenskraft, Glaube, etc.). Dies zeigte sich besonders bei der Besprechung vergangener Herausforderungen, in der Wert darauf gelegt wurde dem Klienten Gelegenheit zu geben, seine Fähigkeiten zu erkennen, die zur Bewältigung notwendig waren. Dies ging oft mit einem Überraschungseffekt für den Klienten einher, dem diese Fähigkeiten nicht bewusst waren. Analog zum ersten Schritt wurde der Klient gebeten, als Hausübung sich in dieser Weise weiter damit zu beschäftigen. In der Folgesitzung wurde analog zum ersten Schritt vorgegangen und die Tätigkeiten aus dem so erarbeiteten Ist Profil den Kompetenzen des KompetenzAtlas zugeordnet (Ist-Kompetenzen).
Mit den Phasen 1 und 2 dieses Prozesses wurde die zentrale Voraussetzung für die persönliche Weiterentwicklung notwendiger Kompetenzen geschaffen. Deswegen werden die nun folgenden Schritte nur mehr angedeutet.

Ad3) Die Gegenüberstellung von Ist- und Sollkompetenzen zeigt dem Klienten auf, welche Kompetenzen er für das angestrebte Ziel entwickeln müsste. Aufgrund der im ersten Schritt vorgenommenen Bewertung der Sollkompetenzen ergibt sich folgerichtig eine Rangordnung nach Wichtigkeit und Machbarkeit. Daraus entwickelt der Klient mit Unterstützung des Coaches einen Maßnahmenplan zur gezielten Kompetenzentwicklung. Heyse und Erpenbeck empfehlen mit Entwicklungsfeldern zu arbeiten und einen Vertrag mit sich selbst abzuschließen (Heyse/Erpenbeck/Ortmann 2010, 103). So wurde beispielsweise mit dem Klienten zur Entwicklung der Kompetenz „Fachübergreifende Kenntnisse“ folgender Vertrag mit sich selbst vereinbart: „Ich höre ab sofort bei den Projektbesprechungen meinen KollegInnen aktiv zu, um einen tieferen Einblick in ihren Aufgabenbereich zu bekommen und damit meine fachübergeifenden Kenntnisse zu erhöhen“.

Fallbeispiel 2 mit der (softwareunterstützten) Kompetenzdiagnostik KODE®
Fr. A. ist Personalreferentin in einem großen Unternehmen und hat ein Angebot erhalten, die Personalleitung zu übernehmen. Obwohl sie die Position grundsätzlich interessiert, ist sie sich nicht klar, ob sie den Anforderungen gewachsen ist. Um eine Entscheidung zu treffen, wendet sie sich an einen Coach.

In der Auftragsklärung wurde die Vorgehensweise analog zum Fallbeispiel 1 vereinbart.

1) Fr. A. war unschlüssig, ob sie die Erwartungen des Unternehmens an die Position erfüllt. Um diese Erwartungen zu konkretisieren, wurden mit Fr. A. anhand des im Unternehmen vorhandenen Anforderungsprofils, der Positionsbeschreibung sowie

der Erfahrung von Fr. A. anhand der Tätigkeitsanalyse ein Kompetenz-Soll-Profil erstellt und die notwendigen Kompetenzen nach ihrer Wichtigkeit gewichtet. In diesem Fall wurden für die angestrebte Position 13 relevante Kompetenzen identifiziert.

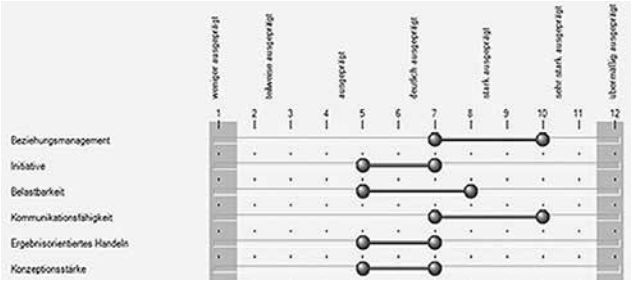


Abbildung 2:
Beispielhafter Auszug eines Kompetenz-Soll-Profils

2) Zur Feststellung der aktuell verfügbaren Kompetenzausprägungen von Fr. A. wurde in einem zweiten Schritt die Kompetenzdiagnostik KODE® mittels standardisiertem Fragebogen durchgeführt und ein ausführliches Auswertungsgespräch über ihre Kompetenzausprägungen geführt.

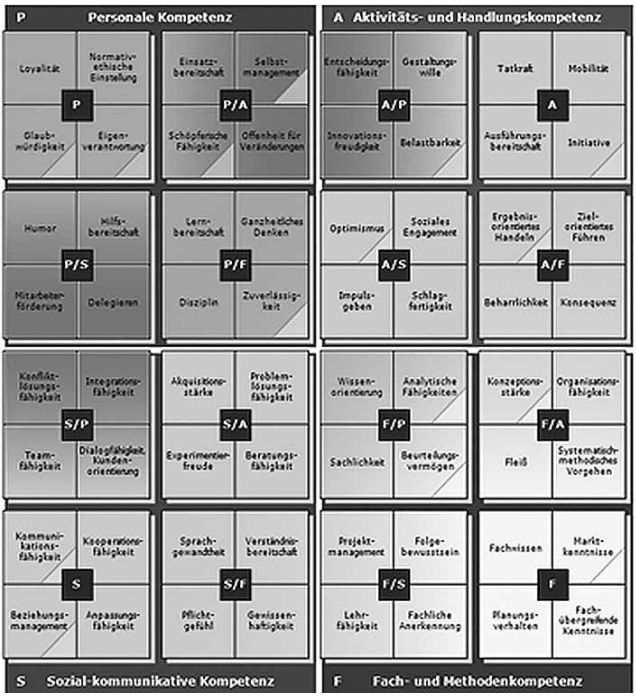


Abbildung 3: Beispiel von Kompetenzausprägungen im KompetenzAtlas

Einerseits wurde im Coaching anhand der von Heyse/Erpenbeck vorgeschlagenen Fragemethodik erarbeitet, durch welche konkreten Tätigkeiten individuelle Kompetenzausprägungen im beruflichen als auch privaten Alltag sichtbar werden. Wie in Fallbeispiel 1 war auch in diesem Fall der ressourcenorientierte Zugang sehr hilfreich und unterstützte die Klientin bei der Realisierung von vorhandenen Fähigkeiten, die ihr bis dato nicht bewusst waren. So zeigte sich, dass sie über ausgesprochene Führungskompetenzen verfügt, da sie neben ihrer beruflichen Tätigkeit bereits lange Zeit Kapitän einer Handballmannschaft ist.

KODE® lässt eine weitere diagnostische Auswertungen – die sogenannte Kompetenzbilanz – zu. Es kann zwischen Kompetenzanteilen auf verschiedenen Ebenen des Verhaltens von Menschen, Teams, Unternehmen/Organisationen unterschieden und interpretiert werden. Insgesamt vier Ebenen werden zum Vergleich untereinander zur Auswertung herangezogen:

- Auf der Ebene von Handlungsidealen (HI): Was wäre das ideale Verhalten? Was sollte sein? Was ist für mich besonders (essentiell) wichtig? Wie wichtig im Sinne von Sinn/Mission/Wert?
- Auf der Ebene der Handlungserwartungen (HE): Welche Absichten liegen dem Verhalten zugrunde? Was nehme ich mir vor? Was will ich erreichen? Welches ist mein Ziel?
- Auf der Ebene der realen Handlungsvollzüge (HV): Welches Verhalten liegt vor? Was mache ich wie? Was investiere ich an Kraft/Energie/Zeit/Ausdauer?
- Auf der Ebene der Handlungsresultate (HR): Was habe ich erreicht? Welche Resultate nehme ich wahr? Wie wirke ich auf Dritte?

(Vgl. Heyse/Erpenbeck/Ortmann 2010, 83f)

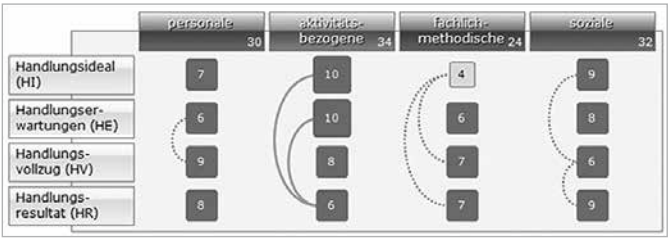


Abbildung 4: Beispiel individueller Basiskompetenzen in der Kompetenzbilanz

Bei der Analyse der Kompetenzbilanz wurde erkannt, dass sie in Bezug auf ihre Aktivitäts- und Handlungskompetenzen sehr hohe Ziele und Erwartungen an sich selbst stellt, jedoch nicht ihre gewünschten Resultate erreicht. Als Beispiel nannte sie,

dass sie aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung von jüngeren KollegInnen oft um Unterstützung gebeten wird. Dadurch ist sie nicht immer imstande ihre Aufgaben so zu erfüllen, wie sie es sich vornimmt. Es stellte sich heraus, dass es Fr. A sehr schwer fällt, "Nein" zu sagen.

3) Im nächsten Schritt wurde das Kompetenz-Soll-Profil mit den Ist-Kompetenzen der Kompetenzdiagnostik KODE® verglichen:

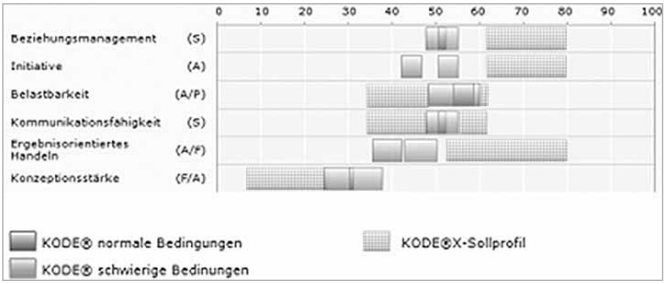


Abbildung 5:
Beispiel eines SOLL / IST Profilabgleiches

Anhand des Auszuges ist ersichtlich, über welche Kompetenzen Fr. A in Bezug auf die geforderten Kompetenzen verfügt und welche sie entwickeln müsste. Die Auswertung veranschaulicht ebenfalls, dass Fr. A. ihre Kompetenzen in schwierigen Bedingungen den erwünschten Kompetenzausprägungen annähert. Es war für sie überraschend, dass von den 13 Soll-Kompetenzen lediglich 3 nicht den Soll-Kompetenzen entsprechen. Sie beschloss die Position anzunehmen und an diesen 3 Kompetenzen schrittweise zu arbeiten.

Zur Unterstützung ihrer Kompetenzentwicklung wurde mit Frau A. in den folgenden Coachingeinheiten anhand der von KODE® zur Verfügung gestellten Anregungen und Übungsempfehlungen gearbeitet.

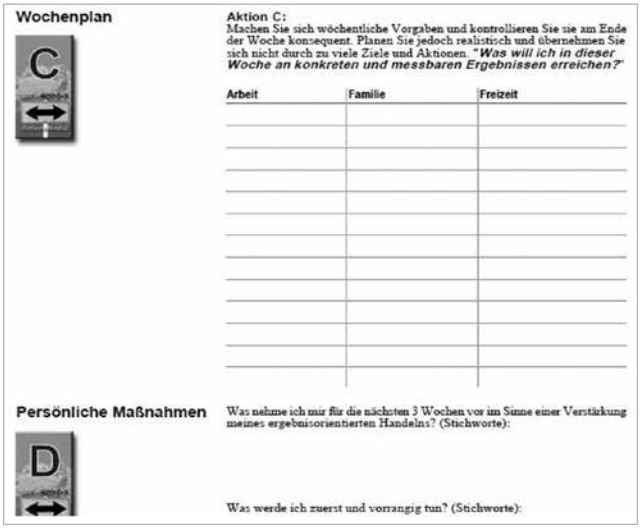


Abbildung 6:
Auszug der Übungsempfehlung "Ergebnisorientiertes Handeln"

Ausblick

Abschließend kann festgestellt werden, dass kompetenzorientiertes Coaching besonders bei der Bewältigung beruflicher Brüche sowie bei bewusst angestrebter beruflicher Veränderungen hilfreich sein kann. Das Spektrum dieses speziellen Beratungsansatzes reicht daher von Krisenberatung bis Laufbahnberatung. In der wirtschaftlichen Praxis werden Kompetenzanalysen auch zur Personalauswahl sowie für individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen eingesetzt.
Die Arbeit auf Grundlage der vier Grundkompetenzen, welche wiederum in 64 Teilkompetenzen aufgeteilt sind, eignet sich hervorragend für die Reflexion und das Bewusstwerden der eigenen Stärken sowie Entwicklungsfelder und daher einer bewussten Arbeit an Entwicklungspotentialen. Es ist zu wünschen, dass viele Menschen diese effektive Auseinandersetzung mit sich selbst kennen und nutzen lernen.

Martin Lion,
Supervisor, Coach, Organisationsberater (ÖAGG); zertifizierter KODE® und Insights MDI® Berater, Certified Process Manager
martinlion@hotmail.com

Oliver Alexander Plamoser,
Unternehmensberater, zertifizierter Fachtrainer für Wirtschafts- u. Sozialkompetenz, KODE®-Lizenzberater, KODE®X-Berater, KODE®-Ausbildner
oliver.plamoser@consulere.at

Literatur:

Böning, Uwe (2015): **Coaching jenseits von Tools und Techniken.** Berlin-Heidelberg Springer Verlag

Bröckermann, Reiner / Müller-Vorbrüggen, Michael (2010): **Handbuch Personalentwicklung.** Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag

Eichhorst, Werner / Buhlmann, Florian (2015): **Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt:** Bonn: IZA Standpunkte Nr. 77, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit

Erpenbeck, John / von Rosenstiel, Lutz (2007): **Handbuch Kompetenzmessung.** Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag

Erpenbeck, John (2012): **Vortrag am 24.5.2012 an der Zentralstelle für Berufsbildung im Handel e.V.** Berlin: gefunden auf: http://www.flexible-learning.de/infos/?no_cache=1&cid=2562&did=1765&sechash=979009be

Heyse,Volker / Erpenbeck, John (2007): **Kompetenzmanagement.** Münster: Waxmann Verlag

Heyse,Volker / Erpenbeck, John / Ortmann, Stefan (2010): **Grundstrukturen menschlicher Kompetenzen.** Münster: Waxmann Verlag

Heyse,Volker / Erpenbeck, John / (2014): **Qualitätsanforderungen an KODE®.** Regensburg/Berlin: Eigenverlag

Kirisits, Marcel (2003): **Atypische Beschäftigung. Wirtschaft und Gesellschaft,** 29. Jahrgang (Heft 3). Wien: AK Wien

Lang-von Wins, Thomas / Triebel, Claas (2012): **Karriereberatung.** Berlin Heidelberg: Springer Verlag

Psychosozialer Support –

Inanspruchnahme verschiedener Methoden in Bezug auf die eigene Lebens- und Arbeitswelt bei Studierenden und Lehrenden in der Erwachsenenbildung

Evelyn Kienzer, Roswith Roth

Abstract
Es wurde eine Online Untersuchung zur Inanspruchnahme von Unterstützungs-Methoden und den häufigsten Problemstellungen von Studierenden und Lehrenden am Interuniversitären Kolleg für Gesundheit und Entwicklung in Seggau durchgeführt. Von 122 Personen insgesamt, 13 Staffmitglieder, Studierende von zwei Studiengängen (N=45 Health Sciences und N=25 Child Development) und 16 Absolvent/innen, 30 Männer und 65 Frauen, von 3 Personen war das Geschlecht nicht angegeben, konnten 99 Interviews verwendet werden. Von den vier angebotenen Support-Methoden Supervision, psychosoziale Beratung, Psychotherapie und Systemisches Coaching wurden Supervision und psychosoziale Beratung am häufigsten in Anspruch genommen. Als wichtigste Problemfelder stellten sich unbewusste Blockaden und berufliche Orientierung mit Begleitthemen, wie Konflikte im Beruf, Zeitmanagement und Mitarbeiter/innenführung heraus. Obwohl die vier Gruppen unterschiedliche Unterstützungsmethoden präferierten, gab es keine Geschlechts- oder Gruppenunterschiede in der mittleren Anzahl von Supportquellen.

1. Einleitung

Das Interuniversitäre Kolleg für Gesundheit und Entwicklung Graz (2013) bietet berufsbegleitend, in Form von blended learning, einen Masterlehrgang für komplementäre, psychosoziale und integrative Gesundheitswissenschaften und einen Masterlehrgang mit Schwerpunkt Entwicklungsförderung im Kindes- und Jugendalter an. Zielgruppe für diese wissenschaftliche und psychosoziale Weiterbildung sind Angehörige helfender Berufe wie Ärzt/innen, Psychotherapeut/innen, Berater/innen, Sozialarbeiter/innen, Pädagog/innen, Soziolog/innen oder Wissenschaftler/innen mit komplementär-heilkundlichem oder psychosozialem Schwerpunkt. Ein Anliegen dieser Studiengänge ist die Qualitätsförderung auf dem Gebiet der komplementären Medizin, Heilkunde, Gesundheitsarbeit und Gesundheitsförderung. Eine weitere Zielsetzung ist die Vernetzung der Sichtweisen von Angehörigen unterschiedlicher Gesundheits- und Sozialberufe und

weiterer in der Gesundheitsförderung tätiger Personen. In der Lehre steht die (Selbst-) Reflexion im Vordergrund, unterstützt wird dieser Ansatz durch Supervisions- und Balint-Einheiten in den Präsenzphasen viermal jährlich (Roth et al., 2014).

Die Motivation für diese Untersuchung ergab sich aus dem Interesse zu erfahren, auf welche Methoden die Studierenden bzw. Absolvent/innen und Lehrenden des Interuniversitären Kolleg Graz im Bedarfsfall der persönlichen Unzufriedenheit oder Weiterentwicklung bzw. in krisenähnlichen Situationen zurückgreifen und welche Themen sie dabei vorrangig für sich klären möchten. Zusätzlich wurde die Inanspruchnahme verschiedener Methoden sowie die Themenwahl in Zusammenhang mit der jeweiligen Gruppe (Staff, Studierende Health Sciences, Studierende Child Development, Absolvent/innen) und dem Geschlecht analysiert. Die befragten Teilnehmer/innen kommen aus dem psychosozialen und therapeutischen Bereich und bringen entsprechende Ausbildungen und Kernkompetenzen mit. Die Untersuchung stellte den Bedarf, die Nutzung der Methoden Supervision, psychosoziale Beratung, Psychotherapie und Systemisches Coaching gegenüber und erfasste welche Problemstellungen im Vordergrund stehen.

1.1. Die unterschiedlichen Methoden

Supervision (lateinisch für Über-Blick) ist eine Form der Beratung für Mitarbeiter/innen, unter anderem in psychosozialen Berufen (Belardi, 2002). Supervisionen werden von einem Supervisor/einer Supervisorin, die zumeist eine entsprechende Qualifikation oder Zusatzausbildung haben, geleitet. Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen lernen in der Supervision, ihr berufliches oder ehrenamtliches Handeln zu prüfen und zu verbessern. Dazu vereinbaren die Teilnehmer/innen mit dem Supervisor/der Supervisorin Ziele. Inhalte sind die praktische Arbeit, die Rollen- und Beziehungsdynamik zwischen Mitarbeiter/in und Klient/in, die Zusammenarbeit im Team oder auch in der Organisation. Supervision wird hauptsächlich im medizinischen, sozialen, pädagogischen und therapeutischen Bereich genutzt (Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagog/innen, Erzieher/innen, Ärzt/innen, Pflegepersonal, Psychotherapeut/innen, Lehrer/innen, Pfarrer/innen, etc), und zunehmend auch in der Wirtschaft (Führungskräfte) (Belardi 2002).

Der Begriff Beratung bezeichnet umgangssprachlich ein strukturiertes Gespräch oder eine vergleichbare Kommunikationsform (Brief, E-Mail o. ä.) oder auch eine praktische Anleitung, die zum Ziel hat, eine Aufgabe oder ein Problem zu lösen oder sich der Lösung anzunähern (Ernst, Kieser, 2002). Psychosoziale Beratung unterstützt Entscheidungs- und Findungsprozesse, wobei Motive, Wünsche, Lebensrealitäten und

bisherige Bildungswege der Personen aufeinander abgestimmt werden. Psychosoziale Beratung sollte mit einem Ressourcenmodell im Gegensatz zum bisherigen Defizitmodell arbeiten, d.h. mit einer veränderten Betrachtungsperspektive. Ressourcen sind alle Dinge, die wir zur Lebensbewältigung und Lebensgestaltung benötigen und deshalb erhalten, gewinnen oder schützen wollen (Bamler, Werner, Nestmann, 2013). Die Beratung in Organisationen hat unter den Begriffen Coaching und Beratung in den letzten zwanzig Jahren einen starken Boom erfahren. Viele Vorgangsweisen benennen sich Coaching: Coaching im Leistungssport, Coaching als Einzeltraining oder Expert/innenberatung, Coaching als neuer Ausdruck für die "Veränderung von Menschen in eine bestimmte Richtung". Systemisches Coaching ist ziel- nicht ursachenorientiert (Radatz, 2006). Der Einsatz von Potenzialanalyse, Nachwuchs-Assessment-Center und Führungskräfte-Evaluationen förderte den mannigfaltigen Markt zur Analyse und Förderung der Ressourcen und Sozialkompetenzen (Galdynsky 2009, Belardi et al. 2011). Laut einer Umfrage des Bonner Weiterbildungsmagazins managerSeminare (www.mangaerSeminare.de: http://www.managerseminare.de/blog/weiterbildungstrends-was-uns-im-jahr-2010-beschaeftigen-wird/2010/01#more-1492) rangiert im Managementbereich 2010 und 2012 Systemisches Coaching im deutschsprachigen Raum auf dem ersten Platz und ist die am häufigsten eingesetzte Trainings- bzw. Beratungsform (Rauen 2012). Eine Onlinebefragung durch 30 Auftrag gebende Unternehmen und 30 Business-Coachs ergab, dass Coaching in Österreich auch weiterhin boomen wird (Bauer 2013).

Psychotherapie ist auf den Prozess der Wiedererlangung der Selbstbestimmungskompetenz bzw. psychischen Gesundung ausgerichtet, die Zielgruppe ist somit klar abgegrenzt (Kriz 2007). Eine Gesundheitsbefragung laut Statistik Austria für 2006/2007 in Österreich ergab, dass 50.000 Männer und 84.000 Frauen ab 15 Jahren und älter Psychotherapie in Anspruch genommen haben (Jahrbuch der Gesundheitsstatistik 2011). Auch im Jahr 2009 nahmen lt. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (2011) 130.000 Menschen psychotherapeutischen Support in Anspruch.

2. Stichprobe

Am Interuniversitären Kolleg für Gesundheit und Entwicklung in Seggau (http://www.inter-uni.net/) nahmen an einer (Online-)Untersuchung zur Inanspruchnahme von Unterstützungs- und Support- Möglichkeiten und den Hauptproblemen, die in der Unterstützungssuche angesprochen wurden, insgesamt 112 Personen teil, davon konnten 99 Datensätze in der Auswertung berücksichtigt werden. Angeschrieben wurden 200 Studierende bzw. Absolvent/innen der Lehrgänge „Health Sciences“ und „Child

Development“ sowie 20 Staff-Mitglieder, die Rücklaufquote betrug 45%. 31 Männer und 65 Frauen beantworteten den Fragebogen, 3 Personen gaben ihr Geschlecht nicht an. Bei den vier Gruppen (siehe Tabelle 1), wird deutlich, dass sich im Staff mehr Männer befinden, während unter den Studierenden der beiden Studienrichtungen Health Sciences und Child Development und auch bei den Absolvent/innen die Frauen in der Überzahl sind. Da die Zellbesetzung nicht proportional ist ($Chi^2 = 14{,}24$, p=.003), wurden bei den Varianzanalysen nur die Haupteffekte interpretiert.

Tabelle 1: Zusammensetzung der vier Gruppen nach Geschlecht, Alter undAusbildung

	Männer N	*Frauen* N	*Gesamt* N	*Alter* Jahre	*Bachelor* N	*Master* N
Gruppe 1: Staff	10	3	13	51,17	0	13
Gruppe 2: Health Sciences	12	33	45	49,81	16	29
Gruppe 3: Child Development	5	20	25	41,66	14	11
Gruppe 4: Absolvent/innen	4	9	16	46,31	0	11
Gesamt	31	65	96/99	47,36	30	64

Der Altersrange beträgt 26 bis 73 Jahre, wobei es keinen Geschlechtsunterschied im Alter gab (MMänner=47,19; MFrauen=47,27). Die vier Gruppen unterscheiden sich aber im Alter (F3,83) =3,306, p = ,024). Der Staff war im Durchschnitt am ältesten (M=51,17 Jahre) und unterschied sich signifikant von der Gruppe der Child Development Studierenden (M= 41,66 Jahre), welche die jüngste Gruppe darstellte. Die Gruppe der Health Sciences Studierenden (M=49,81 Jahre) und die Absolvent/innen (M=46,31 Jahre) waren nur wenig jünger als der Staff. Bei der höchsten Ausbildung (bis Matura/Bachelor, ab Master/Diplom/Doktorat) besaßen im Staff und bei den Absolvent/innen alle mindestens einen Master-Abschluss. In den beiden Studierendengruppen hatten vor allem die Health Sciences Studierenden öfter einen Master-Abschluss (Bachelor: 35%, Master: 64,4%), während sich in der Child Development Gruppe mehr Studierende mit Bachelor-Abschluss befanden (Bachelor: 56%, Master: 44,0%). Insgesamt haben 32% aller Befragten einen Bachelor und 67% einen Master (Chi^2=11,56, p=,001) (siehe Tabelle 1).

Die Gruppe „bis Bachelor“ besteht zu 89% Frauen und zu 11% aus Männern. Die Gruppe „ab Diplom/Master“ besteht zu mehr als die Hälfte (56%) aus Frauen und zu knapp der Hälfte (42%) aus Männern. Die Verteilung stellte sich als nicht proportional heraus ($\chi^2_1 = 10{,}431$; p = 0,0001). Die Gruppe „bis Bachelor“ besteht überzufällig häufig

aus Frauen, die Gruppe „ab Diplom/Master“ besteht überzufällig häufig aus Männern (s. Tabelle 1). Bei den Berufsgruppen (Mehrfachantworten waren möglich) sieht man bei den psychosozial arbeitenden Teilnehmer/innen keinen Geschlechterunterschied. In den medizinischen, physio- und ergotherapeutischen Berufen arbeiten mehr Frauen, in der Lehre und der Forschung gibt es tendenziell mehr Männer. Die Gruppe der Männer ist zu jeweils der Hälfte (48%) „lehrend“ und „forschend“ tätig, knapp ein Drittel (29%) „psychosozial, soziologisch“ und knapp ein Viertel (23%) „medizinisch, physiologisch“. In der Gruppe der Frauen sind die Hälfte (51%) „medizinisch, physiologisch“ tätig, ein Drittel „psychosozial, soziologisch“ (34%) und „lehrend“ (31%) sowie knapp ein Viertel (22%) „forschend“. Ordnet man Staff, Studierende Health Sciences, Studierende Child Development und Absolvent/innen den Berufsgruppen zu, konnte festgestellt werden, dass vom Staff knapp zwei Drittel „psychosozial, soziologisch“ und „lehrend“ (62%) arbeitet. Knapp ein Viertel (23%) arbeitet „medizinisch, physiologisch“ und 15% „forschend“. Von den Health Sciences Studierenden arbeitet annähernd die Hälfte (44%) „medizinisch, physiologisch“ und jeweils knapp ein Drittel (29%) „psychosozial, soziologisch“ sowie „lehrend“. Etwas mehr als ein Drittel (36%) dieser Gruppe arbeitet „forschend“. Bei den Child Development Studierenden sind die Hälfte (52%) „medizinisch, physiologisch“ tätig, ein Drittel (36%) „lehrend“, mehr als ein Viertel (28%) „psychosozial, soziologisch“ und 8% „forschend“. Bei den Absolvent/innen sind jeweils mehr als ein Drittel (38%) „lehrend und forschend“ tätig, knapp ein Drittel (31%) „medizinisch, physiologisch“ und 19% „psychosozial, soziologisch“ (s. Tabelle 2).

Tabelle 2: Berufliche Orientierung: Gruppe und Geschlecht

	Psychosozial, soziologisch	*Medizinisch, Physio-, Ergo-, Logotherapie*	*Lehren*	*Forschen*	
Staff	8	3	8	2	N=13
Stud_HS	13	20	13	16	N=45
Stud_CD	7	13	9	2	N=25
Absolvent	3	5	6	6	N=16
Männer	9	7	15	15	N=30
Frauen	22	33	20	14	N=65

3. Ergebnisse

3.1. Inanspruchnahme von Support

Es wurden vier verschiedene Support-Möglichkeiten für im psychosozialen und therapeutischen Bereich arbeitende Personen vorgegeben. Diese vier Formen sind Supervision, psychosoziale Beratung, Systemisches Coaching und Psychotherapie. Es wurde überprüft, ob sie unterschiedlich stark von den einzelnen Gruppen Staff, Studierende Health Sciences, Studierende Child Development, Absolvent/innen und jeweils von Männern und Frauen genützt werden.

3.1.1. Staff, Studierende Health Sciences, Child Development, Absolvent/innen

Von der Gruppe Staff und den Studierenden Health Sciences wurde von annähernd zwei Drittel (60%), von den Absolvent/innen zu mehr als einem Drittel (38%) regelmäßig Supervision in Anspruch genommen. Die Gruppe Child Development hat diese Methode überzufällig häufig gewählt (100%). Knapp ein Drittel der Gruppe Staff (31%) und annähernd ein Viertel der Studierenden Health Sciences (20%) nahm die Methode psychosoziale Beratung in Anspruch. Von den Studierenden Child Development wählten 12% diese Methode, von den Absolvent/innen nahmen mehr als ein Drittel (38%) diese Methode in Anspruch. Mehr als ein Drittel der Gruppe Staff (38%) und mehr als ein Viertel der Studierenden Health Sciences (27%) wählten die Methode Systemisches Coaching. Von den Studierenden Child Development wählten 16% diese Methode, von den Absolvent/innen 13%.
Mehr als ein Drittel der Gruppe Staff (38%) und der Studierenden Health Sciences nahmen regelmäßig die Methode Psychotherapie in Anspruch. Von den Studierenden Child Development wählte knapp ein Viertel (24%) Psychotherapie, von den Absolvent/innen nahmen nur 13% diese Methode in Anspruch (s. Abbildung 1).

3.1.2. Männer und Frauen

Annähernd zwei Drittel der Männer (60%), und mehr als drei Viertel der Frauen (77%) nahmen die Methode Supervision in Anspruch. Annähernd drei Viertel der Frauen (72%) und mehr als ein Viertel der Männer (27%) wählte die Methode psychosoziale Beratung. Etwa ein Viertel der Frauen (23%) und mehr als ein Viertel der Männer (27%) wählte Systemisches Coaching. Von den Männern wählte knapp ein Viertel (27%) und von den Frauen knapp ein Drittel (32%) die Methode Psychotherapie als Unterstützungsmethode (s. Abbildung 1).

Abbildung 1: Inanspruchnahme der verschiedenen Support-Methoden

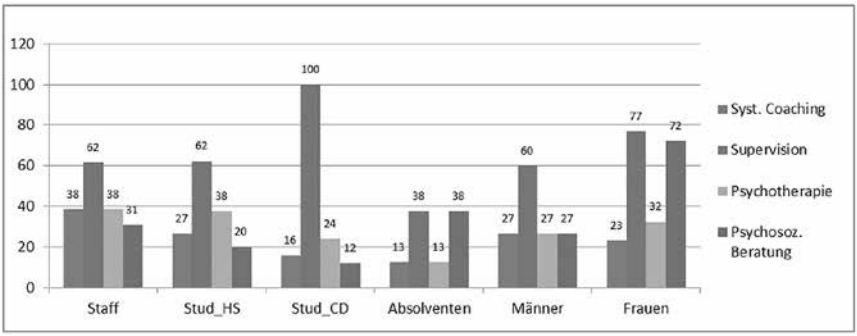


Abb._1 Gegenüberstellung Inanspruchnahme Support-Methoden im Gruppenvergleich

Es wurde eine übergreifende Varianzanalyse berechnet, indem die Summe aller genützten Unterstützungen gebildet wurde. Insgesamt ergaben sich weder ein Gruppen- noch ein Geschlechtsunterschied. Es zeigt sich, dass zwar unterschiedliche Verfahren präferiert werden, sich aber alle Teilnehmer/innen an der Befragung im Durchschnitt gleich oft Unterstützung holen ($M_{Männer}$=9,35; M_{Frauen}=9,62; M_{Staff}=9,58;M_{Stud_HS}=9,46; M_{Stud_CD}=9,52; M_{Absolv}=9,82).

3.2.Themenwahl

Bei der Untersuchung, welche Anliegen die einzelnen Gruppen gerne für sich persönlich klären würden, wurden die wichtigsten Themen herausgegriffen.

3.2.1. Staff, Studierende Health Sciences, Child Development, Absolvent/innen

Annähernd zwei Drittel der Gruppe Staff (62%) und der Gruppe Health Sciences (64%) sowie der Gruppe Child Development (68%) möchten vorrangig das Thema „unbewusste Blockaden/eigene Stärken“ klären. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Absolvent/innen, für diese hat das Thema „berufliche Orientierung“ Vorrang (50%). Für mehr als die Hälfte der Gruppen Staff (54%) und Child Development (56%) ist an zweiter Stelle das Thema „berufliche Orientierung“ wichtig. Für mehr als ein Drittel der Gruppe Health Sciences (38%) folgen die Themen „berufliche Orientierung“ und „Strategieentwicklung“ an zweiter Stelle. Annähernd die Hälfte der Absolvent/innen (44%) möchte „unbewusste Blockaden/eigene Stärken“ klären. An dritter Stelle erachten mehr als ein Drittel der Gruppen Staff (38%) und Child Development (40%) das Thema „Zeit- und Selbstmanagement“ als klärungsbedürftig. Knapp ein Drittel der Absolvent/innen (31%) erachten jeweils die Themen „Strategieentwicklung“ und „Mitarbeiter/innenführung“ als klärungsbedürftig.

3.2.2. Männer und Frauen

Vorrangig wird von mehr als der Hälfte der Männer (58%) und von zwei Drittel der Frauen (65%) das Thema „unbewusste Blockaden/eigene Stärken“ als klärungsbedürftig erachtet. An zweiter Stelle möchten annähernd die Hälfte der Männer (45%) und der Frauen (48%) das Thema „berufliche Orientierung“ für sich klären. Annähernd die Hälfte der Männer (42%) und knapp ein Drittel der Frauen (29%) möchte an dritter Stelle das Thema „Zeit- und Selbstmanagement“ für sich klären (s. Abbildung 2). Die Absolvent/innen berichten von einer etwas anderen Rangreihe der Themen, die sie beim psychologischen Support ins Zentrum stellen als die Studierenden und der Staff – nämlich die berufliche Orientierung –, was vermuten lässt, dass sie sich nach Abschluss ihrer Ausbildung in einem anderen beruflichen Entwicklungsprozess befinden als die noch aktiv Studierenden und der Staff der Bildungseinrichtung.

Abbildung 2: Themenwahl beim Support

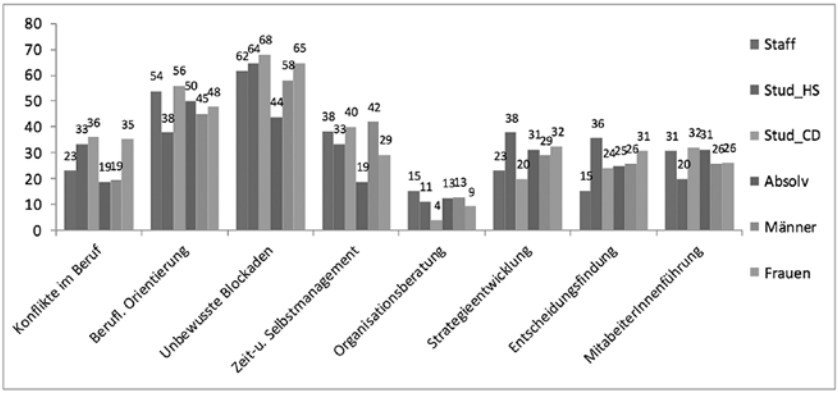


Abb. 2 Gegenüberstellung Themenwahl im Gruppenvergleich

4. Interpretation

Die Teilnehmer/innen an der Umfrage der beiden Lehrgänge (Health Sciences, Child Development) und die Absolvent/innen bestanden zu drei Viertel aus weiblichen und zu einem Viertel aus männlichen Personen, bei den Lehrenden verhält es sich gegengleich. Es haben prozentuell mehr Männer an der Befragung teilgenommen als Frauen (39,63% Frauen: 65 von insgesamt 164 Angeschriebenen, 55,36% Männer: 31 von insgesamt 56 Angeschriebenen). Die Geschlechterverteilung ist in Bezug auf die Tätigkeit und die Ausbildung auffallend. In den medizinischen, physio- und ergotherapeutischen Berufen arbeiten mehr Frauen als erwartet. Die Lehrenden sind tendenziell öfter im

psychosozialen Bereich tätig. Ebenso haben überzufällig viele Frauen einen Bachelor-, während überzufällig viele Männer einen Masterabschluss haben.

Ausbildung und Geschlecht spielen bei der Methoden- bzw. der Themenwahl keine Rolle. Bei einem Altersrange von 26-73 Jahren haben sich im Durchschnitt alle Teilnehmer/innen gleich oft Unterstützung geholt, im Mittel etwas öfter als 9 Mal.
Als Methode wurde von allen Gruppen vorrangig Supervision in Anspruch genommen, wobei sich die Gruppe Child Development auffallend häufig dafür entschied. Auch die Gruppe der Frauen entschied sich häufiger für diese Methode als die Gruppe der Männer. Aus Sicht der Autorin ist einerseits die Berufsgruppe sowie auch das Angebot im Berufskontext und am Interuniversitären Kolleg ein Grund dafür. An zweiter Stelle steht psychosoziale Beratung, wobei im Rahmen des Studiums am Kolleg, fast selbstverständlich, ein breites Angebot vorhanden ist. Psychotherapie ist eher ein Support, der außerhalb des Kollegs im eigenen Berufsumfeld aktiv gesucht wird. Systemisches Coaching wird am wenigsten in Anspruch genommen, es scheint auch eher im Kontext beruflicher Orientierung und nicht während des Studiums von Relevanz zu sein, da hier Beratung im Kontext von Organisationen im Vordergrund steht. Die Methoden Supervision, psychosoziale Beratung und systemisches Coaching haben ihren (gemeinsamen) Schwerpunkt eher in der nicht so tief gehenden Einwirkung (Beratung) bei psychosozialen persönlichen bzw. beruflichen Problemen, während in der Psychotherapie ein viel stärkeres und tieferes Veränderungspotential auf die Personen einwirkt.
Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass in sozialen Berufsfeldern tätige Menschen, vor allem Supervision als die Methode der Wahl in Anspruch nehmen wollen, jedoch ist es die bekannteste Methode und wird zumeist von den Unternehmen vorgegeben. Wie die Literatur und Praxis zeigen ist eine Vielfalt an Support-Angeboten verfügbar und wird bei speziellen Problemstellungen und Bedarf auch gewählt.

Das vorrangig klärungsbedürftige Thema ist „unbewusste Blockaden/eigene Stärken", die Geschlechterverteilung ist hier ziemlich ausgeglichen und es gilt für alle vier Gruppierungen. Für den Staff stehen auch berufliche Orientierung und Zeitmanagement im Vordergrund. Für die Absolvent/innen sind berufliche Orientierung, Mitarbeiter/innenführung und Strategieentwicklung relevante Themen. Bei den Studierenden in Health Sciences stehen Entscheidungsfindung und Strategieentwicklung, bei den Studierenden von Child Development Zeitmanagement und berufliche Orientierung im Focus. Unabhängig von der Methode – und das ist eine Limitierung, denn es wurden nur vier Support-Methoden explizit zur Auswahl angeboten – stehen das persönliche Wohlbefinden bzw. die persönliche Zielerreichung aller im psychosozialen und medizinischen Bereich tätigen Personen im Vordergrund.

Evelyn Kienzer, MSc
Gesundheitswissenschafterin und Doktorandin an der Universidad Central de Nicaragua (UCN)
Interuniversitäres Kolleg für Gesundheit und Entwicklung Graz/Seggau
E-Mail: kienzer.coaching@gmail.com

Univ.-Prof.in i.R. Dr.in Roswith Roth
Gesundheitspsychologin, klinische Psychologin, Psychotherapeutin
Karl-Franzens-Universität Graz
E-Mail: roswith.roth@uni-graz.at

Literatur

Bauer, Karin (2013). Boom voran: **Coaching genießt einen guten Ruf.** In Management Standard. Abgerufen am 10. Oktober 2013. http://derstandard.at

Belardi, Nando (2002): **Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven.** München: C.H.Beck.

Belardi, Nando, Lale Akgün, Brigitte Gregor & Thomas Pütz (2011): **Beratung. Eine sozialpädagogische Einführung.** Weinheim, München: Juventa Verlag

Berit Ernst & Alfred Kieser (2002): **Versuch, das unglaubliche Wachstum des Beratungsmarktes zu erklären.** In: Rudi Schmidt, Hans-Joachim Gergs und Markus Pohlmann (Hrsg.): Managementsoziologie. Perspektiven, Theorien, Forschungsdesiderate. München und Mering: Rainer Hampp Verlag,

Galdynsky, Karolina & Kühl, Stefan (Hrsg.) (2009): **Black-Box Beratung? Empirische Studien zu Coaching und Supervision.** VS Verlag für Sozialwissenschaften

Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger (2011): **Psychische Erkrankun- gen: Hohe Wachstumsdynamik in Österreich.** Abgerufen am 10. Oktober 2013. http://www. hauptverband.at/portal27

Interuniversitäres Kolleg für Gesundheit und Entwicklung (2013): **Curriculum Health Sciences, Child Development.** Abgerufen am 20. Juni 2013. http://www.inter-uni.net

Jahrbuch der Gesundheitsstatistik (2011): **Publikationen & Services.** Abgerufen am 10. Oktober 2013. https://www.statistik.at/web_ de/services/publikationen/4/index.html

Kriz Jürgen (2007): **Grundkonzepte der Psychotherapie.** 6. Auflage, Beltz, Weinheim

Bamler, Vera, Werner, Jillian & Nestmann, Frank (2013): **Psychosoziale Beratung: Entwicklungen und Perspektiven. Resonanzen.** E-Journal für Biopsychosoziale Dialoge in Psychotherapie, Supervision und Beratung,1(1), 79-91. Zugriff am 05.05.2015. Verfügbar unter http://www.resonanzen-journal.org.

Petzold, Hilarion G., Schigl, Brigitte, Fischer Martin & Höfner, Claudia (2003): **Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation.** Leske + Budrich, Opladen.

Radatz, Sonja (2013): **Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen.** 8. Auflage. Wien: Verlag Systemisches Management

Rauen, Christopher (Hrsg.) (2012): **Umfrage: Coaching am beliebtesten.** In Coaching Mag.azin 3/2012, S 9.

Roth, Roswith, Mitsche, Marion, Pass, Paul & Endler, P. Christian (2014): **Curricula an einer Universitätsnahen Institution – ein mögliches Modell für die Universität:** Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 9(2), 109-117.

ÖAGG VORSTAND

Laudatio

zu Ehren von Dr^{in} Ingrid Krafft-Ebing

Dr^{in} Ingrid Krafft-Ebing, Trägerin eines berühmten Namens, ist eine der bedeutenden Frauen in der mehr als 50-jährigen Geschichte des Österreichischen Arbeitskreises für Gruppendynamik und Gruppentherapie (ÖAGG). Seit 1968 war sie eng mit der Geschichte und Vielfalt des ÖAGG verbunden. Zu diesem Zeitpunkt hatte sie ihr Psychologiestudium abgeschlossen, war als Assistentin an der Universität tätig und mit dem Aufbau der Psychologischen Studentenberatung in Graz befasst. Sie bewegte sich souverän in diesem Lernfeld und hat es entscheidend mitgestaltet. Die Basiskompetenz damals waren Gruppendynamik und Gruppentherapie. Sie ergänzte diese durch eine psychoanalytische Ausbildung im Arbeitskreis für Tiefenpsychologie. Langjährig war das internationale Seminar in Alpbach für sie ein wichtiges Forum. Zuletzt war sie dort in einer Leitungsfunktion tätig und damit, wie auch im ÖAGG, der Tradition Raul Schindlers verpflichtet.

Neben weiteren wesentlichen Funktionen und Lehrtätigkeiten im ÖAGG – insbesondere in den Fachsektionen Gruppenpsychoanalyse sowie Gruppendynamik und Dynamische Gruppenpsychotherapie ebenso wie in der Sektion Supervision und Coaching – war es eine besondere Herausforderung, den ÖAGG als Generalsekretärin zu leiten. Als bereits erfahrenes und besonderes vertrauenswürdiges Präsidiumsmitglied wurde sie 2001, in einer kritischen Phase des ÖAGG, zur Generalsekretärin gewählt. Sie trug wesentlich zur Stabilisierung der, nicht zuletzt durch das Psychotherapiegesetz und dessen Folgen in konfliktreiche Unordnung geratene, Struktur des ÖAGG bei.

Es gelang ihr die Einheit des ÖAGG im Spannungsfeld Beratung und Psychotherapie zu erhalten und gleichzeitig den Mitgliederbereich zu fördern. In ihrer Ära kam es zu Kooperationen der Fachsektionen Integrative Gestalttherapie und Psychodrama mit der Donau-Uni Krems. Eine visionäre Entscheidung der, angesichts der aktuellen Akademisierungsdiskussion in Vorbereitung einer Änderung des Psychotherapiegesetzes, besondere Bedeutung zukommt.

In ihrer Periode als Generalsekretärin gelang es ihr, einen Vertrag mit dem Wiener Krankenanstaltenverbund (KAV) für die Koordination der Supervision abzuschließen

und einen qualifizierten Pool von Supervisoren und Supervisorinnen aufzubauen. Unter ihrer Mitwirkung wurde dieser Vertrag erst jüngst um den Bereich Coaching für Führungskräfte des KAV erweitert.

Ingrid Krafft-Ebing ist jemand, der die Entwicklung des psychotherapeutischen Propädeutikums im ÖAGG immer wohlwollend unterstützte. Als Lehrende wird sie aufgrund ihrer Persönlichkeit und ihres Wissens besonders geschätzt. Jedenfalls ist es mir und vielen anderen im ÖAGG eine Ehre in Freundschaft mit Ingrid Krafft-Ebing verbunden zu sein und weiter auf ihre Unterstützung zu vertrauen.

Prof^{in} Dr^{in} Ursula Margreiter

ÖAGG VORSTAND

Neue Mitglieder im ÖAGG

Belleflamme Danielle, *Wien*
Bischof Hannah Mag.[a], *Wien*
Buchner Christina, *Wien*
Burda Sonja, *Wien*
Drennig Saskia Mag.[a], *Wien*
Ertl Manuela Mag.[a], *Wien*
Falchetto Sara-Mia DSA, *Wien*
Fazekas Christian Priv.-Doz. Dr.med.univ., *Steiermark*
Fitzthum Nicole Mag.[a], *Wien*
Forcher Gerd MMag., MSc, *Tirol*
Fritz-Trappel Irmgard Dr.[in], *Steiermark*
Gartner Johann Ing., *Oberösterreich*
Grapentin Paul Gerhard, *Wien*
Groschopf Isabel Mag.[a] (FH), *Wien*
Guggenberger Andrea Mag.[a], *Wien*
Gusenbauer Nina, *Oberösterreich*
Hansche Petra Maria, *Oberösterreich*
Haschka Heidemarie DSA, *Wien*
Hillinger Veronika, *Oberösterreich*
Hitzelhammer Susanna, *Niederösterreich*
Holler Christopher, *Steiermark*
Kaiser Gabriele, *Steiermark*
Kalmar Gabriele, *Niederösterreich*
Kampichler Martina, *Niederösterreich*
Karner Franziska Pauline, *Steiermark*
Kaucic-Rieger Doris, *Steiermark*
Kerbl-Aschermann Brita Mag.[a], *Wien*
Kerschbaumer Claudia, *Oberösterreich*
Klaffenböck Mariella-Rosemarie MMH, *Oberösterreich*
Kolbe Franziska, *Steiermark*
Kolvenbach Tim Dipl. Psych., *Wien*
Koubek Doris Dr.[in], *Wien*
Krausler Marco, *Niederösterreich*
Martini Birgit Mag.[a], *Wien*
Moore Dana Dr.[in], *Steiermark*
Nagel Tanja Mag.[a], *Wien*
Nößler Barbara MSc, *Steiermark*
Ofner-Reßler Lukas DI, MSc, *Steiermark*
Peterlechner Andreas Dipl. Päd. MSc, *Oberösterreich*
Pichler Katharina Mag.[a], *Oberösterreich*
Rass Anna Mag.[a], *Niederösterreich*
Rastner Wilhelm Mag., *Wien*
Reiner Melanie, *Wien*
Sablatnig Natalie, *Steiermark*
Scarano Maria Mag.[a], *Wien*
Schiener Friedrich Mag., *Wien*
Schneditz Andreas Joachim DSA, *Wien*
Schnellinger Eva-Maria, *Oberösterreich*
Seidl Gerald, *Wien*
Seidl Susanne Mag.[a], *Oberösterreich*
Silberschneider Ulrike Anna BA, *Steiermark*
Sinnl Magdalena Mag.[a] (FH), *Wien*
Sölkner Jakob BA, *Steiermark*
Sotular-Gahr Barbara Mag.[a], *Wien*
Steinberger Sigrid, *Niederösterreich*
Stejskal Anton, *Oberösterreich*
Taghavi Farzaneh, *Wien*
Temt Christopher Mag. (BWL), *Wien*
Teubenbacher Karl-Heinz, *Wien*
Tiefenbacher Tanja Mag.[a], *Kärnten*
Wagner Christian Michael Dipl.-Psych., *Oberösterreich*
Winterling Andrea Albertina, *Wien*
Wögerer Klaus Mag. (FH), *Oberösterreich*
Wurzwallner Christian Mag., *Steiermark*
Wutti Daniel MMag., *Kärnten*
Zeiner Veronika Mag.[a], *Wien*
Ziegerhofer Michael Mag.,*Steiermark*
Zitzenbacher Ulrike Mag.[a], *Wien*

Bibliotheksöffnungszeiten

Die Öffnungszeiten der ÖAGG-Bibliothek für Herbst/Winter und Frühling 2016:

Mittwoch von 17.30–20.00 Uhr:
4. November, 2. Dezember, 13. Jänner, 10. Februar, 9. März, 13. April, 11. Mai, 8. Juni

Freitag von 15.00–19.00 Uhr:
30. Oktober, 27. November, 29. Jänner, 26. Februar, 18. März, 29. April, 20. Mai, 24. Juni

BEZAHLTE ANZEIGE

Ruhiges schönes Praxiszimmer in zentraler Lage zu vermieten

In traditionsreicher psychiatrisch/psychotherapeutischer Gemeinschafts-Praxis im 9. Bezirk, Nähe Berggasse ist ein kleiner Raum zu 350,- Euro pro Monat inkl. Heizung und aller Nebenkosten zu vermieten.
Nutzungsbeginn: ab sofort

Interessenten/Innen wenden sich bitte an Dr. Regina Hofer unter praxis@regina-hofer.at oder unter Tel.: 0669/11501735.

pta

psychotherapeutische
ambulanz | ÖAGG

Die neu gegründete **Psychotherapeutische Ambulanz des ÖAGG** bietet in Kooperation mit der Wiener Gebietskrankenkasse **kostenlose Gruppenpsychotherapie** an. Sie vereint Psychotherapie, psychologische Diagnostik und fachärztliche Betreuung **unter einem Dach**.

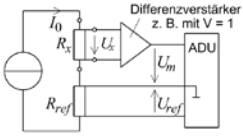
Nähere Informationen und weitere auf **individuelle Bedürfnisse** abgestimmte Angebote finden Sie auf
www.pt-ambulanz.at

Marxergasse 25, 1030 Wien
+43 1 710 57 64
office@pt-ambulanz.at
pt-ambulanz.at

32. Gruppendynamiktage in Gallneukirchen

15.-16.Jänner 2016

Widerstand als Ressource – Ressourcen als Widerstand. Und was kommt danach?



Das Thema:

Widerstand? Schon wieder Widerstand? Ja, weil im Widerstand wertvolle Ressourcen verborgen sind, die für unsere persönliche Entwicklung und Lebensgestaltung sinnvoll sind! Was hat der Impuls des „Nicht mit mir!“ in sich und vor allem, was kommt danach?
Darauf richtet sich der Fokus dieser Tagung, den wir aus gesellschaftspolitischer, psychologischer und gruppendynamischer Sicht beleuchten und reflektieren wollen.

Fragestellungen:

Wir leben in Zeiten der individuellen und gesellschaftlichen Veränderungen und Umbrüche. Die Differenzen werden größer, die Komplexität nimmt zu. Nicht alles schmeckt uns, nicht alles passt uns. Wer hat da den Einblick, wer hat den Überblick? Wir alle sind immer schneller gefordert Entscheidungen zu treffen und Veränderungen zu bewältigen.
Wenn wir unseren Platz behaupten, ja unsere Welt ein Stück mitgestalten wollen, dann müssen wir uns sichtbar machen, dann müssen wir mitreden, Stellung beziehen. Wann also mitgehen, wann stehen bleiben, und wann dagegen halten? Wie lässt sich überhaupt Widerstand organisieren, wie kann man Widerstand auch sinnvoll als positive Kraft einsetzen? Und was kommt nach dem Widerstand? Kann die eigene Zivilcourage vor den Ängsten bestehen?

Arbeitsweise:

Auf dieser Tagung wollen wir uns mit Aufbau, Förderung und Entwicklung von Widerstandsressourcen, sowie mit Sinn und Unsinn, Nutzen und Schaden, Motivation und Frustration im Umgang mit Widerstand und im Erleben von Widerstandsarbeit auf persönlicher, beruflicher und gesellschaftspolitischer Ebene beschäftigen (Einzel – Gruppe – Organisation).

ReferentInnen der Fachtagung:

- Sonja Ablinger – ehemalige Nationalratsabgeordnete und Frauenvorsitzende der SPÖ, Vorsitzende des Gewaltschutzzentrums Oberösterreich und des Österreichischen Frauenrings
- Em. Univ.-Prof. Dr. Klaus Ottomeyer – Psychologe, Psychonalytiker mit Schwerpunkten in Ethnopsychoanalyse sowie in Psychotraumatologie, Professor der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
- Mag. Dominik Pesendorfer – Gruppendyamiktrainer im ÖAGG, beraterInnengruppe Naschmarkt
- Philip Schimek – Bildungs- und Personalmanager, Gruppendynamik-Trainer, Organisationsberater, Mitglied der beraterInnengruppe naschmarkt

Anmeldung und Organisation:

Ort: Hotel Waldheimat, 4210 Gallneukirchen, Oberndorf 23, www.hotel-waldheimat.at

Tagungsbeitrag: Bei Zahlungseingang bis 30.11.2015: € 160,–, anschließend und vor Ort:. € 190,–.

Kontakt/Anmeldung: Verbindliche Anmeldungen per Mail bitte an: gallneukirchen2016@gmail.com

Bankverbindung: IBAN = AT48 1200 0006 1137 1006, BIC = BKAUATWW
Empfänger: ÖAGG-GDDG, Verwendungszweck: „GD-Tage 2016“

Stornierung: Bei Stornierung ab dem 16.12.2015 wird die halbe, ab dem 06.01.2016 die volle Teilnahmegebühr einbehalten. Es kann eine Ersatzperson genannt werden.

Zimmerreservierung: Bitte Zimmer unter „Gruppendynamiktage 2016“ direkt im Hotel Waldheimat buchen. Tel.: +43 7235/64951, waldheimat@diakoniewerk.at

Es gibt ausschließlich Doppelzimmer. Bitte geben Sie an, wen Sie als ZimmerpartnerIn wünschen. Weiter bitten wir Sie, dem Hotel bekannt zu geben, an welchen Tagen Sie am Essen teilnehmen werden. Es gelten die Stornobedingungen des Hotels Waldheimat.

Anrechenbarkeit: Die Teilnahme wird als Theorieveranstaltung gemäß den ÖAGG Ausbildungsrichtlinien der Fachsektion GD.DG im Ausmaß von 10 Stunden anerkannt.

Konzept- und Organisationsteam

- Mag.ª Ulli Brezovich – Handelswissenschafterin, Unternehmensberaterin & Trainerin, Projektmanagerin
- Peter Ettl – Unternehmensberater und Coach, Gruppendynamiker und Systemiker mit Managementexpertise, Triathlet und Hochseesegler
- Mag. Michael Karsten Schulze – Politikwissenschafter, Gruppendynamiker, Facilitator, OE-Berater
- Mag.ª Patrizia Tonin, MSc – Supervisorin & Coach (ÖVS), Beratung & Trainings, TONIN COMMUNICATIONS
- Karl Michael Waldstein – Biologe, Team- und OE-Entwicklung bei Dr. Waldefried Pechtl, Spielpädagoge, NLP-Master Practitioner, Trainer und Projektmanager in der Erwachsenenbildung
-

Der Folder mit komplettem Tagungsprogramm als pdf demnächst unter http://gddg.at/.

Wir freuen uns über ihre Teilnahme!

BEZAHLTE ANZEIGE

BEZIEHUNG IN BEWEGUNG

Ein moderner Weg in der Beratung und Therapie von Paaren

Neues Weiterbildungscurriculum in Wien!
Start: 15.Januar 2016
Info und Anmeldung:
Susanne Kloser, MSc
0699- 105 12 116 office@susannekloser.at
www.beziehunginbewegung.at
ÖAKBT

Entwicklungslinien der Gruppenpsychoanalyse

Symposium der Fachsektion Gruppenpsychoanalyse im ÖAGG
Freitag 4. bis Sonntag 6. Dezember 2015

pta Psychotherapeutische Ambulanz des ÖAGG, 1030 Wien
Marxergasse 25, Dachgeschoß

Freitag 4.12.2015

17.00 Anmeldung und Registrierung der TeilnehmerInnen
17.15 Begrüßung und Eröffnung
17.30 Vortrag Dieter Sandner – Entwicklungslinien der Gruppenpsychoanalyse
Moderation Günter Dietrich
18.30 Pause
19.00 Großgruppe Leitung Heinrich Bartuska
20.30 Abschluss

Samstag 5.12.2015

10.00 Vortrag Susann Heenen-Wolff – Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlechterrollen in der Gruppenanalyse
Moderation Markus Grubinger
11.00 Pause
11.30 Kleingruppenworkshops – exemplarische Anwendungsgebiete der Gruppenpsychoanalyse
Susann Heenen-Wolff – Geschlechterrollen in der Gruppenanalyse – Reflexion unserer Erfahrungen
Regina Hofer – Liebe unter Fremden – Gruppenanalyse und Migration
Thomas Jung – Indikation und Anwendung der Gruppenanalyse bei Kindern und Jugendlichen
Gerlinde Farkas-Zehetner – Narzissmus in der analytischen Gruppenpsychotherapie
13.00 Mittagspause
14.30 Großgruppe Leitung Heinrich Bartuska
16.00 Pause
16.20 Günter Dietrich – Laudatio zum 75. Geburtstag von Ingrid Krafft-Ebing
16.40 Gespräch mit Ingrid Krafft-Ebing – Ein Blick in die Geschichte der Sektion für analytische Gruppenarbeit im ÖAGG
17.15 Sektempfang
18.15 Abschluss

Sonntag 6.12.2015

9.00 Vortrag Regina Klein – Pferd=Vater=Analytiker, oder umgekehrt? – eine rekursive Betrachtung intersubjektiv-relationaler Sprachspiele in der Psychoanalyse
Moderation Florian Fossel

9.50 Vortrag Helga Felsberger – „In learning to communicate, the group can be compared to a child learning to speak." (Foulkes & Anthony 1957) – Sprachwissenschaftliche Überlegungen zur Gruppenanalyse

10.40 Pause

11.00 Großgruppe Leitung Heinrich Bartuska

12.30 Abschluss der Tagung

Anmeldung bitte per E-Mail an die Fachsektion Gruppenpsychoanalyse im ÖAGG, Lenaugasse 3, 1080 Wien, Österreich, sonst per Briefpost oder Fax +43 1 4053993 20
E-Mail: gpa-symposium@oeagg.at

Tagungsbeitrag: Normaltarif € 160,00 ÖAGG-Mitglieder € 140,–
Studierende / AusbildungskandidatInnen € 100,–

Einzahlung des Tagungsbeitrages bitte auf folgendes Konto:
Bank Austria – ÖAGG FS GPA Symposium.
BIC: BCAUATWW
IBAN: AT90 1200 0006 1140 0805

Das Symposium ist anrechenbar als psychotherapeutische Fortbildung im Ausmaß von 15 AE.

Psychotherapeutische Selbsterfahrungsgruppe

Der schützende Rahmen einer Gruppe erlaubt es, sich selbst im Umgang mit anderen zu erfahren, Beziehungsmuster und Wünsche zu reflektieren und damit zu einem tieferen Verständnis des inneren Erlebens zu gelangen.

Mag. Elisabeth Kalckstein, 06991/9420907
Klinische Psychologie, Psychotherapie, Gruppenanalyse

Integrative Gestalttherapie ÖAGG

Selbsterfahrung in der Gruppe – Einführungsseminare

Wien

Leitung:	Mag.[a] Dr.[in] Ingeborg Netzer, MSc und Mag.[a] Elisabeth Konecny-Knell
Zeit:	13.–15. November 2015, Beginn Freitag 16 Uhr, Ende Sonntag 12 Uhr
Ort:	Praxis Dr.[in] Ingeborg Netzer, Wolfganggasse 41/11, 1120 Wien
Anmeldeschluss:	23. Oktober 2015

Graz

Leitung:	Dr.[in] Gertraud Diestler und Mag. Christoph Lins
Zeit:	27.–29. Mai 2016, Beginn Freitag 17 Uhr, Ende Sonntag 13 Uhr
Ort:	Praxisgemeinschaft ISIT, Haydngasse 11, 8010 Graz
Anmeldeschluss:	30. April 2016

Seminarkosten:	€ 260,– (20 Einheiten) Anmeldung und nähere Information im Sekretariat der Fachsektion für Integrative Gestalttherapie, Frau Izabela Draczynski, Tel.: + 43 1 7184860

Durchgehende Anwesenheit erforderlich!

Gestalttage 2016

Sprache und Sprechen

im Alltag, in der Therapie, in der Poesie

Niemals ist alles gesagt! Wir wollen uns bei dieser Tagung auf den ganzheitlichen Dialog konzentrieren, in dem sich das Selbst konstituiert. Sprache soll nicht nur als verbaler Akt, sondern als im Leiblichen gegründeter Ausdruck verstanden werden. Die Funktionen der Sprache, der sprachliche Reichtum sowie deren Verarmung werden ebenso thematisiert wie Mehrsprachigkeit und Poesie. Sprache findet in Beziehung statt. In diesem Sinn wollen wir in Gesprächen über die Sprache in Beziehung treten.

Termin: 29. bis 30. Jänner 2016

Ort: Europahaus, 1140 Wien

Info und Anmeldung:
www.gestalttherapie.at

Vorträge und Workshops mit

Franz Schuh
Frank Staemmler
Dorit Warta
Markus Hochgerner
Brigitte Busch
Wolfgang Till
Rebecca Zach
Noemi Fischer
Yasmin Hafedh

Fachsektion Integrative Gestalttherapie im ÖAGG
Lenaugasse 3/8
1080 Wien
Tel.: +43(0)1-718 48 60

Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie

Das aktuelle Themenheft 2/2015: „Spiegeln“, Hrsg. Christian Stadler und Verena Dudde.

Aus dem Inhalt:

Christian Stadler, Verena Dudde: Vorwort
Astrid Amann: *Der Spiegel bei Moreno, Freud, Lacan und Fonagy*
Sabine Kern: *Den Blick in den psychodramatischen Spiegel wagen*
Michael Schacht: *Mehr als Spiegeln*
Ulf Klein: *Zur Neurophysiologie des psychodramatischen Spiegelns*
Astrid Amann: *Zur Praxis des Spiegelns*
Reinhard T. Krüger, Christian Stadler: Mentalisieren durch psychodramatisches Spielen
Hans-Peter Hartmann: *Narzissmus und Spiegeln*
Sonja Hintermeier: *Spiegeln bei Persönlichkeitsstörungen – Zumutung oder Hilfe?*
Kristina Scheuffgen: *Spiegeln in der Traumaverarbeitung*
Karl Staudinger: *Spiegeln im Kinderpsychodrama*
Sabine Spitzer-Prochazka: *Der Körper im Spiegel – Mit Psychodrama gegen Übergewicht*
Andreas Schulz: Partnerschaft im Spiegel von Märchen, Mythen und Legenden
Marianne Tobler-Schkölziger: *Playback-Theater – ein dynamischer Spiegel*
Ferdinand Buer: *Das Psychodrama. Ritual einer atheistischen Spiritualität*

Vorschau auf das Heft 1/2016: **„Depression“,** Hrsg. Sabine Spitzer-Prochazka und Christian Pajek; Sonderband 2015: „Empirische Forschung II“, Hrsg. C.Stadler, M.Wieser, K.Kirk

Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie
In Zusammenarbeit mit der *Fachsektion für Psychodrama, Soziometrie und Rollenspiel im ÖAGG* sowie dem Deutschen Fachverband für Psychodrama (DFP).
www.psychodramazeitschrift.com

Bestellungen, Abo-Service: http://link.springer.com/journal/11620

- Ermäßigung für StudentInnen
- 25% Rabatt für ÖAGG-Mitglieder

ÖAGG | Österreichischer Arbeitskreis für Gruppentherapie und Gruppendynamik

ÖAGG-Akademie Psychotherapeutisches Propädeutikum

WIEN – GRAZ – LINZ – ST.PÖLTEN

1080 Wien, Lenaugasse 3
Tel.: 01/405 39 95, Fax: DW 20
E-Mail: propaedeutikum@oeagg.at
Homepage: www.oeagg.at/propaedeutikum

Laufender Einstieg möglich!

KRISENINTERVENTION
Fort- und Weiterbildungscurriculum

Veranstalter: ÖAGG und ÖGATAP

Zielgruppe: Angehörige aller Berufsgruppen, die im psychosozialen bzw. psychotherapeutischen Bereich tätig sind.

Aufbau und Inhalte des Curriculums:
8 Wochenendseminare mit folgenden Themen:
Selbsterfahrung zu eigenen Krisen, Definition und Charakteristika psychosozialer Krisen, Gesprächführung bei Krisenintervention, KI bei verschiedenen Arten von Krisen und in verschiedenen Settings, Notfallpsychiatrie, Übertragung/Gegenübertragung in der KI, KI bei Suizidalität, mit Angehörigen nach einem Suizid, bei Akuttraumatisierungen sowie mit Kindern und Jugendlichen

Zeit: Geplanter Beginn – März 2016

Leitung des Curriculums, Information, Anmeldung:
Dr. Claudius Stein, 0664 416 78 07, claudius.stein@kriseninterventionszentrum.at
DDr. Wolfgang Till, 01 54 55 127, wolfgang.till@kriseninterventionszentrum.at

Lehrgang Supervision – Coaching – Organisationsberatung im ÖAGG

Das Ausbildungskomitee der Sektion SVC im ÖAGG bietet das Weiterbildungscurriculum Supervision - Coaching - Organisationsberatung mit der Dauer von 2,5 Jahren an. Diese Beratungsausbildung ist als Weiterbildung für Menschen gedacht, die bereits Lebenserfahrung mitbringen, sich im Arbeitsalltag bewährt haben und selbstreflektiert sind. Das bedeutet, die Beratungsformate Supervision oder Coaching selbst praktisch kennengelernt zu haben und damit Selbsterfahrung einzubringen.

Dies sehen wir als Basis an, die im Laufe der Ausbildung mit fachspezifischen Kompetenzen und Wissen erweitert wird. Die methodische Ausrichtung liegt in den therapeutischen Ansätzen des ÖAGG – also methodenübergreifend Gruppendynamik, Psychoanalyse, Gestalttheorie, Psychodrama und systemischer Ansatz. Die Praxisbezogenheit zeigt sich vor allem im Bearbeiten von Fallbeispiele aus dem Arbeitsbereichen der TrainerInnen und der Studierenden. Sie gibt einen Einblick in die Zukunft der Tätigkeit als SupervisorIn, Coach und OrganisationsberaterIn. Begleitet wird dieser Lernprozess zusätzlich von LehrsupervisorInnen im Einzel- und Gruppensetting.
Ein guter Mix an Praxis, Theorie und selbstorganisiertem Lernen soll die Entwicklung zum Supervisor/zur Supervisorin/Coach und OrganisationsberaterIn fördern.

Mit der Abschlussarbeit zu einem supervisionsrelevanten Thema wird auch die Auseinandersetzung mit aktueller Literatur und Forschung genutzt. Abschlussarbeiten können in der Bibliothek des ÖAGG eingesehen werden. Dieses Curriculum ist in der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) anerkannt. Der Lehrgang wird als halboffene Gruppe geführt, einzelne ausgewählte Seminare können auch von Interessierten außerhalb der Lehrgangsgruppe besucht werden.

Das aktuelle Curriculum, Termine und Zugangsvoraussetzungen finden Sie unter:
www.oeagg.at/supervision.

Transpersonale Selbsterfahrung und Holotropes Atmen

Dieses Seminar ist für Menschen gedacht, die gerne die Möglichkeiten ihres Bewusstseins nützen möchten, um seelische Wunden zu heilen, brachliegende Potenziale zu entfalten und spirituelle Einsichten zu gewinnen. Mit Hilfe von veränderten Bewusstseinszuständen, hervorgerufen durch beschleunigtes Atmen (holotropes Atmen nach Stanislav Grof), evokative Musik und prozessuale Körperarbeit, können auf einer tieferen Ebene innere Konflikte bearbeitet und einengende Lebensmuster aufgelöst werden. Dabei werden bedeutsame lebensgeschichtliche Erlebnisse, sogar bis hin zu peri- und pränatalen Einflüssen, heilsam integriert. Es können aber auch archetypische, spirituelle und mystische Erfahrungsebenen der Seele zugänglich werden, die über die gewohnten Raum- und Zeitgrenzen hinausgehen. Dadurch können Lebensprozesse tiefer verstanden, intuitive Fähigkeiten gefördert und das Vertrauen in die innere Weisheit gestärkt werden. Unterstützt durch persönlichen Erfahrungsaustausch in der Gruppe und in Kleingruppen, regelmäßige Meditationen und kontemplative Übungen werden die Erfahrungen weiter aufgearbeitet, integriert und vertieft, sodass die Erlebnisse in einem sinnvollen Bezug zum Alltag verstanden und umgesetzt werden können.

Leitung:	Dr. Sylvester Walch
Zeit:	9.3.–13.3.2016; 15.6.–19.6.2016 und 16.11.–20.11.2016
	(bei Anmeldung unbedingt Terminwunsch bekannt geben)
Ort:	Seminarhaus »Holzöstersee« (Franking – Raum Salzburg)
Kosten:	€ 680,–
Info:	Dr. Sylvester Walch, Bachstraße 3, D-87561 Oberstdorf
Anmeldung:	Telefon: +49 83 22 66 11 Fax: +49 83 22 66 01
	E-Mail: sylvester@walchnet.de Website: www.walchnet.de

Einführungsliteratur: Dimensionen der menschlichen Seele. 5. Aufl., 452 S., Düsseldorf 2012
Weiterführende Literatur: Vom Ego zum Selbst. 3. Aufl. 325 S., München 2013.
Seminarreihe – STW: Seelische Integration, transpersonale Transformation und spiritueller Weg. Start des 9. Durchgangs: Herbst 2016.
Weiterbildungscurriculum: Holotropes Atmen und Transpersonale Psychotherapie, Start des 19. Durchgangs im Herbst 2016
3-teilige Seminarreihe: Körperorientiertes Vorgehen in der Psychotherapie. Start des nunmehr 6. Durchgangs, Herbst 2016.
Nähere Infos für alle Veranstaltungen, Radiointerviews, etc. siehe: www.walchnet.de

INSPIRIERT.

Ein Plädoyer für ein neues Menschenbild. Sylvester Walch zeigt als profunder Kenner der menschlichen Psyche einen ganzheitlichen Weg der Selbstverwirklichung, der die spirituelle und psychische Entwicklung fördert. Praxisorientierte Reflexionen und meditative Übungen helfen innere Hindernisse zu überwinden, um die eigenen Potenziale besser entfalten zu können.

336 Seiten | € [D] 19,99

www.walchnet.de

© FinePic®, München

So liest man heute

VERLAGSGRUPPE
Droemer Knaur*

F65.4 – Verbrechen / Misdeed / อาชญากรรม

In Pattaya, einem Tourismus-Spot nahe Bangkok in Thailand, befindet sich der Hot Spot des Sextourismus. Jährlich strömen tausende Männer dorthin, um sich Wünsche zu erfüllen: Frauen, auch Kinder. Die Fotokünstlerin Susanne Jakszus hat in einem Kinderheim außerhalb von Pattaya fotografiert. Sie porträtierte im Child Protection Development Center Kinder, die der Pädophilie zum Opfer gefallen sind und die nun hier geschützt leben können. Die Fotostrecke in der Mitte des Buches ist der Kern. Allerdings wurde in die Fotos der Künstlerin noch einmal eingegriffen: Der Gestalter Nik Thönen hat sich die Freiheit erbeten, mit dem Bildmaterial eigenständig umgehen zu dürfen.

Vor und nach den Bildern spannen sich zwei Texte: Günther Brandstetter – Kommunikationswissenschaffter – legt die Situation von Tätern und Opfern, Ursachen und Strategien wissenschaftlich dar. Am Ende schließt der Therapeut Jonni Brem, der seit Jahrzehnten mit Männern (und Gewalt), in dem er die Verurteilung der Täter thematisiert und dafür ist, mit der Problematik an die Öffentlichkeit zu gehen – statt sie zu tabuisieren.

Das Buch „F65.4 -Verbrechen / Misdeed / อาชญากรรม“ ist ein neuer Ansatz zu diesem Thema, zu dem es viel Material, viele Stimmen und noch mehr Emotionen gibt. Es ermöglicht einen Zugang, der genau die Zwischentöne hörbar macht, die sonst im großen Lärm und in der hitzigen Diskussion untergehen. Es erlaubt einen Blick auf die Kinder, die aussehen wie alle anderen Kinder: Völlig austauschbar.

Die Autorin Mag.ª Susanne Jakszus , geboren 1968 , lebt und arbeitet in Wien und im Burgenland, ist Künstlerin, freischaffende Fotografin und Gruppendynamikerin .
Das Buch ist im Wiener OLE-Verlag erschienen.

ISBN 978-3-9807120-5-7 23,50 €
Bestellen Sie das Buch versandkostenfrei direkt im Verlag
(www.ole-verlag.at) oder im Buchhandel.

Die Begegnung der Subjekte.

Die intersubjektiv-relationale Perspektive in Psychoanalyse und Psychotherapie

Peter Potthoff & Sabine Wollnik (Hrsg.)
Gießen: Psychosozial-Verlag, 2014
ISBN 9783837923377

Die „intersubjektive Wende" hat zu einer Weiterentwicklung von Theorie und Selbstverständnis der Psychoanalyse geführt. Seit dem Erscheinen des Buches „Faces in a Cloud" von Robert D. Stolorow und George E. Atwood im Jahr 1979 wurde das intersubjektive Verständnis als einflussreiche Sichtweise der psychoanaltischen Behandlung populär und mit der Theorie des Kontextualismus in der psychoanalytischen Praxis auch wissenschaftsheoretisch eingebettet (vgl. Orange, Atwood & Stolorow 2001). Der von Peter Potthoff und Sabine Wollnik herausgegebene Band „Die Begegnung der Subjekte. Die intersubjektiv-relationale Perspektive in Psychoanalyse und Psychotherapie" folgt dem Ziel, diese Theorierichtung, die bisher überwiegend im englischsprachigen Raum beheimatet war, verstärkt auch in den deutschsprachigen Ländern zugänglich zu machen.

Die einzelnen Beiträge, verfasst von Berhard F. Hensel, Regina Klein, Peter Potthoff, Chris Jaenicke, Isolde Böhme, Hans-Jürgen Wirth, Jürgen Maurer, Heribert Blaß, Johannes Döser, Peter Geißler, Helga Felsberger, Johann August Schülein und Sabine Wollnik, fassen zentrale Annahmen der intersubjektiv-relationalen Perspektive zusammen und stellen interessante Querverbindungen her. Exemplarisch seien hier die Kapitel von drei der AutorInnen angeführt: Regina Klein wendet sich in ihrem Beitrag „Szenische Einspielungen. Frühe intersubjektiv-relationale Ansätze im deutschsprachigen Raum" kritisch der Frage der „Neuheit" der Positionen der Gruppe um Stolorow zu. Fundiert weist sie darauf hin, dass die – fast zeitgleich entwickelten – Konzepte der 1970er bis 1980er Jahre von Hermann Argelander und Alfred Lorenzer als „szenisches Verstehen" mit interaktionell-dialogischen Hintergrund zahlreiche Überschneidungen zum Konzept des intersubjektiven Raums aufweisen. Ob angesichts der psychoanalytisch-wissenschaftlichen und wissenschaftstheoretischen Bedeutung, die dem genannten Alfred Lorenzer zukommt, die im Buch von den HerausgeberInnen vollzogene „Eingemeindung" Lorenzers als „Vorläufer des Intersubjektivismus" angemessen erscheint, ist aus meiner Sicht aber noch zu klären.

Helga Felsberger geht in ihrem Beitrag „Mentalisierungsbasierte Psychotherapie als intersubjektives Verfahren“ auf die theoretischen und behandlungstechnischen Verbindungen zwischen dem mentalisierungsbasierten und dem intersubjektiven Ansatz nach. Dabei weist sie in der mentalisierungsbasierten Sichtweise der therapeutischen Situation als ein dynamisches Feld mit einer aufbauenden älteren Tradition, etwa dem „potential space“ von Winnicott, ein intersubjektives Verständnis nach.

Weiteren theoretische Querverbindungen folgt auch der Herausgeber Potthoff selbst nach, wenn er in „Intersubjektivität und Gruppenanalyse“ die Analogien zur gruppenanalytischen Theorie von S.H. Foulkes untersucht. Wenig überraschend treten dabei eine Fülle an Gemeinsamkeiten zutage, die sich bereits in den Kernbegriffen des „intersubjektiven Feldes“ gegenüber der „Gruppenmatrix“ von Foulkes abzeichnen.
Die Schlussfolgerung des Autors, dass Gruppenanalyse und (intersubjektive) Psychoanalyse historisch wesentliche Konzepte und Perspektiven teilen, ist gut nachvollziehbar, ebenso, dass der daraus erzielbare Austausch bisher eher in bescheidenem Rahmen geblieben ist, weil die Arbeiten dieser beiden Schulen gegenseitig zuwenig rezipiert worden sind.

Insgesamt bietet dieser Band eine weitreichende, aber dennoch kompakte und gut gesetzte Auswahl zur Einführung in die intersubjektive Psychoanalyse sowie deren Anwendung. Das Werk kann zur Lektüre besonders allen InteressentInnen und PraktikerInnen der psychoanalytischen Psychotherapie und der Gruppenpsychoanalyse empfohlen werden.

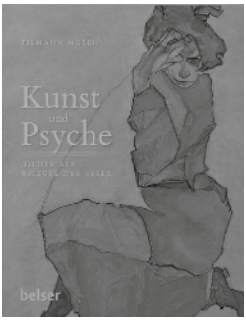
Günter Dietrich

Literatur:

Stolorow, R.D., Atwood G.E., 1979: Faces in a Cloud. Subjectivity in Personality Theory. New York: Jason Aronson.

Orange, D.M, Atwood, G.E., Stolorow, R.D., 2001: Intersubjektivität in der Psychoanalyse. Kontextualismus in der psychoanalytischen Praxis. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel

Kunst und Psyche.
Bilder als Spiegel der Seele



Tilmann Moser
Stuttgart: Belser-Verlag, 2014
ISBN 9783763026715

Der durch Veröffentlichungen wie Lehrjahre auf der Couch oder Grammatik der Gefühle bekannt gewordene deutsche Psychoanalytiker und Körperpsychotherapeut Tilmann Moser widmet sich in diesem Band der tiefenpsychologischen Betrachtung berühmter Gemälde. Seine Streifzüge durch Museen, in denen es ihm vor allem um die Entschlüsselung der Affekte und ihrer szenischen Darstellung in den Gemälden unterschiedlichster Epochen ging, mag eine Quelle der Inspiration für das vorliegende Buch gewesen sein. Moser nähert sich den Bildern als psychoanalytisch Deutender, er legt seine ausgewählten Werke gleichsam auf die Couch und assoziiert zu den einzelnen Bildelementen. Die dieser Entdeckungsreise untergelegte Hypothese ist, dass sich in den Bildern ein darin verborgenes Triebschicksal offenbart, das selbst in verschleierter oder verstellter Form einer Interpretation zugänglich ist und einen unbewussten Inhalt des Malers (die 67 besprochenen Bilder stammen bis auf zwei Ausnahmen von Männern!) offenbart.

Der Bilderreigen spannt sich von El Greco, Rubens, Rembrandt bis zu Chagall, Klimt, Nolde und Munch. Jedes dieser abgebildeten Werke wird nun von Moser in einem eigenen Aufsatz genauer unter die Lupe genommen. Dabei ist ihm auch die Einbeziehung der formalen und ästhetischen Gestaltung in die Deutung wichtig. Ein Hauptaspekt der Betrachtung ist der Brückenschlag von Kunstwerk und Therapieerlebnis, der Versuch, hier eine Analogie herzustellen. Moser verweist auf den hinter dem Bild stehenden Künstler, der etwas ausdrücken möchte. Die für ihn unerlässliche Haltung des Betrachters ist sowohl ein sich Einlassen auf die Stimmung des Bildes (das Reagieren des eigenen Unbewussten auf das Unbewusste des Werkes) als auch eine rationale Distanzierung davon. Hierin liegt meines Erachtens die Problematik der Herangehensweise in diesem Buch: Denn Moser bleibt trotz aller Bemühungen um Auslotung der Bildthemen ganz in seinem eigenen Assoziationsuniversum. Unter diesem Blickwinkel bleibt die Bildbetrachtung einer analytischen Situation geradezu diametral entgegengesetzt, lebt der analytische Prozess doch von den freien Assoziationen der Analysandin

oder des Analysanden auf der einen Seite, von der gleichschwebenden Aufmerksamkeit der Analytikerin oder des Analytikers auf der anderen Seite. Erst durch dieses gemeinsame Hineingleiten in die Bilder, Affekte und Worte entsteht ein Erkenntnisprozess, der symbolisiert werden kann.

Und doch befindet sich Moser in bester Gesellschaft, schon Freud bediente sich bekannter Werke, um seine eigenen Theorien daran zu knüpfen, er näherte sich vor allem literarischen Stoffen in analytisch deutender Weise. In einigen der dargestellten Bilder kann Moser auch seine kriminologische Ausbildung nutzen, Magrittes Bild "Der bedrohte Mörder" etwa liest sich wie ein spannender Kurzkrimi. Alles in allem eine gut aufbereitete leicht lesbare Lektüre mit zahlreichen farbigen Abbildungen.

Irene Bogyi

Notizen

Notizen

Notizen

Notizen

Redaktionsschluss & Erscheinungstermine für die nächsten Ausgaben

Ausgabe	Redaktionsschluss	Erscheint
Feedback 1&2 / 16 Supervision und Coaching	28.2.2016 Fachbeiträge: 07.02.2016	Anfang April 2016
Feedback 3&4 / 16 Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie	15.9.2016 Fachbeiträge: 25.08.2016	Anfang Okt. 2016
Feedback 1&2 / 17 Kunst als Medium	29.2.2017 Fachbeiträge: 07.02.2017	Anfang April 2017
Feedback 3&4 / 17 Gruppen- & Organisationsdynamik	15.9.2017 Fachbeiträge: 25.08.2017	Anfang Okt. 2017

ÖAGG

Österreichischer Arbeitskreis
für Gruppentherapie und Gruppendynamik

P.b.b.
Erscheinungsort Wien | Verlagspostamt 1080 Wien
Aufgabepostamt 1010 Wien | Zulassungsnummer: 02Z032586 M
Laufende Nummer: 356 | ZVR: 662792666 | ISSN 2226-9002

Medieninhaber: ÖAGG
Lenaugasse 3, A -1080 Wien
Tel. +43 /1/405 39 93 | Fax +43 /1/405 39 93-20
Email: office@oeagg.at | Internet: www.oeagg.at

Herausgeber: Mag. Dr. Günter Dietrich, Mag.ª Maria-Anna Pleischl
Redaktion: feedback@oeagg.at
Produktion: flyeralarm | Auflage: 2250