



# Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit:

„Professionalisierung von Supervision in Österreich“

Verfasser:

Stefan Geissler

Angestrebter akademischer Grad:

Magister der Philosophie (Mag. Phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl laut Studienblatt:  
Studienrichtung laut Studienblatt:  
Betreuerin:

A 297  
Diplomstudium Pädagogik  
Dr. Kornelia Steinhardt

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung und Hinführung zur Fragestellung</b>	<b>4</b>
1.1 <i>Pädagogische Relevanz</i>	7
1.2 <i>Aufbau der Arbeit</i>	8
<b>2. Supervision</b>	<b>10</b>
2.1 <i>Supervision aus historischer Sicht</i>	11
2.1.1 <i>Erste Anfänge – Über die Notwendig supervisorischen Handelns</i>	11
2.1.2 <i>Ursprünge und Entwicklung von Supervision in Österreich</i>	14
2.2 <i>Supervisionsverständnis</i>	17
2.2.1 <i>Rollen im Supervisionsprozess</i>	18
2.2.2 <i>Fähigkeiten des Supervisors: Zwischen Feldkompetenz und Beratungskompetenz</i>	19
2.2.3 <i>Gängige Settings</i>	21
2.2.4 <i>Ausweitung von Supervision über den Non-Profit Bereich hinaus</i>	23
2.3 <i>Profession und Professionalisierung in der Supervisionsliteratur</i>	25
<b>3. Profession und Professionalisierung</b>	<b>28</b>
3.1 <i>Professionsforschung</i>	30
3.2 <i>Professionalisierung und ihr Verhältnis zur Profession</i>	31
3.3 <i>Professionskonzepte</i>	32
3.3.1 <i>Funktionale Ebene</i>	32
3.3.2 <i>Handlungsebene</i>	34
3.3.3 <i>Gesellschaftliche Ebene</i>	39
3.5 <i>Zusammenfassung</i>	41
<b>4. Methodisches Vorgehen</b>	<b>44</b>
4.1 <i>Erhebungsmethode</i>	44
4.1.1 <i>Das Experteninterview</i>	45
4.1.2 <i>Die Experten</i>	46
4.1.3 <i>Der Leitfaden</i>	49

4.1.4	Einschätzung des Materials	50
4.2	<i>Beschreibung der Auswertungsmethode</i>	51
4.3	<i>Entwicklung des Kategoriensystems</i>	52
4.3.1	Funktionale Ebene	52
4.3.2	Gesellschaftliche Ebene	54
4.3.3	Interaktionsebene	56
<b>5.</b>	<b>Darstellung und Interpretation der Ergebnisse</b>	<b>58</b>
5.1	<i>Vorbemerkung: Die zentrale Bedeutung der ÖVS für die Entwicklung von Supervision in Österreich</i>	58
5.2	<i>Kategorien</i>	59
5.2.1	Darstellung der funktionalen Ebene	60
5.2.2	Darstellung der gesellschaftlichen Ebene	69
5.2.3	Darstellung der Interaktionsebene	76
5.3	<i>Zusammenfassung und Interpretation der Experteninterviews</i>	78
<b>6</b>	<b>Abschließende Zusammenfassung und Diskussion der Erkenntnisse</b>	<b>84</b>
6.1	<i>Abschließende Zusammenfassung</i>	84
6.2	<i>Diskussion der zentralen Erkenntnisse</i>	88
<b>Literatur</b>		<b>91</b>
<b>Anahng</b>		<b>96</b>

# 1. Einleitung und Hinführung zur Fragestellung

Bereits Klaus Mollenhauer wies 1965 darauf hin, dass in der Auseinandersetzung mit pädagogischer Praxis der Begriff der „Beratung“ immer mehr an Bedeutung gewinnt. Abseits klassischer pädagogischer Themenfelder wie Schule und Erziehung etablierte sich Beratung als eine spezielle Form pädagogischen Handelns. Diese Handlungsform unterschied sich von denen, welche damals in pädagogischen Feldern bereits Anwendung fanden, vor allem durch schwächere Hierarchiegefälle und Autoritätsstrukturen. Die ratsuchende Person tritt in der Beratungssituation nicht als Schülerin<sup>1</sup> oder Zögling auf, sondern als unabhängige und selbständige Person, die zu Entscheidungen und eigenständiger Lebensführung fähig ist (Mollenhauer 1965, 25f). Die Rolle des Beraters ist bei Mollenhauer die eines Beistandes und nicht die eines Erziehers, Lehrers oder Vorgesetzten. Die Beraterin soll den Ratsuchenden dabei unterstützen, mehr Wissen, Orientierung oder Lösungskompetenz in Bezug auf eine Problemlage zu gewinnen (ebd. 25; Sickendiek, Engl, Nestmann 1999, 13f). In der Beratungssituation treffen somit grundsätzlich zwei eigenständige Personen aufeinander. Der Ratsuchende ist mit Problemen konfrontiert, die er alleine nicht oder nichtzufriedenstellend lösen kann. Daher lässt er sich von jemandem beraten, der ihm dabei hilft diese Probleme zu bearbeiten und neue Lösungsansätze zu entwickeln. Der Ratsuchende kann jedoch selbst entscheiden, wie er mit den neu gewonnenen Ansätzen umgeht, da keine unmittelbare Abhängigkeit besteht wie beispielsweise in einem Lehrer-Schüler-Verhältnis.

Für Mollenhauer war ein wichtiger Aspekt der Beratung, dass sie zur kritischen Aufklärung von schwierigen Situationen beitragen kann. Als Medium dienen dabei beratende Gespräche, welche Distanz zu den zu bearbeitenden Problemen schaffen. Daher ist es möglich das Besprochene objektivierend zu betrachten und rationale Schlüsse zur Lösung vorliegender Probleme zu erarbeiten. In der Beratung werden nicht nur Antworten gesucht, sondern auch weitere Fragen formuliert, um das vorliegende Problem so weit wie möglich zu erhellen. Der ratsuchende Person soll dadurch in die Lage versetzt werden reflektierte Entscheidungen bezüglich der Problemlage zu treffen (Mollenhauer 1965, 32). Obwohl Mollenhauers Ausführungen für aktuelle Beratungsformen nicht mehr gänzlich zutreffend sind, bleibt die Beschäftigung mit seinen Ansätzen trotzdem

---

<sup>1</sup> Im Sinne einer geschlechtersensiblen Schreibweise werden in der vorliegenden Arbeit die männlichen und weiblichen Formen abwechselnd verwendet.

von Bedeutung, da er erstmals einen erziehungswissenschaftlichen Blick auf die Beratung warf und deutlich machte, warum sie in pädagogischen Zusammenhängen von Relevanz ist.

Beratung hat seit den 1970er Jahren, als eigenständige Form beruflichen Handelns, sehr an Bedeutung gewonnen. Es kam zur Entwicklung verschiedenster Beratungsangebote, welche sowohl in beruflichen als auch in privaten Bereichen Problemlösungen anboten (Sickendiek, Engl, Nestmann 1999, 36f; Steinhardt 2003, 5f). Auch Supervision, als eine Form der beruflichen Beratung, entwickelte sich als Teil dieses Feldes.

Im Allgemeinen kann unter Supervision die geregelte Reflexion und Beratung von Arbeitsprozessen, beruflicher Rollen und Tätigkeiten verstanden werden. Sie dient der Klärung und Bearbeitung von subjektiven Möglichkeiten und objektiven Bedingungen von Berufstätigen (Reichel 2005, 20). Durch Supervision wird, mit Hilfe angeleiteter Reflexion, eine Distanz gegenüber schwierigen Berufssituationen hergestellt und dadurch eine emotionale Entlastung für die Klientinnen herbeigeführt. Dies erleichtert die Entwicklung von neuen Handlungsstrategien mit Hilfe eines Supervisors (Gotthardt-Lorenz, Lorenz 2005, 161f). Es kann somit festgestellt werden, dass es sich dabei um eine besondere Form der Beratung handelt, welche speziell den Fokus auf berufliche Kontexte legt. Historisch gesehen handelt es sich bei Supervision um eine verhältnismäßig junge Arbeitsform.

In Österreich begann die Geschichte von Supervision gegen Ende der 1940er bzw. Anfang der 1950er Jahre in Form von psychoanalytisch beeinflussten Kursen zur Einzelfallhilfe. Ab den 1970er Jahren wurde Supervision auch in der Bewährungshilfe und in pastoralen Arbeitsfeldern eingesetzt (Belardi 1998, 29). Im Jahre 1981 wurde auf die Initiative von Sepp Schindler hin der erste Hochschullehrgang für Supervision an der Universität Salzburg gestartet. Es folgten weitere Institutionen zur Ausbildung und neue Arbeitsfelder wurden erschlossen, beispielsweise die Krankenhausarbeit oder der schulische Weiterbildungsbereich. Im Jahr 1994 wurde die Österreichische Vereinigung für Supervision (kurz ÖVS) gegründet (ebd. 1998, 29). Wie auf der Homepage der ÖVS vermerkt wird, umfasst diese heute mehr als 1200 Mitglieder und 14 anerkannte Ausbildungseinrichtungen und ist ein wichtiger Ansprechpartner, wenn es um qualifizierte Supervision geht. Sie vertritt die Interessen der Mitglieder, Institutionen und Gruppen, unterstützt Weiterentwicklung in Theorie und Praxis, sichert die Quali-

tätsstandards und dient der Verbreitung von Supervision in der Öffentlichkeit ([www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at), 2011). Somit kann Supervision in Österreich auf eine bemerkenswerte Entwicklung zurückblicken. Heute spricht die ÖVS im Kontext von Supervision vermehrt von Profession, Professionalität und professionellem Handeln (ebd., 2011). Dies ist jedoch problematisch zu sehen, da meist nicht herausgearbeitet wird, worum es sich bei diesen Begriffen handelt. Daher bleibt es fraglich, ob diese theoretisch ausgiebig diskutierten Begriffe auf Supervision in Österreich wirklich zutreffen.

Seit den 1960er Jahren ist ein Trend zu beobachten, dass soziale Berufe den Status einer Profession anstreben. Das Konzept der Professionen ist seither in berufspolitischen Diskussionen immer wieder präsent. Jedoch hat der Versuch einer Einbeziehung möglichst vieler Berufsgruppen in dieses Konzept zu einer inflationären Verwendung des Begriffs geführt. Teilweise werden bereits Tätigkeiten, deren einzelne gemeinsame Merkmale eine besonders anforderungsreiche Ausbildung und Qualifikationen sind, als Professionen zusammengefasst (Kurtz 2002, 48). Diese Merkmale reichen jedoch in Bezug auf diesen wissenschaftlich viel diskutierten Begriff keinesfalls aus. Um solchen inflationären Gebrauch vorzubeugen ist es sinnvoll sich mit wissenschaftlich ausgearbeiteten Theorien zu Profession und Professionalisierung auseinander zu setzen.

Dieses ursprünglich aus der Berufssoziologie stammende Thema wurde bereits aus vielerlei Perspektiven und vor dem Hintergrund verschiedenster wissenschaftlicher Theorien behandelt. Im deutschsprachigen Raum etablierten sich zu diesem Thema fünf Hauptströmungen: Der Strukturfunktionalismus, der Symbolische Interaktionismus, der machttheoretische Ansatz, die strukturtheoretische Position und die systemtheoretische Position (Kurtz 2002, 49f). Des Weiteren ist an dieser Stelle noch das Konzept von D.A. Schön anzuführen, welches sich mit der Frage beschäftigt, wie das Handeln und das Wissen des Professionellen in der konkreten Praxissituation zusammenwirken (Steinhardt 2003, 53).

Es kann somit festgestellt werden, dass seit einiger Zeit immer mehr Berufsgruppen unter unreflektierten Professionskonzepten subsumiert werden, die den wissenschaftlich ausführlich behandelten Begriffen keinesfalls genügt. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig bedeuten, dass der Begriff der Profession in einem wissenschaftlich ausgearbeiteten Sinn unangebracht ist für einzelne Berufe. Jedoch muss anhand bestehender Theorien hinterfragt werden, ob es sich bei den einzelnen Berufsgruppen wirklich

um Professionen handelt. In solch einer Position befindet sich auch Supervision in Österreich. Daher stellt sich für diese Diplomarbeit folgende Forschungsfrage:

Inwieweit kann die Entwicklung von Supervision in Österreich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Referenztheorien als Prozess der Professionalisierung verstanden werden?

Im Verlauf dieser Arbeit soll geklärt werden, ob die Geschichte der Entwicklung von Supervision in Österreich zugleich eine Geschichte der Professionalisierung ist. Um einen differenzierten Überblick bezüglich der Entwicklung von Supervision in Österreich zu bekommen, werden in einem Experteninterviews herangezogen, die sich mit der Entwicklung der Supervision in Österreich auseinandersetzen. Die Zeit um die Gründung der ÖVS erfährt dabei besondere Beachtung. Diese Interviews wurden in einem Seminar erhoben, welches von Dr. Wolfgang Knopf, dem ehemaligen Vorsitzenden der ÖVS und aktuellen Präsident der ANSE (Association of National Organisation for Supervision in Europe), geleitet wurde. Bei den Experten handelt es sich um wichtige Mitglieder der österreichischen Supervisionsszene, die unmittelbar an der Gründung der ÖVS beteiligt waren.

Diese Darstellung der Entwicklungsgeschichte der Supervision in Österreich wird ein zentraler Bezugspunkt dieser Arbeit, welcher mit Hilfe ausgewählter Referenztheorien auf Hinweise von Professionalisierung untersucht werden soll.

## **1.1 Pädagogische Relevanz**

Bei Supervision handelt es sich wie bereits erwähnt um eine Form von Beratung. Beratung gehört heute zu den Grundbegriffen in der Pädagogik und hat sich als eigenständige Form pädagogischen Handelns etabliert (Kraft 2011, 29). Wie eingangs dieser Arbeit bereits erwähnt, hat Klaus Mollenhauer in seinen Ausführungen 1965 bereits darauf hingewiesen, dass Beratung als pädagogisches Phänomen gesehen werden kann. Zu dieser Zeit war der Begriff jedoch noch kein gängiger erziehungswissenschaftlicher Terminus, da der Erziehungsbegriff zu sehr eingeschränkt war. Tätigkeiten die als Beratung zusammengefasst wurden, konnten unter dem damaligen „pädagogischen Be-

zug“ nicht subsumiert werden. Begriffe wie Lenkung, Leitung, Führung und somit die direkte Einwirkung des Erziehungsaktes in Hinblick auf eindeutige Ziele charakterisierten den Erziehungsbegriff dieser Zeit (Mollenhauer 1965, 25f). Aus heutiger Sicht ist dieser Bezug natürlich zu eng gefasst. Aber auch schon damals etablierten sich außerhalb dieses klassischen Erziehungsbegriffs neue pädagogische Handlungsfelder.

Case-Work, Gruppenpädagogik, offene Formen moderner Jugendhilfe, Beratung, etc. konstatierten einen neuen Bereich der Erziehungspraxis, welcher eine Veränderung des „pädagogischen Bezugs“ mit sich brachte. Erziehung war in diesen Bereichen durch eine „eigentümliche Zurückhaltung der erziehenden Person“ und eine „Objektivierung des Erziehungsgeschehens“ charakterisiert. Im Vordergrund standen nun sachliche Strukturen statt persönlicher Verhältnisse (Mollenhauer 1965, 28). Mit dieser Verschiebung bzw. Erweiterung des „pädagogischen Bezuges“ versuchte Mollenhauer bereits früh, Beratung als ein pädagogisches Phänomen festzulegen. Die Hypothese seiner Abhandlung hat an Wichtigkeit nicht verloren und wird noch heute in Arbeiten zum Thema Beratung rezipiert.

Heute ist die Beratung, durch die Weiterentwicklung des pädagogischen Bezuges, eine weitverbreitete Hilfeform und eine wichtige Methode in pädagogischen Arbeitsfeldern (Sickendiek, Engl, Nestmann 1999, 13). In der pädagogischen Interaktion treten oft Probleme verschiedenster Art auf, welche durch Beratung bearbeitet werden können. Solche Situationen machen Beratung zu einem Teil des pädagogischen Auftrags (ebd., 19). In diesem Zusammenhang kommt auch Supervision zum Einsatz. Sie ist ein Beratungskonzept, welches zur Reflexion von Berufsrollen und Tätigkeiten in pädagogischen Handlungsfeldern dient (ebd. 102). Somit handelt es sich bei der Art und Weise wie in Supervision gearbeitet wird um eine spezielle Art pädagogischen Handelns. Daher kann Supervision als berufsbezogene Beratungsform als ein Teilbereich der Pädagogik gesehen werden.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Anschließend an die Einleitung setzten sich das *zweite Kapitel* und das *dritte Kapitel* mit den theoretischen Grundlagen und den zentralen Begrifflichkeiten der vorliegenden Diplomarbeit auseinander.

Das *zweite Kapitel* setzt sich, ausgehend von einer Zusammenfassung der nationalen und internationalen geschichtlichen Entwicklungen, mit zentralen Aspekten von Supervision auseinander. Dadurch soll ein, für diese Arbeit relevantes, Begriffsverständnis von Supervision geschaffen werden. Zusätzlich beschäftigt sich dieses Kapitel noch mit der Art und Weise, wie die Begriffe Profession und Professionalisierung in aktueller Supervisionsliteratur verwendet werden.

Das *dritte Kapitel* widmet sich den Begriffen Profession und Professionalisierung. Nach einer theoretischen Klärung dieser beiden Begriffe und ihrem Verhältnis zueinander, beschäftigt sich dieser Teil der Arbeit mit gängigen Theorien, die sich mit Professionalisierung und Profession auseinandersetzen. Damit soll ein Überblick geschaffen werden, wie die verwendeten Referenztheorien das Thema ergründen und mit welchem Verständnis von Profession und Professionalisierung im empirischen Teil dieser Arbeit die Experteninterviews analysiert werden.

Im *vierten Kapitel* wird beschrieben, auf welche Weise die vorliegenden Experteninterviews erhoben wurden und welche Methode zur Auswertung dieser herangezogen wird.

Im *fünften Kapitel* werden, nach einer kurzen Zusammenfassung des Auswertungsprozesses, die, aus der theoriegeleiteten Analyse der Interviews entstanden, Ergebnisse dargestellt und interpretiert.

Abschließend wird in einem letzten Kapitel, mit Hilfe einer inhaltlichen Zusammenfassung der Erkenntnisse dieser Diplomarbeit, die Forschungsfrage beantwortet.

## 2. Supervision

Um im empirischen Teil dieser Arbeit der Frage nachzugehen, inwiefern die Entwicklung von Supervision in Österreich Anzeichen von Professionalisierung aufweist, muss zuvor geklärt werden, worum es sich bei diesen Begriffen genau handelt. Daher beschäftigt sich dieses Kapitel mit der Frage, was unter Supervision verstanden werden kann.

Bei näherer Auseinandersetzung mit dem Thema zeigt sich, dass es sich dabei um einen in Theorie und Praxis sehr ausdifferenzierten Bereich handelt. Es existiert eine Vielzahl an theoretischen Ausrichtungen, Settings und Anwendungsbereichen von Supervision. Diese Vielfältigkeit ist ein zentrales Charakteristikum dieses Themenbereichs. Daher ist es auch schwierig einen einheitlichen Begriff von Supervision zu erfassen. Ziel dieses Kapitels ist es somit, unter Berücksichtigung der inhaltlichen Vielfalt von Supervision, grundlegende Charakteristika herauszuarbeiten, um ein für diese Arbeit gültiges Verständnis von Supervision zu schaffen.

Die für diese Diplomarbeit relevante Frage nach der Entwicklung von Supervision in Österreich legt bereits nahe, sich aus historischer Sicht mit dem Thema auseinander zu setzen. Dabei ist es sinnvoll, die Anfänge und Vorformen von Supervision in den Blick zu rücken, da gerade auch für die Frage nach der Professionalisierung relevant ist, aus welchen Bereichen und wissenschaftlich Traditionen sich Supervision entwickelt hat. Daher soll, zum Einstieg in dieses Kapitel, ein historischer Überblick ein Verständnis dafür schaffen, in welchen Bereichen es erstmals zu supervisorischen Handlungen kam und wie sich Supervision zu einer eigenständigen Beratungsform in Österreich entwickelt hat.

Nachdem im ersten Teil dieses Kapitels beschrieben wird, aus welchen Zusammenhängen Supervision entstanden ist, ist es für den weiteren Verlauf dieser Arbeit von Bedeutung, ein allgemeines Verständnis von Supervision herauszuarbeiten. Daher liegt ein weiterer Fokus dieses Kapitels auf der Beschreibung allgemeiner Charakteristika von Supervision. Auf Grund der inhaltlichen Vielfalt ist es zwar schwer, allgemeine Aussagen zu treffen, dennoch ist die Beschreibung dieser Charakteristika für diese Arbeit insofern von Bedeutung, da für die Beantwortung der Forschungsfrage zuerst ein

grundlegendes Verständnis von Supervision geschaffen werden muss, bevor die Entwicklung in Österreich auf Anzeichen von Professionalisierung untersucht werden kann. Zu diesem Zweck werden einzelne Themenbereiche, die in der Auseinandersetzung mit Supervision immer wieder zur Sprache kommen, zusammengefasst und beschrieben. Damit soll herausgearbeitet werden, wie ein inhaltlich so stark ausdifferenzierter und durch Vielfalt geprägter Bereich unter dem Begriff Supervision allgemein zusammengefasst werden kann.

Am Ende dieses Kapitel wird, bezugnehmend auf die Fragestellung, diskutiert, wie die Professionalisierung von Supervision in der Literatur wahrgenommen wird. Besondere Beachtung erhält dabei die Art, wie die Begrifflichkeiten Profession und Professionalisierung definiert und verwendet werden.

## **2.1 Supervision aus historischer Sicht**

Dieser Teil des Kapitels soll einen Überblick darüber schaffen, wie sich Supervision entwickelt hat. Dazu wird in einem ersten Schritt anhand zweier historisch bedeutsamer Beispiele darauf Bezug genommen, aus welcher Notwendigkeit Vorformen supervisorischen Handelns entstanden sind. Gerade im Bezug auf die Professionalisierung, die einen wichtige Aspekt der Fragestellung darstellt, ist dieser Zusammenhang von zentraler Bedeutung, da gezeigt wird, aus welcher gesellschaftlichen Nachfrage das Bedürfnis nach Supervision entstanden ist.

In einem zweiten Schritt wird dann die Entwicklung von Supervision in Österreich zusammengefasst. Dieser Überblick dient dann in der Auseinandersetzung mit den Experteninterviews als Grundlage, um sich mit der Entwicklung von Supervision in Österreich nachzudenken.

### **2.1.1 Erste Anfänge – Über die Notwendig supervisorischen Handelns**

Die Entstehung von Supervision in angloamerikanischen Ländern ist stark mit der Entwicklung der Sozialarbeit des 19. Jahrhunderts verbunden. In der, durch die Industrialisierung entstanden, Klassengesellschaft gab es kaum soziale Absicherungen. So

kam es vielerorts zu starker Armut und Verelendung der Arbeiterklasse (Belardi 1998, 19). Dieses immer größer werdende Problem erweckte schnell sozialen Handlungsbedarf. Bald wurde klar, dass die staatliche Verteilung von Almosen keine ausreichende Unterstützung darstellte. Daher entstanden, erste bürgerliche Wohlfahrtseinrichtungen, deren Ziel es war, nicht nur materielle sondern auch soziale Hilfestellungen zu leisten. Diese bürgerlichen Initiativen werden heute als die ersten Anfänge von Sozialarbeit verstanden (Steinhardt 2005, 32f).

Diese Initiativen fanden oft in Form sogenannter Settlement-Bewegungen statt. Engagierte Personen siedelten sich in Armutsviertel großer Städte an und öffneten ihre Häuser, um Aktivitäten mit den Bewohnern der Viertel durchzuführen. Ein für die Entstehung von Supervision relevantes Beispiel für eine solche Bewegung, stellt die Initiative des englischen Pfarrerehepaars Barnett dar. Sie begründeten in einem Armutsviertel in London mit der Unterstützung aktiver Studenten und Universitätsprofessoren eine Universitätsniederlassung namens Toynbee Hall. Diese diente sowohl als Unterkunft für Studenten und Universitätsangestellte als auch als Kulturzentrum des Stadtviertels (Müller 1988, 21). Barnett kritisierte den Umgang mit der bestehenden Armut durch die bloße Vergabe von Almosen und stand bereits früh dafür ein, Hilfe zur Selbsthilfe zu leisten (ebd. 37). In der Toynbee Hall kam es durch die räumliche Nähe und das kulturelle Angebot zum Austausch zwischen den Studenten und der Bevölkerung. Durch die Hilfe der Bewohner der Toynbee Hall kam es zu bemerkenswerten Verbesserungen der Lebenssituation der dort lebenden Menschen. Barnett unterstützte diesen Austausch und bot den helfenden Bewohnern des Universitätshauses einmal wöchentlich ein halbstündiges Gespräch unter vier Augen an, um eventuelle soziale und sozialpädagogische Fragen zu besprechen. Diese Art der Praxisberatung kann als erster Vorläufer von Supervision gesehen werden (Belardi 1998, 19; Müller 1988, 21ff).

Der Gedanke, dass die bloße Verteilung von Almosen nicht ausreicht um auf die sozialen Missständen angemessen zu reagieren, führte 1871 zur Gründung der „Charity Organization Society“ (C.O.S.) in New York, welche die bisher nur schlecht bis gar nicht vernetzten privaten Wohltätigkeitseinrichtungen organisierte. Anstatt die materiellen Zuwendungen nur zu verteilen, sollten die ehrenamtlichen Helferinnen („friendly visitors“), meist Ehefrauen oder Töchter wohlhabender Bürger, die individuellen Lebensumstände der Hilfesuchenden ermitteln und diese dann an passende Anlaufstellen wei-

terleiten. Zusätzlich führten sie regelmäßige Hausbesuche durch, um die betroffenen Familien mit Ratschlägen zur Haushaltsführung, Kindererziehung, etc. zu unterstützen, wodurch die Hilfsbedürftigkeit gemildert werden sollte (Müller 1988, 110ff). Diese Art des Arbeitens wurde unter dem Namen „social casework“ bekannt (Belardi 1998, 20f). Geschult, betreut, angeleitet und beraten wurden die ehrenamtlichen „friendly visitors“ durch bezahlte Angestellte der C.O.S., die sogenannten „paid agents“. Diese können als Vorläufer der heutigen Supervisorinnen bezeichnet werden (Belardi 1998, 20f, Kadushin 2002, 5f). Für die Arbeit der „agents“, reichte jedoch das bloße Beantworten von Fragen und die Anleitung, wie in bestimmten Fällen gehandelt werden sollte, nicht aus. Sie mussten den „visitors“ dabei helfen, auf der Grundlage einer persönlichen Beziehung, die oft sehr befremdlichen Erlebnisse, die sie in der Arbeit mit den armen Familien machten, zu verarbeiten. Durch die Unterstützung der „paid agents“ sollte es den „friendly visitors“ ermöglicht werden, die in ihrer emotional anstrengende Arbeit aufkommen Gefühle, die oft negativ besetzt waren, zu artikulieren und zu reflektieren. Dadurch kam es in der Betrachtung konkreter Situationen zu einem Perspektivenwechsel, welcher wiederum die Voraussetzungen für die Entwicklung neuer Handlungsansätze schaffte (Steinhardt 2005, 34ff). Ohne die Beratung und Ermutigung durch die „paid agents“ und die Schaffung der Möglichkeit die Erfahrungen aus der Arbeit mit den armen Familien zu reflektieren, wäre die ehrenamtliche Arbeit der „friendly visitors“ vermutlich nicht in so einem effektiven Maße möglich gewesen.

Diese ersten Anfänge und Vorformen supervisorischen Handelns sollen darauf hinweisen, aus welcher Notwendigkeit ein solches Handeln überhaupt erst entstanden ist. Sowohl die Vieraugengespräche Samuel Barnetts mit den Bewohnern der Toynbee Hall, als auch die Arbeit der „paid agents“ dienten primär dem Zweck soziale Arbeit durch Beratung und Reflexion zu verbessern und im weitesten Sinne überhaupt erst zu ermöglichen. Menschen, die in einem sozialen Zusammenhang tätig waren, sollten mit Hilfe von Beratung und Reflexion dazu ermutigt und qualifiziert werden, ihre Arbeit auf produktive Art und Weise auszuführen und zu verbessern. So lässt sich zusammenfassen sagen, dass Supervision aus dem Bedürfnis entstanden ist, die emotional oft sehr schwere und gesellschaftlich nicht so hoch geschätzte soziale Arbeit, zu ermöglichen und zu verbessern.

### 2.1.2 Ursprünge und Entwicklung von Supervision in Österreich

In Österreich sind erste Vorläufer supervisorischen Handelns bereits in der Zwischenkriegszeit zu finden. Aus dem Kontext der Wiener Psychoanalytischen Vereinigung entstand die Erkenntnis, dass psychoanalytisches Wissen nicht nur zur Behandlung leidender Menschen hilfreich ist, sondern auch in der pädagogischen Arbeit und im Bereich der Fürsorge nützlich sein kann (Sauer 1997, 29; Steinhardt 2005, 40). So entstanden in den 1920er Jahren erste Vorlesungen, Kurse und Seminare, die der psychoanalytisch-orientierten Weiterbildung von Pädagogen dienen sollten. Dabei ging es jedoch nicht um die bloße Vermittlung von Theorie, sondern die Teilnehmer sollten dazu motiviert werden, über eigene pädagogische Erfahrungen nachzudenken. So bot August Aichhorn, der sehr engagiert in der psychoanalytischen Aus- und Weiterbildung von Pädagogen tätig war, über mehrere Jahre Praktika in Horten, Tagesheimstätten und Kinderheimen an. Die in diesen Praktika auftauchenden Probleme wurden dann im Anschluss besprochen (Steinhardt 2005, 41). Neben August Aichhorn waren u. a. Anna Freud, Siegfried Bernfeld, Willi Hofer, Oskar Pfister und Hans Zullinger an der Weiterentwicklung psychoanalytisch-pädagogischer Konzepte und Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligt (Sauer 1997, 31f). Die bestehenden Bildungsangebote wurden 1933/34 in einem „Lehrgang für Pädagogen“ organisiert. Dort gab es neben Vorlesungen und Seminaren auch Arbeitsgemeinschaften. Das besondere an diesen Arbeitsgemeinschaften war, dass sowohl Psychoanalytiker, als auch Fürsorgerinnen und Pädagoginnen daran teilnahmen und gemeinsam Fälle aus der Erziehungsberatung besprachen. Erfahrungen aus der pädagogischen Praxis und das subjektive Erleben der Berufstätigen standen dabei im Zentrum eines vertiefenden Lernprozesses, in dem ausgehend vom Erleben der Pädagogen über ihre Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen nachgedacht und reflektiert wurde (Steinhardt 2005, 41ff). So können diese Seminare und Arbeitsgruppen als Vorläufer der Entwicklung von Supervision gesehen werden, da diese das Ziel verfolgten, mit Hilfe der durch Reflexion zunehmenden Empathiefähigkeit die Frustrationstoleranz der Erzieher zu steigern und ihr erzieherisches Handeln so zu verbessern (Sauer 1997, 30).

Diese Entwicklungen wurden durch den Einmarsch der Nationalsozialisten 1938 in Österreich unterbrochen. August Aichhorn, der nicht jüdischer Herkunft war, war einer der wenigen Psychoanalytiker, die nicht flüchten mussten. Er führte die Arbeit mit den

wenigen, die in Wien verblieben waren, unter schwierigen Umständen weiter (ebd. 31).

Nach 1945 wurde die Entwicklung von Supervision vor allem durch Rosa Dworschak und Anna Rosenfeld-Holecek geprägt. Beide waren langjährige Mitarbeiterinnen von August Aichhorn. Rosa Dworschak wurde als Stipendiatin der UN in Holland in Casework und Supervision ausgebildet und erkannte dabei viele Ähnlichkeiten der Fallbesprechungen mit den Teamsitzungen am Jugendamt unter Aichhorn. In den Nachkriegsjahren nahmen viele Fürsorgeschulen die Tiefenpsychologie und Casework in ihre Lehrpläne auf und trugen zu deren Verbreitung bei (ebd. 32). 1949 wurde nach dem Konzept einer Child Guidance Clinic das Wiener Institut für Erziehungshilfe gegründet, in die Rosa Dworschak Casework und Praxisberatung implementierte (ebd.; Steinhardt 2005, 94). In den Jahren 1961/62 fanden unter der Leitung von Rosa Dworschak zwei Studientagungen zum Thema „Casework und Supervision“ und „Casework und Praxis“ in Wien statt. Diese Veranstaltungen hatten einen wesentlichen Einfluss auf die Verbreitung von Supervision in Österreich (Steinhardt 2005, 94). Zu dieser Zeit war vor allem Einzelsupervision als assoziatives Durcharbeiten der beruflichen Situation von Bedeutung (Gotthardt-Lorenz 1987; zit. nach Sauer 1997, 33).

Ende der 1950er Jahre initiierte Sepp Schindler die Anwendung von Supervision im Bereich der Bewährungshilfe. Bewährungshelfer sollten dadurch in ihrer schwierigen Aufgabe zwischen Kontrolle im Auftrag des Gerichts und therapeutisch orientierter Einzelfallhilfe unterstützt werden. Supervision ist bis heute noch fester Bestandteil der österreichischen Bewährungshilfe und trug maßgeblich zur ihrer gesellschaftlichen Etablierung bei. In dieser Zeit gewannen auch gruppenanalytische Konzepte (Balint-Gruppen) und Konzepte der Gruppendynamik an Bedeutung, die wichtig waren für ein Verständnis von Mehrpersonensettings in der Supervision. Im Vergleich zu heute kam damals Einzelsupervision eine bedeutendere Rolle zu (Sauer 1997, 33).

In den 1970/80er Jahren verbreitete sich Supervision auch in pastoralen Arbeitsfeldern (z.B. Telefonseelsorge, diverse Caritaseinrichtungen, etc.) und gewann auch in den anderen Bundesländern (die bisherige Entwicklung beschränkte sich zu einem großen Teil auf den Wiener Raum) an Bedeutung (ebd. 34).

In den 1980er Jahren etablierten sich erste Ausbildungslehrgänge, durch die es nun möglich war, Supervision in Theorie und Praxis zu erlernen. Die drei ältesten sind dabei der von Sepp Schindler initiierte „Allgemeine Hochschullehrgang für Supervision“ an

der Universität Salzburg 1981, der „Ausbildungslehrgang für Supervisoren der Gemeinde Wien“ 1983 und die „Ausbildung als Supervisor für Mitarbeiter Kirchlicher Dienste“ 1983. Durch diese ersten Institutionalisierungen der Supervisionsausbildung wuchs auch die Anerkennung von Supervision, als psychohygienisches und berufsqualifizierendes Instrument, in anderen Felder wie beispielsweise Jugendarbeit, Erwachsenenbildung, Behinderten- und Altenpflege, Kindergärten, Schulen und Krankenhäusern (ebd. 35ff). Die Nachfrage nach Supervision stieg somit immer weiter an und trotz der institutionell geregelten Ausbildungen und der fortlaufenden Ausdifferenzierung des Arbeitsbereichs fand zu dieser Zeit noch keine Diskussion bezüglich gemeinsamer Standards statt.

Um die österreichischen Supervisionsausbildungen und Supervisorinnen zu organisieren kam es am 17. Mai 1994 zur Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS). Die ÖVS als Mitgliederverband versteht sich als Zusammenschluss von den in Österreich arbeitenden Supervisoren und Ausbildungsträgern. Sie ist seit ihrer Gründung darum bemüht, die Qualität von Supervision in Theorie und Praxis zu sichern und weiter zu entwickeln und das Berufsbild des „Supervisors“ zu präzisieren (Sauer 1997, 38f). Zur Zeit der Gründung waren die Mitglieder der ÖVS Repräsentanten der bisher bestehenden Ausbildungseinrichtungen und Verbände. So war die ÖVS von Anfang an eine sehr heterogene Organisation, mit dem gemeinsamen Ziel, Supervision als eigenständige Beratungsform weiter zu entwickeln und ihr ein gemeinsames Profil zu verleihen. Zu diesem Zweck wurden mehrere Aktivitäten gesetzt, dies voranzutreiben. So ist es beispielsweise im Interesse der ÖVS, die Supervisorinnenausbildung fachlich und formal zu regeln. Daher wurden im Zuge der Gründung, in Zusammenarbeit mit den Ausbildungsträgern, Mindeststandards beschlossen, die in der zweimal jährlich stattfindenden Konferenz der Ausbildungsträger immer wieder überprüft und modifiziert werden. Ein weiteres Ziel der ÖVS ist die Etablierung und fachliche Qualitätssicherung von Supervision in relevanten Arbeitsfeldern. Daher sieht die ÖVS es als Aufgabe, potentiellen Interessenten Auskünfte über qualifizierte Supervision und die entsprechenden notwendigen Rahmenbedingungen zu geben. Was für die ÖVS ebenso von Bedeutung ist, ist die Vernetzung mit anderen Supervisorenverbänden (ebd. 39f). So war die ÖVS 1997 an der Gründung der ANSE (Association of National

Organisation for Supervision in Europe) beteiligt und stellte auch von 2004 bis 2010 den Vorsitzenden, Dr. Wolfgang Knopf<sup>2</sup> ([www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at), 2012).

Dieser geschichtliche Überblick zeigt, dass die Anfänge der Entwicklung von Supervision in Österreich auf die Anwendung psychoanalytischer Konzepte in pädagogischer Arbeit zurück zu führen ist. Ausgehend von der Erkenntnis, dass die Reflexion des Berufsalltages die (pädagogische) Arbeit nachhaltig verbessert, wurde Supervision erst zu einem wichtigen Bestandteil pädagogischer und später auch anderer Arbeitsfelder.

Auf der Grundlage dieser Beschreibung der Entwicklung von Supervision in Österreich ist es nun möglich im empirischen Teil dieser Arbeit, durch die Auseinandersetzung mit der Analyse der Experteninterviews, danach zu fragen, inwiefern diese Entwicklung als Prozess der Professionalisierung verstanden werden kann. Der an dieser Stelle beschriebene Überblick ist insofern von Bedeutung, da er es ermöglicht in weiterer Folge die differenzierten und tiefer greifenden Aussagen der Experten einzuordnen.

## **2.2 Supervisionsverständnis**

Supervision als Methode, Verfahren und Begriff ist sehr vielfältig und uneinheitlich. Daher ist eine eng gefasste Beschreibung kaum möglich oder sinnvoll (Fatzer 1990, 53). Deshalb wird im Rahmen dieser Arbeit darauf verzichtet einzelne Supervisionsrichtungen im Detail auszuarbeiten. Der Hauptfokus liegt auf einer Beschreibung zentraler Charakteristika, die unter Beachtung der inhaltlichen Vielfalt den Gegenstand von Supervision grundlegend zusammenfassen. So werden im weiteren Verlauf dieses Kapitels einzelne Aspekte, die für alle inhaltlichen Ausdifferenzierungen von Supervision und somit für ein allgemeines Verständnis relevant sind, beschrieben.

Da sich die vorliegende Arbeit mit der Entwicklung von Supervision in Österreich befasst, wird an dieser Stelle, ausgehend von der aktuellen Arbeitsdefinition der Österreichischen Vereinigung für Supervision, dargestellt, was unter Supervision verstanden werden kann:

---

<sup>2</sup> Die Interviews, die im empirischen Teil dieser Arbeit ausgewertet werden, sind im Zuge eines Forschungsseminars unter der Leitung von Dr. Knopf entstanden, daher wird seine Bedeutung für Supervision in Österreich an dieser Stelle angemerkt.

„Supervision ist die professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen. Die Supervisorin/der Supervisor unterstützt Sie dabei, berufliche Handlungen zielgerichtet, effizient und erfolgreich zu gestalten. Ziel von Supervision ist es, im Einzelgespräch, im Team oder in der Gruppe berufliche Situationen zu reflektieren und die TeilnehmerInnen zu befähigen, die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern“ (www.oevs.or.at, 2012).

Ausgehend von dieser Arbeitsdefinition lassen sich nun einige Fragen und Themenbereiche ableiten, mit deren Hilfe das für diese Arbeit relevante Supervisionsverständnis weiter vertieft werden kann.

- Welche Personen/Rollen sind für einen Supervisionsprozess von Bedeutung? Wie stehen diese zueinander in Interaktion?
- Welche Fähigkeiten müssen Supervisorinnen besitzen, um ihre Klienten „professionell“ zu beraten?
- In welchen Konstellationen wird supervidiert? Welche gängigen Settings gibt es?
- Von welchen Arbeitsbereichen wird Supervision in Anspruch genommen?

Im Bezug auf die Fragestellung dieser Arbeit ist es sinnvoll, diese Bereiche etwas zu vertiefen, weil damit Aspekte abgedeckt werden, die sowohl für das Verständnis von Supervision als auch für den Prozess der Professionalisierung von Bedeutung sind.

### 2.2.1 Rollen im Supervisionsprozess

Für ein Verständnis von Supervision und die Frage nach ihrer Professionalisierung ist es grundsätzlich sinnvoll zu wissen, welche Personen bzw. Personengruppen an diesem Prozess teilnehmen. Daher wird in diesem Kapitel kurz skizziert, welche Rollen für den Supervisionsprozess von Bedeutung sind und wie diese in Interaktion zueinander stehen.

Trotz der inhaltlichen Vielfalt können im Prozess von Supervision grundsätzlich drei Rollen unterschieden werden. Dabei handelt es sich um die des Supervisors, der als Berater fungiert und Supervisionsleistungen anbietet, die des Supervisanden, welcher Supervision in Anspruch nimmt (je nach Setting können auch mehrere Supervisanden gleichzeitig an einer Supervision teilnehmen) und die Klienten, welche die Zielgruppe des Berufes darstellt, welchen die Supervisanden ausüben (Belardi 1998, 14). Ziel von Supervision ist die Erhaltung und Förderung der persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenz der Supervisandinnen in ihrer Rolle. In einem Lehr- und Lernprozess zwischen Supervisorin und Supervisandin werden im Bezug auf persönliche Problemstellungen, Verstehens-, Erklärungs- und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet, die in die Praxis übertragen werden können. Supervision soll Distanz zur Arbeitssituation herstellen und dadurch die Möglichkeit schaffen, berufliche Problemstellungen ohne unmittelbaren Handlungsdruck zu reflektieren (Fröhlich Luini, Thomann 2004, 11). Somit stellt der Supervisor mit Hilfe von Supervision eine vom Arbeitsalltag gesonderte Situation her, die dem Supervisanden Raum bietet Problemstellungen, abseits routinierter Arbeitsabläufe und Erwartungen zu reflektieren.

### 2.2.2 Fähigkeiten des Supervisors: Zwischen Feldkompetenz und Beratungskompetenz

Um sich im empirischen Teil dieser Arbeit damit auseinanderzusetzen, ob es sich bei der Entwicklung von Supervision in Österreich um einen Prozess der Professionalisierung handelt, ist es wichtig die Frage zu klären, welche Kompetenzen für Supervisorinnen von Bedeutung sind, da diese unmittelbar mit der Art des supervisorischen Handelns zusammenhängen. Dadurch kann dann im weiteren Verlauf dieser Arbeit die Frage gestellt werden inwiefern bei supervisorischem Handeln von professionellem Handeln gesprochen werden kann. Wie der Arbeitsdefinition der ÖVS zu entnehmen ist, handelt es sich bei Supervision grundsätzlich um eine berufsbezogene Form der Beratung. Daraus kann abgeleitet werden, dass zum einen die Fähigkeit zu beraten und zum anderen ein gewisser Bezug zum Arbeitsfeld für die Ausführung von Supervision relevant sind.

Arbeitsfelder sind Sammelpunkte verschiedener gesellschaftspolitischer, wirtschaftlicher und geschichtlicher Bedingungen. Organisationen, die innerhalb so eines Feldes tätig sind, sind mit einer Vielzahl von Faktoren konfrontiert, die auf sie, und damit auch

auf die Art der Arbeitsaufgaben und die Mitarbeiter, einwirken. Diese Feldbedingungen müssen im Zuge von Supervision berücksichtigt werden, um die Komplexität von Arbeitsproblemen angemessen wahrnehmen zu können (Gotthardt-Lorenz, Schüers 1997, 18). Arbeitsprobleme, Koordinationsprobleme, Missverständnisse, Konflikte, etc. sind Gegenstand von Supervision. Diese müssen immer im Kontext von Organisationen und deren Strukturen, Dynamiken und damit verbundenen Widersprüchen wahrgenommen werden. Diese Aspekte sollen durch den Supervisor aufgedeckt und erkennbar gemacht werden (ebd., 17). Das Erkennen solcher Themen ist oft nur durch Erfahrung und Wissen bezüglich der spezifischen Arbeitsfelder möglich, dadurch ist es für die Supervisorin bedeutsam über ein gewisses Maß an Feldkompetenz zu verfügen um produktiv arbeiten zu können.

Der Fokus von Supervision muss darauf gesetzt werden, dass sowohl sachliche Probleme als auch Probleme individueller und interaktioneller Art bestehen können, deren Gründe und Entstehung in der Organisation zu finden sind (Buchinger 1988, 229). Gerade diese sachlichen Probleme können ohne Erfahrung bezüglich der Inhalte eines bestimmten Berufsfeldes nur unzureichend bearbeitet werden. Supervisoren benötigen somit ein gewisses Maß an Feldkompetenzen und Organisationswissen.

Weil die Felder des sozialen Bereiches sich stetig im Wandel befinden, sind auch Feldkompetenz und Organisationswissen nicht auf statische Weise zu verstehen. Die Anforderungen an Supervisorinnen wandeln sich durch die Dynamik des Feldes, in dem sie tätig sind, fortlaufend mit (Belardi 1998, 42). Feldkompetenz bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Supervisoren sich sowohl mit den Inhalten als auch mit der Dynamik des Arbeitsfeldes auseinandersetzen müssen, um effektiv arbeiten zu können.

Reines Fachwissen reicht jedoch noch nicht aus um supervisorisch tätig zu werden. Aus diesem Grund kommt der Beratungskompetenz von Supervisorinnen große Bedeutung zu. Damit ist gemeint, dass der Supervisor sich in erster Linie als Berater für berufliche Zusammenhänge versteht und sein Wissen auf verschiedenen Theorien und Methoden zur berufsspezifischen Beratung beruht. Daher können Supervisoren, die keine umfassenden Kenntnisse in einem bestimmten Bereich haben, auf Grund ihrer beraterischen Fähigkeiten theoretisch trotzdem praktizieren. Dies ist jedoch eher problematisch zu sehen, da auf Grund mangelnder Feldkompetenz Themen falsch verstanden werden können und es dadurch zur Anwendung unzulänglicher Deutungsmus-

ter kommen kann. Daher bieten Supervisorinnen ihre Leistung in der Regel eher in Bereichen an, in denen sie sich auf Grund persönlicher Erfahrung besser auskennen (ebd. 43).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bloße Feldkompetenz nicht ausreicht um supervisorisch tätig zu werden. Hingegen ist es auch fraglich, inwiefern Beratungskompetenz fehlendes Fachwissen kompensieren kann. Daher liegt die Vermutung nahe, dass das Zusammenspiel von Beratungskompetenz und einem gewissen Maß an Feldkompetenz, Supervisoren für bestimmte Arbeitsbereiche qualifiziert.

### 2.2.3 Gängige Settings

Die Ausübung von Supervision ist in verschiedenen Settings möglich. Die gängigsten sind dabei Einzel-, Gruppen-, Team- und Organisationssupervision. Die Wahl des Settings beeinflusst grundlegend die Art, wie im Verlauf einer Supervision gearbeitet wird und ist daher auch für den Prozess der Professionalisierung von Bedeutung.

Bei der Einzelsupervision kann zielgruppenspezifisch unterschieden werden, ob der Supervisand eine „normale“ Mitarbeiter-Rolle ausübt oder sich in einer Vorgesetztenposition befindet. Im ersten Fall kann bei Supervision auch von Rollenberatung gesprochen werden (Belardi 1998, 100). Diese zielt darauf ab, die Kompetenzen des Ratsuchenden soweit zu steigern, dass er seine Rolle und die damit verbundenen Aufgaben in einer Organisation autonom gestalten kann (Pühl 1992, 260). Dem Supervisanden wird geholfen, eine berufliche Identität zu entwickeln. Berufliche Identität bedeutet in diesem Zusammenhang, das Finden einer persönlichen Position, welche die speziellen Eigenheiten einer Person in Einklang mit den beruflichen Anforderungen bringt. Aufgabe von Supervision ist es Konflikte, Erfahrungen und Probleme, mittels aufgabenbezogener Reflexion, aus einer personenzentrierten Sichtweise herauszulösen und dazu beizutragen, dass die Supervisanden diese auf einer organisatorischen Ebene wahrnehmen können. Durch diese Änderung des Blickwinkels werden neue Fragestellungen, Herausforderungen und Konfliktfelder sichtbar und bearbeitbar (Gotthardt-Lorenz, Schüers 1997, 19). Je differenzierter eine Supervisandin ihre Rolle

und die damit verbundenen Aufgaben innerhalb einer Organisation wahrnimmt, desto leichter kann sie arbeitsbezogene Probleme identifizieren und lösen.

Erfüllt der Supervisand eine Vorgesetztenfunktion, kann von Leitungssupervision gesprochen werden. Zunehmend wird jedoch der Begriff Coaching dafür verwendet. Dem Supervisanden soll dabei geholfen werden, seine Position zu reflektieren und sich auf produktive Weise mit Konflikten, Aufgaben, Entscheidungen und Veränderungsprozessen, die eine Leitungsposition mit sich bringt, auseinanderzusetzen (Belardi 1998, 102f; [www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at), 2012).

Unter Gruppensupervision versteht man ein Beratungsangebot für etwa drei bis zwölf Personen, die sich in keinem direkten (Arbeits-)Zusammenhang miteinander befinden („stranger groups“). Dies ist auch der Hauptunterschied zur Teamsupervision, welche durch die Bekanntschaft der Teilnehmer untereinander gekennzeichnet ist. Das Setting der Gruppensupervision hat den Vorteil, dass die Teilnehmer sich durch den hohen Grad an Anonymität zu freien Äußerungen ermutigt fühlen. So hat auch beispielsweise die Darstellung einer persönlichen Schwäche keine negativen Folgen am Arbeitsplatz (ebd., 105). Gruppensupervision bietet somit einen Rahmen abseits des Arbeitsplatzes, in dem persönliche Erfahrungen und Probleme in einer anonymen Gruppe vorgestellt und diskutiert werden können.

Teamsupervision ist dadurch charakterisiert, dass sich die Supervisanden kennen und auf direkte Weise in einem Organisationszusammenhang zusammenarbeiten. Der Fokus liegt auf dem gemeinsamen Zuständigkeitsbereich und Fragen bezüglich der Verteilung und Bewältigung der darin bestehenden Aufgaben (Belardi 1998, 115). Weigand (1992) weist auf die Problematik hin, dass bei vielen Konzepten von Teamsupervision die institutionellen Rahmenbedingungen und damit auch die Organisationswirklichkeit partiell oder vollständig ausgeklammert wird bzw. Teamsupervision unterhalb der institutionellen Ebene ansetzt und sich damit an problematische Strukturen anpasst (Weigand 1992, 181). Damit ist gemeint, dass die Organisation selbst, mit ihren Regelungen und Strukturen, im Zuge von Supervision nicht zum Gegenstand der Reflexion gemacht wird. Ein solches Ausblenden der Organisation behindert den Supervisionsvorgang sehr stark, da viele Arbeitsprobleme, die in einem Team auftreten können, auf der Ebene der Organisation ihren Ursprung haben. In der Praxis ist eine solche Herangehensweise eher eine Seltenheit und daher tendieren viele Supervisorinnen

dazu, sich begrifflich von Teamsupervision zu distanzieren und bieten Organisations-supervisionen oder Supervision in Organisationen an. Damit sind Teamsupervisionen gemeint, welche die Organisation als Faktor nicht ausklammern (Belardi 1998, 122). Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Settings zeigt, dass Supervision methodisch sehr vielfältig und variabel ist. Zum einen wird es den Supervisanden ermöglicht ihren Arbeitsalltag unter vier Augen oder in Gruppen zu reflektieren und zum anderen gibt es Angebote, die sich mit der Bearbeitung bestimmter Arbeitsaufgaben von Teams oder Organisationen beschäftigen. Diese Vielfalt gilt es zu berücksichtigen wenn nach der Professionalisierung von Supervision gefragt wird.

Supervision lässt sich nicht nur durch die verschiedenen Settings unterscheiden. In der Entwicklungsgeschichte haben sich auch verschiedene Herangehensweisen und Methoden herausdifferenziert, welche Supervision durch eigene theoretische Zugänge konzipieren, wie beispielsweise Systemische Supervision, Integrative Supervision, Psychoanalytisch-orientierte Supervision, etc. (u.a. Luif 1997, Pühl 1992). Auf diese Ausdifferenzierungen wird im Rahmen dieser Arbeit jedoch nur hingewiesen, da sich die Fragestellung mit einem breiter gefassten Begriff von Supervision auseinandersetzt.

#### 2.2.4 Ausweitung von Supervision über den Non-Profit Bereich hinaus

Um nach der Professionalisierung eines Arbeitsbereiches zu fragen, ist es wichtig zu klären, in welchen Feldern dieser tätig ist. Daher ist es für diese Arbeit von Bedeutung herauszuarbeiten, in welchen Arbeitsfeldern Supervision grundsätzlich zur Anwendung kommt. Durch eine solche Einordnung können Aussagen darüber getroffen werden, für welche Bereiche des Arbeitsmarktes Supervision relevant ist und welche gesamtgesellschaftliche Aufgabe und Bedeutung ihr zukommt. Supervision ist traditionell, wie der geschichtlichen Zusammenfassung am Anfang des Kapitels zu entnehmen ist, ein Instrument sozialer Arbeitsbereiche (Non-Profit-Bereiche). Durch die Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes, die damit einhergehenden Veränderung der Ansprüche an Arbeitnehmer und das immer differenzierter werdende Fachwissen zeigen auch immer mehr wirtschaftliche Bereiche (Profit-Bereiche), die selbst keine supervisorische Tradition besitzen, Interesse an dieser berufsbezogenen Beratungsform.

Durch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Entwicklungen rücken diese beiden Bereiche immer weiter zusammen. Während sich der Non-Profit-Bereich öfter mit wirtschaftlichen Aspekten beschäftigen muss, ist der Profit-Bereich immer häufiger vor die Herausforderung gestellt, sich mit Beziehungen zwischen Mitarbeitern, Vorgesetzten, Kunden, Lieferanten, etc. auseinanderzusetzen und diese zu reflektieren (Hausegger 1997, 13). Österreichische Non-Profit-Organisationen sind spätestens seit Anfang der 1990er Jahre mit betriebswirtschaftlichem Druck konfrontiert. Durch die steigende Nachfrage bezüglich sozialer Leistungen stieg auch die Anzahl an Angeboten in diesen Bereichen. Damit entstand eine Art Konkurrenzdenken, welches die Unternehmen dazu zwingt unter marktwirtschaftlichen Aspekten zu denken und zu handeln. Sie müssen sich flexibel am Arbeitsmarkt bewegen und sich mit konkurrierenden Angeboten auseinandersetzen. Diese Entwicklung manifestiert sich auch durch die Entstehung von Fortbildungskonzepten und Publikationen, welche Management- und Wirtschaftsfragen für Non-Profit-Organisationen zum Thema haben (ebd., 14). Dieses Umdenken in den sozialen Bereichen wird somit auch für Supervision relevant. Wenn Mitglieder sozialer Organisationen (non-profit) in marktwirtschaftlichen Kategorien denken müssen, muss auch der Supervisor diese neue Dimension der Arbeit in Supervisionen mit einbeziehen.

Soziale und kommunikative Fähigkeiten gewinnen im Gegenzug auch in Profit-Organisationen massiv an Bedeutung. Reflektiertes Verhalten wird in Kommunikationsprozessen zwischen unterschiedlichen Abteilungen, hierarchischen Ebene oder Unternehmen, die miteinander kooperieren wollen, immer wichtiger. Dadurch entstehen Supervisionsangebote, welche die Reflexion beruflich bedingter Beziehungskonstellationen im Profit-Bereich anbieten (ebd., 15f). Mit dieser Entwicklung im Profit-Bereich öffnet sich für Supervision ein neuer Arbeitsbereich, an dessen Erschließung bereits berufsintern, durch die Entwicklung neuer Beratungsangebote, gearbeitet wird. So lässt sich zusammenfassend sagen, dass zentrale Aspekte der Profit Bereiche auch in Non-Profit Bereichen an Bedeutung gewinnen und umgekehrt. Bei Supervisionen in Non-Profit Organisationen ist es somit nötig die marktwirtschaftliche Dimension der Arbeit mit zu reflektieren. Gleichsam steigt das Interesse und der Bedarf in Profit Organisationen Arbeitsprozesse, Beziehungen, Interaktionen, etc. zu reflektieren. Diese Entwicklungen weisen darauf hin, dass Supervision im Bezug auf den Arbeitsmarkt immer mehr an Bedeutung gewinnt.

Angesichts dieser beiden Entwicklungen sowohl im Profit- als auch im Non-Profit-Bereich steht Supervision laufend vor der Aufgabe, ihr Wissen auf das betreffende (neue) Feld immer wieder anzupassen, um die Reflexion aktueller arbeitsfeldbezogener Probleme kompetent unterstützen zu können.

### **2.3 Profession und Professionalisierung in der Supervisionsliteratur**

Diese Arbeit setzt sich mit der Frage auseinander, inwiefern die Entwicklung von Supervision in Österreich als Prozess der Professionalisierung verstanden werden kann. Da nun geklärt wurde, worum es sich bei Supervision im Allgemeinen handelt, stellt sich die Frage, was mit Professionalisierung gemeint ist. Doch bevor sich das nächste Kapitel ausführlich mit diesem Thema beschäftigt, soll an dieser Stelle ein kurzer Überblick geschaffen werden auf welche Weise die Supervisionsliteratur mit den Begriffen Profession und Professionalisierung umgeht.

Vorweg lässt sich sagen, dass die Begriffe Profession und Professionalisierung bereits zum gängigen Jargon der Supervisionsliteratur gehören. Ein großer Teil der Autoren verwendet diese Begriffe in ihren Publikationen. Jedoch besteht ein großer Unterschied darin, *wie* die Begriffe verwendet werden. In der Literatur zum Thema Supervision ist häufig eine der drei folgenden Tendenzen der Begriffsverwendung zu finden:

- 1) Die Begriffe Profession und Professionalisierung werden ohne weitere Erklärung verwendet. Manche Publikationen setzten voraus, dass bereits ein Verständnis davon besteht, was mit diesen Begriffen gemeint ist. So schreibt beispielsweise Angela Gotthardt-Lorenz (2005, 61): „Das Angebot der Supervision hat sich in Österreich in den letzten 25 Jahren kontinuierlich ausgeweitet. Diese Entwicklung ging einher mit der Professionalisierung von Supervision von einer zunächst nur der Sozialarbeit zugeordneten fachlichen Kontroll- und Unterstützungsfunktion zu einer eigenständigen Profession(...)“. Dabei geht sie nicht näher darauf ein, was in diesem Zusammenhang unter Profession und Professionalisierung zu verstehen ist. Eine ähnliche Verwendung ist auch auf der Homepage der Österreichischen Vereinigung für Supervision ([www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at), 2012) zu finden: „Supervision ist die professionelle Beratungsmethode für alle berufli-

chen Herausforderungen von Einzelpersonen, Firmen und Organisationen.“ Es bleibt offen worum es sich nun bei Profession und Professionalisierung genau handelt. Daher kann angenommen werden, dass für diese Art der Begriffsverwendung ein umgangssprachliches Verständnis herangezogen werden soll.

- 2) Manche Autoren entwickeln im Verlauf ihrer Publikationen selbst einen Begriff davon, was unter Profession und Professionalisierung verstanden werden kann. So wird beispielsweise bei einem Interview zu den Anfängen von Supervision in Deutschland mit Gerhard Leuschner und Wolfgang Weigand (2011, 38ff) nicht explizit darauf hingewiesen, was unter Profession und Professionalisierung zu verstehen ist, jedoch wird durch ihre Ausführungen klar, dass damit ein historischer Prozess gemeint ist, der durch Institutionalisierung, das Finden gemeinsamer Berufsstandards, die Entwicklung eines theoretischen Diskurses und die Gründung der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) charakterisiert ist. Bei Erna Deutscher und Siegrid Jamnig (1997, 104f) ist der „Prozess der Professionalisierung hin zu einem durch Selbst- und Fremddefinition deutlich umrissenen Beruf (...) voll im Gange“. Die Institutionalisierung der Ausbildung und berufspolitische Zusammenschlüsse sind für sie wichtige Merkmale der Professionalisierung. Bei dieser Art der Begriffsverwendung wird somit implizit geklärt, was im Zusammenhang der vorliegenden Publikation unter Profession und Professionalisierung zu verstehen ist.
- 3) Um zu erklären worum es sich bei Profession und Professionalisierung genau handelt werden Erkenntnisse aus der Berufssoziologie herangezogen. Dort hat die Auseinandersetzung mit diesen Begriffen bereits eine lange Tradition und so liegt es nahe, an die dort entstandenen Ansätze inhaltlich anzuschließen. Angelica Lehmenkühler-Leuschner (1993, 8ff) beispielsweise fasst funktionalistische, strukturfunktionalistische, interaktionstheoretische und strukturtheoretische Positionen auf, um sich mit der Professionalisierung von Supervision auseinander zu setzen. Nach der ausführlichen Betrachtung der professionstheoretischen Sichtweisen kommt sie zum Schluss, dass Vorsicht im Umgang mit den Begriffen Profession und Professionalisierung geboten ist. Die Selbstverständlichkeit, mit der Supervision als Profession bezeichnet wird, ist vielleicht gar nicht so gegeben wie in anderen Publikationen (siehe Punkt 1) häufig ange-

nommen wird. Sie empfiehlt, dass bei der Auseinandersetzung mit Profession und Professionalisierung die soziologische Herkunft der Begriffe miteinbezogen werden sollte. Auch in Publikationen der jüngeren Vergangenheit finden sich immer wieder explizite Verweise auf die professionssoziologische Herkunft dieser beiden Begriffe (u.a. Gröning 2012, Steinhardt 2003).

Jede dieser drei Arten der Verwendung ist in der Supervisionsliteratur bis heute zu finden.

### 3. Profession und Professionalisierung

Diese Arbeit befasst sich mit der Frage, inwieweit die Entwicklungsgeschichte der Supervision in Österreich als ein Prozess der Professionalisierung verstanden werden kann. Nachdem nun im vorhergehenden Kapitel ein Überblick darüber geschaffen wurde, was unter Supervision im Verlauf dieser Arbeit zu verstehen ist, beschäftigt sich dieses Kapitel mit der Bedeutung der Begriffe Profession und Professionalisierung.

Alltagssprachlich dürfte jeder eine Vorstellung davon haben, was damit gemeint sein könnte, wenn von Professionalisierung oder Profession<sup>3</sup> die Rede ist. Vermutlich gehen viele Assoziationen in die Richtung des „Profis“, der als eine Art Fachmann oder Spezialist für ein bestimmtes Feld gesehen wird. Professionen werden im Alltagsgebrauch meist als Berufsgruppen mit besonderer gesellschaftlicher Bedeutung und klar definiertem Arbeitsfeld wahrgenommen, wie beispielsweise Ärzte und Rechtsanwälte (Reichel 2005, 48f).

Auf ähnlich reduzierte Art und Weise wird heute noch, in verschiedenen Publikationen zum Thema Supervision mit den Begriffen Profession und Professionalisierung umgegangen (u.a. Gotthardt-Lorenz, Schüers 1997; Gotthardt-Lorenz, Walther 1998; Reichel 2005). Der Begriff wird in vielen Fällen nach umgangssprachlichem Verständnis behandelt und die professionssoziologische Herkunft wird nur selten berücksichtigt (Lehmenkühler-Leuschner 1993, 9). Oft wird davon gesprochen, dass Supervision eine Profession sei, jedoch wird meist nur sehr kurz oder, in manchen Fällen, auch gar nicht erklärt, worum es sich bei einer Profession genau handelt. Eine solche inhaltliche reduzierte und umgangssprachliche Verwendung des Begriffs ist für diese Arbeit jedoch nicht ausreichend, da die Professionalisierung ein wichtiger Teil der Fragestellung darstellt.

Diese Arbeit geht davon aus, dass Supervisorinnen ihren Beruf in Bezug auf verschiedene Betrachtungsweisen (z.B. Handeln, Organisation, Status, Wissen, etc.) mehrdimensional wahrnehmen. Daher ist zu erwarten, dass die Expertinnen in den geführten Interviews zum Thema Entwicklung von Supervision in Österreich, einen komplexen Zugang zu Eigen haben, sowie unterschiedliche und vielschichtige Aspekte zur Sprache

---

<sup>3</sup> Auf das Verhältnis der Begriffe Profession und Professionalisierung zueinander wird im Kapitel 3.2 genauer eingegangen.

bringen, die mit Profession und Professionalisierung in Zusammenhang gebracht werden können. Auf Grund dieser Annahme wird Supervision vorab in drei Aspekte, die für diesen Gegenstand bestimmend sind, unterteilt:

- Funktionale Ebene: Diese Ebene setzt sich mit der Entwicklungsgeschichte von Supervision und der Ausbildung verschiedener Merkmale auseinander. (z.B.: Institutionen, Ausbildungen, Wissensbasis,...).
- Interaktionsebene: Im Zentrum dieser Ebene stehen Aussagen der Experten, die beschreiben was supervisorisches Handeln auszeichnet.
- Gesellschaftliche Ebene: Diese Ebene setzt sich damit auseinander, ob und wie sich Supervision im Bezug auf die Gesellschaft und in Wechselwirkung mit artverwandten Disziplinen und Methoden etabliert hat.

Diese verschiedenen Ebenen können durch die Verwendung eines umgangssprachlich verkürzten Professions- und Professionalisierungsbegriffs inhaltlich nicht ausreichend erfasst werden. Daher verlangt die zugrunde liegende Fragestellung einen differenzierteren Umgang mit diesen Begriffen. So ist es das Ziel dieses Kapitels, bestehende Professions- und Professionalisierungskonzepte darzustellen, welche dazu geeignet sind, die beschriebenen Ebenen inhaltlich angemessen zu erfassen. Diese Konzepte werden dann im empirischen Teil dieser Arbeit als eine Art Analysefolie herangezogen, um die vorliegenden Interviews auf Anzeichen von Professionalisierung in der Entwicklung von Supervision in Österreich zu untersuchen.

Die folgende Arbeitsdefinition soll den Zugang zu den verschiedenen Konzepten erleichtern und ein erstes Verständnis dafür schaffen, was damit gemeint ist, wenn von Profession und Professionalisierung die Rede ist:

Grundsätzlich kann unter einer Profession eine Berufsgruppe verstanden werden, in der ein Experte durch Anwendung von Fachkompetenz, einem Klienten der mit Problemen konfrontiert ist, die er selbst nicht lösen kann, hilft, Möglichkeiten zu finden, sich mit diesen Problemen auseinander zu setzen und sie bestenfalls zu lösen (Steinhardt 2003, 48).

Dies ist die Grundstruktur der Professionen, an die im weiteren Verlauf dieses Kapitels die verschiedenen Professionskonzepte anschließen und um die jeweilige zugrunde liegende theoretische Dimension erweitern werden.

### **3.1 Professionsforschung**

Traditionell ist die Professionsforschung in der Berufssoziologie angesiedelt. Bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts wurde der Begriff der Professionalisierung erstmals zum Gegenstand sozialwissenschaftlicher Forschung. Der amerikanische Soziologe Talcott Parsons veröffentlichte zu dieser Zeit erste Studien über Profession und Professionalisierung. In dieser Anfangsphase der Professionsforschung fanden Berufe mit langen wissenschaftlichen Traditionen und hohem spezialisierten Wissenskanon besondere Beachtung (Steinhardt 2003, 47). Damit waren in erster Linie Berufe im Bereich der Medizin, des Rechts und der Theologie gemeint. Diese Berufsgruppen werden heute als die klassischen Professionen bezeichnet (Dewe, Ferchhoff, Radtke 1992, 7f). Besondere Aufmerksamkeit erhielt Parsons (1951,1964) Analyse des ärztlichen Handelns und der Arzt-Patient Beziehung. Die daraus gewonnen Erkenntnisse waren für die Entwicklung der Professionsforschung wegweisend (Brunkhorst 1992, 49). Anhand der klassischen Professionen und deren Funktion für die Gesellschaft wurden erstmals zentrale Charakteristika herausgearbeitet, die beschreiben, was unter einer Profession zu verstehen war.

Mit der Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes wurde jedoch deutlich, dass eine solche funktionalistische<sup>4</sup> Betrachtungsweise nicht ausreichte, um neu entstandene Berufe professionstheoretisch ausreichend zu erfassen. So kam es zu neuen Definitionen des Professionsbegriffs vor dem Hintergrund verschiedener wissenschaftlicher Theorien (Steinhardt 2003, 47f). Aus diesen Neubearbeitungen des Professionsbegriffs entstanden eine Reihe von Theorien, die sich zwar alle mit dem selben Gegenstand beschäftigen, aber jeweils eine eigene Perspektive vertreten. Nun gilt es mit Hilfe dieser Professions-theorien geeignete Ansätze herauszuarbeiten, um die verschiedenen Dimensionen der vorliegenden Interviews so ausführlich wie möglich erfassen zu können.

Doch bevor näher auf verschiedene Professions- und Professionalisierungstheorien eingegangen wird, soll an dieser Stelle erst das Verhältnis dieser beiden Begriffe zueinander beschrieben werden.

---

<sup>4</sup> Siehe auch 3.3.1

## **3.2 Professionalisierung und ihr Verhältnis zur Profession**

Hesse wies bereits 1972 darauf hin, dass der Begriff der Professionalisierung in vielen Publikationen, die sich mit Professionen beschäftigen, sehr unreflektiert verwendet wird, bzw. wird seine Bedeutung nur implizit geklärt. Oft wird dieser zur Beantwortung anderer Fragen herangezogen, aber nur selten selbst zum Forschungsobjekt gemacht (Hesse 1972, 30). Dies kann auf die inhaltlich meist sehr reduzierte Verwendung des Professionsbegriffs zurückgeführt werden, der meist nur in seiner alltagsprachlichen Bedeutung zur Anwendung kommt und dessen professionssoziologische Herkunft meist unbeachtet bleibt (Lehmenkühler-Leuschner 1993, 9). Um zu beschreiben, worum es sich bei dem Begriff der Professionalisierung genau handelt, muss ein differenzierter Bezug zum Begriff der Profession hergestellt werden.

Allgemein formuliert können mit Professionalisierung zwei wesentliche Vorgänge beschrieben werden: Zum einen beschreibt der Begriff die Umsetzung wissenschaftlichen Wissens in einem praktischen Beruf. Zum anderen handelt es sich bei der Professionalisierung um einen Vorgang, welcher die Entwicklung eines Berufs zu einer Profession beschreibt. Besonders der zweite Vorgang ist weitaus komplexer, als er auf den ersten Blick erscheint. Denn um diese Entwicklung zu beschreiben, muss zuerst festgelegt werden, was unter dem Begriff Profession zu verstehen ist (ebd. 34f).

Wie bereits erwähnt, wurde der Diskurs zur Profession bereits aus vielerlei theoretischer Blickwinkel diskutiert. Angesichts dieser Heterogenität der Professionstheorien ist das, was den Prozess der Professionalisierung definiert, sehr stark vom Fokus der zugrundeliegenden Professionstheorie abhängig und dadurch auch weitgehend nur in diesem Zusammenhang gültig. So lässt sich zusammenfassend sagen, dass Professionalisierung, als Entwicklungsprozess eines Berufes zu einer Profession, stets davon abhängig ist, was im jeweiligen Zusammenhang unter Profession verstanden wird. Damit ist eine strikte Trennung dieser beiden Begriffe nicht sinnvoll, jedoch muss ihre inhaltliche Abhängigkeit stets berücksichtigt werden. So ist im weiteren Verlauf dieser Arbeit, wenn von Professionalisierung die Rede ist, immer die Abhängigkeit vom zugrundeliegenden Professionsbegriffs mit zu bedenken.

### **3.3 Professionskonzepte**

In diesem Teil der Arbeit wird nicht das Ziel verfolgt, den Diskurs zur Professionalisierung und Profession allgemein zusammenzufassen oder zu ordnen. Die gängigen Professionstheorien lassen sich inhaltlich nicht so scharf abtrennen, da gerade in Grenzbereichen oft auch Aspekte anderer Ansätze einfließen. Die vorgenommene Unterteilung in eine funktionale Ebene, Interaktionsebene und gesellschaftliche Ebene erscheint vor allem im Bezug auf die Entwicklungsgeschichte von Supervision besonders geeignet, da auf Grund der Annahme, dass Supervisoren ihren Beruf auf mehreren Ebenen wahrnehmen, Aussagen in diesen Bereichen zu erwarten sind. Daher ist eine ausführliche Diskussion der einzelnen Professionstheorien im Rahmen dieser Arbeit nur wenig sinnvoll. Ziel dieses Teiles der Arbeit ist es, Aspekte einzelner Theorien, die für die drei Ebenen besonders relevant sind, herauszugreifen und zu diskutieren. Mit besonderem Fokus auf diese drei Ebenen werden dann im empirischen Teil dieser Arbeit die Experteninterviews zur Entwicklung von Supervision in Österreich auf Anzeichen von Professionalisierung überprüft.

#### **3.3.1 Funktionale Ebene**

Bei Experteninterviews, die sich mit der Entwicklungsgeschichte von Supervision auseinandersetzen, liegt die Annahme nahe, dass viele Details über die strukturelle Beschaffenheit und Merkmale dieses Arbeitsbereichs zur Sprache kommen. Daher ist es wichtig ein Professionskonzept zu finden, welches Anhaltspunkte dafür bereit stellt, welche formalen Bedingungen eine Berufsgruppe erfüllen muss, um als Profession bezeichnet zu werden.

In den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts gab es, im Anschluss an Parsons, eine Tendenz, klassische Professionen (Medizin, Recht, Theologie) auf eine sehr funktionalistische Weise, über die Beschreibung der gesellschaftlichen Funktionen und Merkmale, zu definieren (u.a. Cogan 1955; Goode 1972; Hesse 1972; Schütte 1972; Wilensky 1972). Solche funktionalistische Betrachtungen reichen zwar nicht aus, um eine umfassende Definitionen dafür zu liefern, was heute unter Profession verstanden werden kann, jedoch wird es möglich, durch die Beschreibung der Funktionen, Merkmale und

Charakteristika formale Hinweise dafür zu finden, ob eine Berufsgruppe eine Profession im klassischen Sinn ist oder ob sie sich auf den Weg dorthin befindet. Der folgende Merkmalkatalog fasst die Merkmale zusammen, die in den besagten Artikeln am öftesten im Zusammenhang mit Profession beschrieben wurden:

1. Angehörige einer Profession sind in einem selbst verwalteten Berufsverband organisiert.
2. Dieser Berufsverband ist auch für die Zulassung neuer Professioneller zuständig und fungiert als primäre Kontrollinstanz für ihre Mitglieder.
3. Dieser Berufsverband stellt spezifische Verhaltensregeln (Berufsethik) auf, an welche die Mitglieder in der Praxis gebunden sind.
4. Professionen sind durch eine besondere Wissensbasis gekennzeichnet, die durch eine langandauernde, theoretisch fundierte Spezialausbildung erworben wird. Deren Vermittlung liegt normalerweise in der Hand des Berufsverbandes. Dadurch wird der professionelle Nachwuchs bereits während der Ausbildung selektiert und sozialisiert.
5. Professionen stehen im Dienste der Allgemeinheit und haben einen starken Bezug auf zentrale gesellschaftliche Werte (Erziehung, Gerechtigkeit, Gesundheit, etc.).
6. Professionelle fungieren in erster Linie als Experten und entscheiden weitgehend autonom. Sie haben ein ausgeprägtes Verantwortungsbewusstsein gegenüber ihren Klienten und erwarten von diesen auch Vertrauen in ihre fachliche Kompetenz und moralische Integrität.
7. Professionen verfügen in ihrer Tätigkeit meist über ein Handlungskompetenzmonopol und sind deutlich erkennbar von ihrer sozialen Umwelt abgegrenzt. Eine Problemlösung ist in den meisten Fällen nicht selbstverständlich (nicht jeder Kranke kann sich selber heilen). Durch diese Unsicherheit erfahren Professionen in ihrer Umwelt oft ein hohes Maß an Wertschätzung, da sie Problembereiche bearbeiten für die nur sie kompetent sind.
8. Professionen ist in der Regel öffentliche Werbung untersagt.  
(Cogan 1955; Goode 1972; Hesse 1972; Kurtz 2002; Rüschemeyer 1972; Schütte 1972; Wilensky 1972)

Ein solcher Merkmalkatalog weist zwar darauf hin, welche Merkmale ein Beruf haben muss, um im klassischen Sinne als Profession zu gelten, aber er sagt noch nichts Konkretes über den Prozess der Professionalisierung aus. Die einzelnen Punkte können jedoch dazu verwendet werden, um eine Berufsgruppe darauf hin zu überprüfen, ob sie diese Kriterien erfüllt oder nicht bzw. ob die Berufsgruppe daran arbeitet bestimmte Kriterien zu erfüllen. Dadurch kann dann eine Aussage darüber getroffen werden, ob es sich im klassischen Sinne um eine Profession handelt, bzw. inwieweit die Professionalisierung bereits fortgeschritten ist.

Da diese funktionalistischen Ansätze auf die Beschreibung von Merkmalen *klassischer* Professionen ausgerichtet waren, wurde im Zuge der Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes bald Kritik an ihnen geübt, da sie für die Beschreibung neuer Berufsgruppen, die den Status einer Profession anstrebten, nicht mehr geeignet waren (Steinhardt 2003, 47f). Obwohl aus heutiger Sicht ein rein funktionalistisches Konzept nicht mehr ausreicht, um umfassend zu beschreiben worum es sich genau handelt, wenn von Profession die Rede ist, soll das funktionalistische Konzept in dieser Arbeit trotzdem zur Anwendung kommen. Es scheint nämlich sehr wohl dafür geeignet zu sein, anhand einiger zentraler Merkmale eine Berufsgruppe darauf hin zu prüfen, inwiefern sie im klassischen Sinne Merkmale einer Profession besitzt. Anhand dieser Prüfung kann dann eine erste Einschätzung getroffen werden, ob es sich bei der vorliegenden Berufsgruppe um eine Profession handeln könnte. Dies kann dann mit Hilfe anderer Professionalisierungskonzepte weiter überprüft werden.

### 3.3.2 Handlungsebene

Professionelle Arbeit vollzieht sich immer in Interaktion zwischen Experten und Klienten. Daher ist diese besondere Beziehung ein wichtiges Grundthema der Professionsforschung (Steinhardt 2003, 48). Aus diesem Grund beschäftigt sich diese Ebene primär mit der Frage, was professionelles Handeln in der Interaktion zwischen Professionellen und Klienten auszeichnet, und was es von anderem Handeln unterscheidet. Profession und Professionalisierung werden hier über die besondere Art des Handelns definiert.

Donald A. Schön beschäftigte sich 1983 in seiner Veröffentlichung „The reflective practitioner: how professionals think in action“ mit der Frage, wie das Wissen und das Handeln von Professionellen in der Praxis zusammenwirken. Sein Konzept fand international sehr großen Zuspruch, jedoch gewann es in der deutschsprachigen Diskussion erst etwas später an Bedeutung. Um auf den Ansatz von Schön aufmerksam zu machen, fasste Herbert Altrichter (2000) die wesentlichen Merkmale seines Konzepts zusammen: Das Konzept von Schön kritisiert in erster Linie Ansätze, die professionelles Handeln mit „technischer Rationalität“ erklären wollen. Damit ist gemeint, dass die praktischen Probleme durch geschickte Anwendung theoretischen Wissens gelöst werden sollen. Die Kritik setzte daran an, dass viele praktische Probleme (Krisenerscheinungen) durch Professionelle, die nach diesem Schema arbeiteten, nicht gelöst werden können. Situationen, in denen professionelle Hilfe erforderlich ist, sind durch Komplexität, Unsicherheit und Einzigartigkeit gekennzeichnet. Daher ist für Schön eine technologische Anwendung von Wissen nicht ausreichend. Zumal ist das „Problem“ per se in vielen Situationen gar nicht offensichtlich. Somit ist das erste Ziel des Praktikers nicht die Problemlösung sondern die Problemdefinition. Dadurch wird die Anwendung von Wissen erst ermöglicht (Altrichter 2000, 203).

Das professionelle Handeln ist in der Praxis weit komplexer als die bloße Anwendung von Wissen. Schön unterscheidet dabei drei Handlungstypen, welche das Zusammenwirken von Wissen und Handeln beschreiben.

#### *Wissen-in-der-Situation:*

Normalerweise bleibt professionelles Wissen unausgesprochen („tacit knowing-in-action“). Es wird implizit in den Handlungen und dem Gefühl des Professionellen für bestimmte Situationen bemerkbar (Schön 1983, 49). Auch wenn in der Praxis oft über bestimmte Handlungen nachgedacht wird, bevor sie gesetzt werden, verfügen Professionelle zusätzlich über ein Wissen, das in gewissen Routinesituationen spontan zum Einsatz kommt (ebd. 51). Oft ist es den Praktikern nicht bewusst, wie sie dieses Wissen erlernt haben, und es ist ihnen nur schwer möglich dieses in Worte zu fassen. Es wird nicht zwischen Wissen und Handeln getrennt. Auf der Basis eines Wissens, das sich der Praktiker nicht gezielt angeeignet hat, wird spontan gehandelt. Ein solches Wissen entsteht meist durch Sozialisation in einem gewissen Arbeitsfeld oder durch Routinesituationen, die immer wieder ähnliche Handlungsweisen erfordern, welche nach mehrfacher Wiederholung nicht mehr reflektiert werden (Altrichter 2000, 204f; Steinhardt

2003, 54). Dieses „Wissen-in-der-Situation“ entwickelt sich somit meist durch Erfahrung. Dies kann sowohl durch die mehrfache Wiederholung einzelner praktischer Vorgänge als auch durch die Auseinandersetzung mit professionseigenem Wissen (z.B.: lesen von Fallbeispielen) geschehen.

#### *Reflexion-in-der-Handlung:*

Es kommt in der Praxis oft zu Handlungsproblemen, die nicht mit Hilfe des unausgesprochenen Wissens gelöst werden können. In solchen Situationen wird „Reflexion-in-der-Handlung“ („Reflection-in-action“) nötig. Der Praktiker beginnt in einer Problemsituation, während er handelt, über weitere Handlungsmöglichkeiten nachzudenken. Das Nachdenken wird vom Handeln nicht getrennt, sondern beide wirken in einem integrierenden Prozess zusammen (Steinhardt 2003,54f). Dieser Prozess kann in verschiedene Stufen aufgeteilt werden: Er beginnt, indem der Professionelle auf eine Situation stößt, die er durch routinierte Handlungen nicht lösen kann. Darauf folgt eine erste Problemdefinition („naming and framing“). Der Praktiker sucht in seinem Repertoire an Erfahrungen nach ähnlichen Situationen und versucht dabei Ähnlichkeiten zu erkennen. Diese dienen dann als erste Hypothesen zur Problemlösung (Altrichter 2000, 205). Mit Hilfe dieser Hypothesen kann dann in weiterer Folge experimentiert werden. Der Professionelle muss dabei sehr aufmerksam auf unerwartete Konsequenzen und Abweichungen achten und seine Handlungsstrategien weiter anpassen. Über den Erfolg entscheidet nicht die Erreichung erwarteter Konsequenzen und Wirkungen, sondern deren Wünschbarkeit (ebd. 206f). Wenn eine Herangehensweise einen positiven Effekt für die Situation nach sich zieht, wird sie als erwünscht und somit als erfolgreich eingestuft. Im Gegenzug werden negativ erlebte Effekte als nicht wünschenswert eingestuft, und die Herangehensweise gilt als gescheitert.

Ist eine Reflexion in der Handlung nicht möglich, sondern erfordert ein Problem eine gewisse Distanz, um Lösungsstrategien zu entwickeln, dann bedarf es eines dritten Typus professionellen Handelns.

#### *Reflexion-über-die-Handlung:*

Das Heraustreten aus einer Situation und das Reflektieren über Problemlagen und die eigenen Handlungen ist ein wichtiges Merkmal professionellen Handelns. Dies ermöglicht, das entstandene Wissen zu analysieren und neu zu organisieren. Wenn in diesem distanzierten Reflexionsprozess Handlungsprobleme erkannt werden, ist es leichter,

bestimmte Strukturen zu ändern als direkt in der Situation (Altrichter 2000, 208). Viele Probleme werden in der konkreten Situation ganz anders oder nur auf begrenzte Art und Weise wahrgenommen. Eine Reflexion außerhalb dieser Situationen ermöglicht ein leichteres Erkennen von Strukturproblemen.

Ein weiterer Vorteil der „Reflexion-über-die-Handlung“ ist, dass das Wissen mittelbar wird. Es wird möglich Wissen und Inhalt für Kollegen, Lernende und Klienten transparent zu machen. Dadurch kann es besprochen und auch kritisiert werden. Diskussionen über Problemlagen innerhalb der Profession werden möglich, anhand derer der gemeinsame „Wissensapparat“ weiterentwickelt werden kann. In der Arbeit mit Klienten schafft „reflection-on-action“ die Möglichkeit, aus der Interaktion herauszutreten und das Handlungsproblem auf vergegenständlichte Weise etwas distanzierter zu betrachten (ebd. 208f). Dieser Prozess kann also sowohl den Arbeitsprozess im Einzelfall als auch die Entwicklung der Profession als Ganzes vorantreiben.

„Reflexion-über-die-Handlung“ verlangsamt die zu bearbeitende Situation. Es kann erst weiterverfahren werden, wenn die Reflexion abgeschlossen ist und neue Ansätze entwickelt worden sind. Dies ist jedoch in vielen Situationen nicht möglich (z.B.: Ein Notarzt kann sich keinen fünf Minuten zurückziehen, um den vorliegenden Fall zu reflektieren), da sofort gehandelt werden muss. Dies zeigt, dass jeder der drei von Schön beschriebenen Handlungstypen seine Grenzen hat. Das, was professionelles Handeln ausmacht, ist ein Zusammenspiel von allen dreien (ebd. 209f). Das Verhältnis zwischen Wissen und Handeln ist unter Berücksichtigung dieser Handlungstypen auf verschiedene Arten beobachtbar. Beim ersten Typ, Wissen-in-der-Situation, kommt das Wissen meist unausgesprochen in routinierten Handlungsabläufen zum Einsatz. Beim zweiten Typ, Reflexion-in-der-Handlung, wird Wissen in Form von aufgestellten Hypothesen und möglichen Lösungsansätzen aus ähnlichen Fällen verwendet, um über Reflexion zu positiven Strukturveränderungen zu kommen. Beim dritten Typ, Reflexion-über-die-Handlung, kommt das Wissen durch eine distanzierte Reflexion der zu bearbeitenden Situation zur Anwendung. Jeder dieser drei Handlungstypen ist wichtig für professionelles Handeln, da gewisse Situationen, in denen die Anwendung eines Typus nicht (mehr) möglich ist, durch einen anderen bearbeitet werden können.

Ein weiterer Ansatz, welcher Aspekte enthält, die für diese Handlungsebene relevant sind, ist der strukturtheoretische Ansatz von Ulrich Oevermann (1996), der sich mit

der Struktur und Logik professionellen Handelns auseinandersetzt. Sein Hauptkritikpunkt an existierende Professionstheorien besteht darin, dass diese nicht genügend darauf achten, Professionen von ihren typischen Handlungsproblemen her zu erklären. Für ihn fehlt die „Rekonstruktion der typischen Handlungslogik der Profession in Reaktion auf das typische Handlungsproblem“ (Oevermann, 2008, 56). Das, was professionelles Handeln von anderem Handeln abhebt, ist bei Oevermann der Aspekt der Krisenbewältigung. Damit muss das typische Handlungsproblem einer Profession immer krisenhafte Aspekte aufweisen. Ziel des Professionellen ist es, dem Klienten bei der Lösung krisenhafter Situationen zu helfen. Dabei unterscheidet er drei Bereiche in denen es zur Krisenbewältigung kommen kann:

- 1) Die Herstellung, Aufrechterhaltung und Gewährleistung der somatopsychosozialen Integrität. Damit ist der Bereich der Gesundheit und Erziehung gemeint. Dazu gehören auch Therapie und Pädagogik.
- 2) Die Herstellung, Aufrechterhaltung, Gewährleistung und Wiederherstellung von Gerechtigkeit. Damit ist die Rechtspflege gemeint.
- 3) Die Erzeugung, Aufrechterhaltung und Wiederherstellung der Geltung von Wissen und Erkenntnis. Dies ist der Bereich von Wissenschaft und Kunst. Bei Krisen in diesem Bereich handelt es sich vor allem um Geltungskrisen.  
(Oevermann 1996, 70f; Oevermann 2008, 59f).

Die Struktur des professionellen Handelns ist die Vermittlung zwischen Theorie und Praxis im Hinblick auf die Lösung manifester Probleme von Klienten. Professionen müssen über eine Verknüpfung von „generalisiertem Regelwissen und hermeneutischem Fallverstehen“ Strukturprobleme, die in der Lebenspraxis ihrer Klienten auftreten, erfassen und „stellvertretend deuten“ (Kurtz 2002, 54). Ähnlich wie bei Schön bezieht sich Oevermann auf ein Zusammenspiel von wissenschaftlichem Fachwissen und Wissen, das in der Auseinandersetzung mit dem konkreten Fall entstanden ist. Mit Hilfe dieser Informationsquellen interpretiert der Professionelle die krisenhafte Situation und stellt dem Klienten eine neue mögliche Deutung zur Verfügung. Diese Art der Interaktion bezeichnet Oevermann „stellvertretende Deutung“.

### 3.3.3 Gesellschaftliche Ebene

Professionen sind, ebenso wie andere Berufsgruppen, Teil eines ausdifferenzierten Arbeitsmarktes und dadurch auch mit den ähnlichen Herausforderungen konfrontiert. Um produktiv arbeiten zu können, gilt es, den eigenen Arbeitsansatz und Arbeitsbereich zu definieren, zu etablieren und in der Auseinandersetzung mit Nachbarberufen abzugrenzen. Wichtig ist auch die Stellung der Professionen in der Gesellschaft, und damit auch die Frage, wie sich Professionen einerseits im Bezug auf Klienten und andererseits im Bezug auf die Gesellschaft als Ganzes positionieren.

Machttheoretische Ansätze beschäftigen sich mit Entstehung, Etablierung und Durchsetzung von Professionen im Kontext sozialer Macht und Ungleichheit (Combe, Helsper 1996, 11). Gesellschaftliche Aspekte der Professionalisierung rücken in den Mittelpunkt. In diesem Modell lassen sich durchaus auch funktionalistische Merkmale finden. Diese werden jedoch mit besonderem Fokus auf Gesellschaft, Institutionen und Individuen neu interpretiert (Daheim 1992, 24). Forsyth und Danisiewics (1985) entwickelten einen machttheoretischen Ansatz, der sich vor allem mit den erbrachten Dienstleistungen einer Profession beschäftigt. Nach diesem Modell läuft die Professionalisierung eines Berufs in drei Phasen ab: In einer ersten Phase wird durch die Angehörigen des Berufs ein Image nach außen aufgebaut, das die Dienstleistung als möglichst exklusiv und komplex darstellt. Damit wenden sie sich dann an potentielle Klienten und die relevante Öffentlichkeit. In einem zweiten Schritt wird die Dienstleistung von den Adressaten evaluiert. Sind sie überzeugt, sprechen sie der Berufsgruppe Autonomie und somit einen professionellen Status zu. Sind die Adressaten nicht vollständig überzeugt, wird der Dienstleistung keine vollständige Autonomie, sondern eine Art Übergangstatus (Semiprofession) zuerkannt. In der dritten Phase geht es um die Präzisierung und Stabilisierung des professionellen Status (Daheim 1992, 25f). Dieser Ansatz stellt heraus, dass die öffentliche Anerkennung und Zuschreibung von Autonomie ein wichtiger Bestandteil der Professionalisierung ist. Falls diese Anerkennung noch nicht ganz ausgeprägt ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Professionalisierung noch nicht ganz abgeschlossen ist. Je höher die zugestandene Autonomie, desto höher der Grad der Professionalisierung. Die Steigerung der Anerkennung verschärft das Bild der Pro-

fession nach außen und sichert damit einen eigenen Zuständigkeitsbereich, der mit der erbrachten Dienstleistung bearbeitet wird.

Durch die Anerkennung von Autonomie, wird einer Berufsgruppe ein gesellschaftliches Mandat zugesprochen, den Bereich, in dem sie ihre Dienstleistungen erbringt, zu bearbeiten und zu verwalten. Die Zuständigkeit für einen solchen Bereich sichert auch die Definitionsmacht für Problemlagen und Lösungsansätze. Dadurch entsteht zwischen Professionellen und Klienten von Beginn ihrer Interaktion an eine asymmetrische Beziehung. Der Klient ist im professionellen Umfeld ein Laie, für den der Professionelle richtiges Handeln definiert. Dabei handelt es sich in der Regel um Probleme aus dem alltäglichen Umfeld des Klienten, die er allein nicht bewältigen kann. Sein Alltagswissen reicht zu einer befriedigenden Lösung dieser Situation nicht aus, weshalb er sich an einen Professionellen wendet, der aus gesellschaftlicher Sicht Experte für das betreffende Problem ist. Dadurch sind die Klienten auf die Hilfe des Professionellen angewiesen und es kommt zu einem Abhängigkeitsverhältnis (Daheim 1992, 31; Combe, Helsper 1996, 11). Die Präzisierung und Stabilisierung des professionellen Status ist nicht nur dafür da, ein möglichst überschaubares Berufsbild für potentielle Klienten zu kreieren, sondern es dient auch dazu, sich gegenüber anderer Berufsgruppen, die im selben Feld oder benachbarten Felder tätig sind, so klar wie möglich abzugrenzen. Gelingt dies, und die Profession kann sich klar nach außen im Bezug auf ihren Zuständigkeitsbereich abgrenzen, dann ist ihr Status gefestigt. Drängen jedoch neue Berufe in das Feld, in dem die Profession tätig ist, so müssen die Zuständigkeiten neu ausgehandelt werden (Combe, Helsper 1996, 10f). Professionen streben laut dieses Ansatzes nach Autonomie und nach der Festigung ihres Zuständigkeitsbereiches. Doch nun stellt sich noch die Frage welche Position sie dabei in der Gesellschaft einnehmen.

Eine systemtheoretische Perspektive auf das Thema Profession geht von Funktionssystemen (z.B.: Religion, Recht oder Medizin) aus, die als Subsysteme des Gesellschaftssystems existieren. Professionen streben danach, Anwendungsprobleme innerhalb dieser Funktionssysteme auf monopolistische oder dominante Weise zu bearbeiten und zu verwalten. Je ausdifferenzierter ein Funktionssystem ist, desto mehr unterschiedliche Bereiche existieren, die durch verschiedene Professionen bearbeitet werden können (Stichweh 1992, 38f). Professionen sind, ähnlich wie bei den machtheoretischen Ansätzen beschrieben, darauf aus, einen bestimmten Bereich zu bearbeiten. Das Gesell-

schaftssystem ist dabei in verschiedene Funktionssysteme unterteilt, in denen die Professionen bestimmte Funktionen erfüllen.

Innerhalb dieser Funktionssysteme entstehen im Zuge der Ausdifferenzierung komplementäre Berufsrollen, die in Form der Professionellen-Klienten-Beziehungen institutionalisiert werden. Die Bearbeitung von Problemen geschieht auf der Interaktionsebene und dient der Strukturänderung, dem Strukturaufbau und der Identitätserhaltung der Klienten (ebd. 43; Stichweh 1996, 60). Sowohl der Professionelle als auch der Klient nehmen eine Position im entsprechenden Funktionssystem ein und arbeiten miteinander an Lösungsmöglichkeiten für bestehende Probleme.

Bemerkenswert ist dabei die intermediäre Stellung des Professionellen, der zwischen der defizitären Position des Klienten und einem zentralen gesellschaftlichen Gut vermittelt. Damit wird die „Vermittlung“ ein zentraler Punkt für diese Professionstheorie, weil die bearbeiteten Probleme meist eine beachtliche Distanz zwischen der Position des Klienten und erstrebenswerter Realität darstellen, die es zu überbrücken gilt (Combe, Helsper 1996, 13; Stichweh 1992, 43f). Diese besondere Vermittlerposition ist das, was die Professionen auszeichnet. Sie sind laut dieses Ansatzes somit keine Instanzen des Gesellschaftssystems, die Probleme im Sinne einer Angleichung an vorhandene Normen lösen, sondern sie positionieren sich zwischen den Klienten und den zu bearbeitenden gesellschaftlichen Werten (z.B. Gesundheit, Recht, Bildung, etc.). Von dieser Zwischenposition aus unterstützen sie die Patienten, Lösungen für ihre im Bezug auf das Gesellschaftssystem entstandenen Probleme zu finden. Sie vermitteln zwischen Klient und Gesellschaftssystem.

### **3.5 Zusammenfassung**

Ziel dieses Kapitels ist es, einen Professionalisierungsbegriff aus Aspekten gängiger Professionstheorien zusammenzustellen, welcher die verschiedenen Dimensionen des Untersuchungsgegenstandes ausreichend erfassen kann. Basierend auf der Annahme, dass Supervisorinnen ihren Beruf aus mehreren verschiedenen Blickwinkeln wahrnehmen, entsteht die Hypothese, dass auch die Hinweise auf Professionalisierung in verschiedenen Bereichen des Berufes zu finden sein müssen. In einem ersten Schritt wird Supervision in drei Ebenen aufgeteilt, welche die Aspekte beschreiben, die fürs Supervision bestimmend sind. In einem weiteren Schritt werden verschiedene gängige

Professionstheorien untersucht, ob sie Erklärungsansätze dafür bereitstellen, wie Professionalisierung auf den verschiedenen Ebenen gedacht werden kann.

Bei der ersten Ebene wird davon ausgegangen, dass Supervision über die Beschreibung von Merkmalen, Strukturen und Funktionen wahrgenommen werden kann. In diesem Zusammenhang wird eine funktionalistische Professionstheorie herangezogen, welche annimmt, dass der Status der Profession über die Erfüllung einer Reihe von Merkmalen erreicht werden kann. Dieser Ansatz ist durch seine Anlehnung an klassische Professionen zu statisch angelegt, um einem aktuellen und weitreichenden Begriff von Profession zu genügen. Jedoch sind die grundsätzlichen Hinweise, was unter einer klassischen Profession zu verstehen ist, auch im Kontext dieser Arbeit verwendbar um den Fortschritt der Professionalisierung von Supervision einordnen zu können.

Die zweite Ebene bezieht sich auf die besondere Art des Handelns, die professionelles Handeln von anderem beruflichen Handeln unterscheidet. In Anlehnung an den Ansatz von D.A. Schön (1983), der das Zusammenspiel von verschiedenen Arten des Wissens, Erfahrung und Reflexion thematisiert, wird ausführlich beschrieben auf welche Art wissenschaftliches Wissen zur praktischen Anwendung kommen kann und dass nur das Zusammenspiel mehrerer Handlungstypen professionelles Handeln ermöglicht. Ergänzend dazu werden Teile des strukturtheoretischen Ansatzes von Ulrich Oevermann (1996, 2008) herangezogen. Dieser betont, dass professionelles Handeln immer mit dem Bewältigen von Krisen zu tun hat. Davon ausgehend wird beschrieben in welchen Lebensbereichen es zu Krisen kommen kann. Der Bezug zur Handlungsebene wird über die „stellvertretende Deutung“ als wichtiges Element professionellen Handelns hergestellt. Damit ist gemeint, dass der Professionelle krisenhafte Situationen für den Klienten, durch die Verschränkung von theoretischen Wissen und hermeneutischem Fallverstehen, interpretiert und sie ihm dadurch auf bereits bearbeitete Weise zur Verfügung stellt.

Die dritte Ebene setzt sich mit der Frage auseinander, wie sich Supervision im Vergleich zu Nachbarberufen am Arbeitsmarkt etabliert hat und welche Position sie im Bezug auf Klienten und die Gesellschaft als Ganzes einnimmt. Zur Beantwortung des ersten Teils der Frage werden Aspekte machttheoretischer Ansätze herangezogen. So sind Professionen daran interessiert, ihren Zuständigkeitsbereich klar zu definieren und nach außen hin abzugrenzen. Um dies zu bewerkstelligen, muss der Profession seitens der Gesellschaft Autonomie zugesprochen werden. Dies ist dann der Fall, wenn es der Profession gelingt, ihre Herangehensweise an ein Problem so darzustellen

(Image), dass die Gesellschaftsmitglieder von ihrer Wirksamkeit überzeugt ist. Damit etabliert sie sich auch gegenüber Nachbarberufen. Um die Positionierung von Professionen im gesellschaftlichen Zusammenhang zu klären, wurde noch eine systemtheoretische Perspektive zu Bearbeitung dieser Ebenen hinzugezogen. Diese geht davon aus, dass Professionen in Funktionssystemen (z.B. Medizin, Recht oder Religion), die als Subsysteme des Gesellschaftssystems gesehen werden, aktiv werden können. Klienten befinden sich dabei in einer defizitären Stellung, die nicht vollständig in das Gesellschaftssystem integriert ist. Professionen nehmen dabei eine dritte, intermediäre Position ein. Sie vermitteln somit zwischen Klient und Gesellschaftssystem ohne dabei unmittelbar ein Teil davon zu sein.

Der Gegenstand von Supervision wird auf Grund der Annahme, dass Supervisorinnen ihr Tätigkeitsfeld auf mehrschichtige Weise wahrnehmen, in drei Ebenen unterteilt. Diese drei Ebenen werden mit Hilfe verschiedener Aspekte gängiger Professionalisierungstheorien ausgearbeitet, sodass es im weiteren Verlauf dieser Arbeit möglich sein wird, die vorliegenden Interviews auf Anzeichen von Professionalisierung auf diesen drei Ebenen zu untersuchen.

## 4. Methodisches Vorgehen

Nachdem die theoretischen Grundlagen im Verlauf der bisherigen Kapitel geklärt wurden, wird nun das methodische Vorgehen, welches im empirischen Teil zur Anwendung kommt, beschrieben.

In einem *ersten Schritt* wird dargestellt, auf welche Art die vorliegenden Experteninterviews erhoben wurden. Dabei wird durch eine theoretische Auseinandersetzung mit der Erhebungsmethode geklärt, ob und warum gerade diese Methode für die vorliegende Arbeit geeignet ist (4.1.1). Im Anschluss daran folgen kurze Beschreibungen der Interviewpartner, in denen der Bezug und der Zugang zu ihrem Arbeits- und Forschungsfeld und somit auch zur Fragestellung dieser Diplomarbeit geklärt werden soll (4.1.2). In Bezug auf die Interviews beschäftigt sich der darauf folgende Teil mit den Vorteilen der Verwendung eines Interviewleitfadens und einer Darstellung der zentralen Fragestellungen (4.1.3). Auf der Basis dieser Informationen bezüglich der Erhebungsmethode folgt eine erste Einschätzung, ob das mit Hilfe der Interviews erhobene Material zur Beantwortung der Forschungsfrage geeignet ist (4.1.4).

Ausgehend von der Art, wie das vorliegende Material erhoben wurde, wird in einem *zweiten Schritt* beschrieben, nach welcher Methode die Interviews ausgewertet werden. Bei der Wahl der Methode ist zu beachten, dass die Kategorien, nach denen die Interviews analysiert werden, anhand theoretischer Vorannahmen (Kapitel 3) bereits deduktiv entwickelt wurden.

### 4.1 Erhebungsmethode

Die für diese Diplomarbeit verwendeten leitfadenorientierten Experteninterviews wurden in einem Forschungsseminar von Studentinnen, unter der Leitung von Dr. Wolfgang Knopf, dem ehemaligen Vorsitzenden der ÖVS und dem aktuellen Präsident der ANSE<sup>5</sup>, primär zu Archivierungszwecken erhoben. Diese Interviews beschäftigen sich damit, wie die Expertinnen die Entwicklung der Supervision in Österreich persön-

---

<sup>5</sup> Da es sich sowohl bei dem Seminarleiter, als auch bei den interviewten Personen um Experten handelt, wird in diesem Kapitel durch die Nennung wichtiger Merkmale deren Bedeutung für die Supervision in Österreich kurz beschrieben. (Siehe auch 4.1.2)

lich erlebt haben. Die Zeit um die Gründung der ÖVS erhält dabei besondere Beachtung, da diese für die Institutionalisierung von Supervision in Österreich von großer Bedeutung ist. Bevor beschrieben wird, um wen es sich bei den Interviewpartnern im speziellen handelt, wird an dieser Stelle erst aufgezeigt, worum es sich bei Experteninterviews im allgemeinen handelt und warum diese zur Beantwortung der Forschungsfrage dieser Arbeit geeignet sind.

#### 4.1.1 Das Experteninterview

Im alltagssprachlichen Gebrauch wird das Wort „Experte“ meist für Menschen verwendet, die über ein besonderes Wissen verfügen und dieses je nach Anforderung zur Lösung von bestimmten Problemen einsetzen können. Solche Experten können Wissenschaftler sein, die sich auf ein bestimmtes Feld spezialisiert haben, aber auch beispielsweise eine Kfz-Mechanikerin, die sich mit den Eigenheiten einer bestimmten Automarke besonders gut auskennt. Das, was den Experten ausmacht, ist somit die besondere Art des Wissens (Gläser, Laudel 2004, 9). Diese Art des Expertenwissens entsteht durch die wiederholte Auseinandersetzung mit gewissen Themen und deren Vertiefung. Um dieses zu erlangen bedarf es meist gezielten Lernens, Erfahrung und Übung.

Es gibt jedoch noch eine andere Art des Expertenwissens, über das jeder auf eine gewisse Weise verfügen kann. Es ist das Wissen über die sozialen Kontexte, mit denen man regelmäßig zu tun hat (z.B.: die Organisationen oder Unternehmen in denen man arbeitet, der Verein, in dem man eine Sportart betreibt, das Wohngebiet, in dem man lebt, etc.). Nur Menschen, die unmittelbar an solchen sozialen Kontexten beteiligt sind, verfügen über ein solches Wissen. Jeder Beteiligte hat aufgrund seiner individuellen Position und seiner persönlichen Beobachtungen eine besondere Perspektive auf den jeweiligen Kontext (ebd.). Somit sind nicht nur Menschen die sich bewusst auf ein Thema spezialisieren und vertiefen als Experten zu sehen, sondern auch jeder, der Teil eines bestimmten sozialen Sachverhaltes ist. Das was diese Personen als Experten auszeichnet, ist das besondere Wissen, welches zum Gegenstand sozialwissenschaftlicher Untersuchungen gemacht werden kann.

Experten sind aus sozialwissenschaftlicher Sicht „Kristallisationspunkte“ von Insiderwissen bezüglich eines bestimmten Bereiches oder Sachverhalts (Bogner, Menz 2005,

7). Sie sind Personen, die ihr besonderes Wissen bezüglich eines bestimmten Zusammenhanges zur Verfügung stellen können. Um an dieses Wissen zu gelangen, können sogenannte „Experteninterviews“ verwendet werden. Daraus ergibt sich folgendes Begriffsverständnis: „Experten sind Menschen, die ein besonderes Wissen über soziale Sachverhalte besitzen und Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen“ (Gläser, Laudel 2004, 10).

Bei Experteninterviews ist die Gesprächspartnerin das Medium, über das der Wissenschaftler an einen für die Forschung relevanten sozialen Sachverhalt kommen will. Experten selbst sind somit nicht das Objekt solcher Untersuchungen, sondern sie sind unmittelbare Zeugen eines Kontextes, der erschlossen werden soll. Folglich ist es sinnvoll, Experteninterviews in Forschungsarbeiten einzusetzen, in denen es bedeutsam ist, soziale Situationen oder Prozesse zu rekonstruieren, um sozialwissenschaftliche Erklärungen dafür zu finden (ebd. 11). Um den Forschungsgegenstand möglichst dicht und umfassend zu rekonstruieren, ist es sinnvoll, mehrere Experten zu einem Thema zu befragen (ebd. 12). Dieses Vorgehen soll nicht das Expertentum eines Einzelnen in Frage stellen, jedoch besteht immer die Möglichkeit, dass einzelne Aspekte von verschiedenen Personen anders wahrgenommen werden oder gewisse Details nur verkürzt oder gar nicht in Erinnerung sind. Ein Arbeiten mit mehreren Interviews ermöglicht somit eine ausführlichere Rekonstruktion des jeweiligen Sachverhaltes (ebd. 13). Um leichter vergleichbare und zusammenfassbare Ergebnisse zu erhalten, ist es sinnvoll, die Experteninterviews mit Hilfe eines Leitfadens (siehe 4.1.3) durchzuführen, damit dieselben Themengebiete besprochen werden und dadurch ein fokussiertes Gesamtbild entsteht.

Zusammenfassend lässt sich somit behaupten, dass es sich bei Experteninterviews um eine Methode handelt, mit der es möglich ist, an das besondere Wissen von Experten zu gelangen. Durch dieses Wissen können soziale Sachverhalte erschlossen und rekonstruiert werden.

#### 4.1.2 Die Experten

Da die Experten, die in den vorliegenden Interviews befragt wurden, in verschiedenen Arbeitsfeldern im Bereich der ÖVS tätig waren oder sind, ist es wichtig, kurz zu beschreiben, wie deren Zugang zu den Themen ÖVS und Supervision geprägt ist, damit

die spezielle Perspektive, die jeder einzelne bezüglich der Themen einnimmt, in der Auswertung berücksichtigt werden kann. Die biographischen Daten, die bei der Beschreibung der einzelnen Perspektiven zur Anwendung kommen, wurden zu großen Teilen aus den Interviews übernommen. An dieser Stelle ist noch anzumerken, dass ursprünglich sechs Experteninterviews für diese Diplomarbeit zur Verfügung gestellt wurden. Jedoch waren die Interviews, welche mit Mag. Siegfried Tatschl und Ingrid Walter geführt und aufgezeichnet wurden von einer akustisch sehr schlechten Qualität und konnten daher nicht transkribiert und ausgewertet werden.

Mag. Angela Gotthardt-Lorenz hat Abschlüsse in den Studienfächern Sozialarbeit, Erziehungswissenschaft, Psychologie und Soziologie. Bereits während des Studiums war sie in verschiedenen Bereichen der Erwachsenenbildung tätig. Anfang der 80er Jahre kam sie aus privaten Gründen nach Wien. Nach eigenen Angaben verfügt sie über ein sehr organisationsbezogenes Supervisionsverständnis, welches stark durch ihre Arbeit an der Akademie für Jugendfragen in Münster, eine der ersten Ausbildungsstätten für Supervision in Deutschland, geprägt wurde. Dieses Verständnis ist eher an die Supervisionsentwicklung des angloamerikanischen Raumes, welche stark mit der Entwicklung der Sozialarbeit verbunden ist, angelehnt. Erst mit ihrem Umzug nach Wien setzte sie sich mit der in Österreich vorherrschenden psychoanalytisch-orientierten Tradition von Supervision auseinander. Bei der Gründung der ÖVS 1994 übernahm sie den Posten der Vorsitzenden (Interview Gotthardt-Lorenz, 30-82, 246-275). Bei der Perspektive von Mag. Angela Gotthardt-Lorenz ist zu beachten, dass sie durch ihre Erfahrungen, die sie in Deutschland gemacht hat, durch ein, an die angloamerikanischen Entwicklungen angelehntes, organisationsbezogenes Verständnis von Supervision geprägt ist.

Dr. René Reichel hat Publizistik und Politikwissenschaft in Salzburg studiert und war bereits während des Studiums in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit tätig. Er ist seit über zwanzig Jahren in der Ausbildung von Sozialarbeitern aktiv. Zusätzlich ist Dr. Reichel Trainer für Gestaltpädagogik und kreative Gruppen- und Teamarbeit. Im Zuge dieser Tätigkeit war er im Jahre 1977 einer der Mitbegründer der „Arbeitsgemeinschaft für Gruppenberatung“ (AGB). Seit 1991 praktiziert er auch als Psychotherapeut mit dem Schwerpunkt integrative Gestalttherapie. Über seine Erfahrungen in der sozialen Arbeit und der Psychotherapieausbildung kam er zur Supervision. Er ist sowohl als Supervisor, als auch in der Weiterbildung für Coaching und Supervision tä-

tig. Nach eigenen Angaben ist sein Zugang zu Supervision durch ein Interesse für die Schnittstellen zwischen politischen Rahmenbedingungen und individueller menschlicher Wahrnehmung geprägt (Interview Reichel 241-311, <http://www.reichel-reichel.at>, 2012). Dr. Reichel war in seiner Laufbahn immer wieder in verschiedenen pädagogischen Arbeitsfeldern und auch in der Ausbildung aktiv. Dieser Zugang und sein politikwissenschaftliches Interesse müssen bei der Auswertung des Interviews berücksichtigt werden.

Dr. Klaus Rückert hat Psychologie studiert und hat eine Ausbildung zum Psychoanalytiker absolviert. Als solcher beschäftigte er sich lange Zeit mit verschiedenen Randgruppen. Durch diverse Zusatzausbildungen und Lehrgänge begann er dann im Laufe der Zeit auch Supervision anzubieten. Zusammen mit Harald Picker initiierte er die ersten Treffen, die im Vorfeld der Gründung der ÖVS stattfanden, um die Möglichkeit eines Berufsverbandes zu besprechen. Parallel zur Gründung der ÖVS gründete Klaus Rückert mit Harald Picker zusammen die österreichische Gesellschaft für Supervision (ÖGSv), welche im Vergleich zur ÖVS offener und weniger strukturiert konzipiert war. Die Mitglieder der ÖGSv waren aber gleichzeitig auch (Gründungs-)Mitglieder der ÖVS. Diese beiden Berufsverbände bestanden einige Zeit parallel, bis sich die ÖGSv verliert und sich die ÖVS etablierte (Interview Rückert, 19-45, 152-166). Die Perspektive von Dr. Rückert ist von daher interessant, weil er eigentlich mit der Gründung der ÖGSv einen anderen Weg im Bezug auf Supervision in Österreich einschlagen wollte. Diesen Zugang gilt es in der Auswertung zu berücksichtigen.

Dr. Joachim Sauer hat an der Universität Erlangen/Nürnberg Psychologie studiert. 1970 wechselte er gemeinsam mit einem seiner damaligen Professoren Dr. Erwin Roth an die Universität Salzburg, wo er dann promovierte. Dort machte er auch eine Ausbildung zum klientenzentrierten Psychotherapeuten. Sowohl in seiner Diplomarbeit als auch in seiner Dissertation beschäftigte er sich mit Themen aus dem Bereich der Bildung. Neben seiner Arbeit an der Universität war er auch praktisch in verschiedenen pädagogischen Feldern, wie beispielsweise der Jugendhilfe, tätig. Er war von Anfang an dabei, als Professor Sepp Schindler 1981 den ersten Universitätslehrgang für Supervision an der Universität Salzburg einführte. Als dieser dann 1987 in Pension ging, übernahm Dr. Sauer die Leitung dieses Lehrganges und führt diesen bis heute (Interview Sauer, 112-133, 506-617; <http://www.isvoe.at/>, 2012). Der Zugang zu Supervision von

Dr. Sauer, der ursprünglich aus der pädagogischen Psychologie kommt, ist besonders dadurch geprägt, dass er bereits früh lehrend in einem der ältesten Ausbildungslehrgänge für Supervision Österreich aktiv war und diesen seit 1987 leitet. Dadurch ist seine Perspektive vermutlich stark durch Aspekte der Ausbildung geprägt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es sich bei den interviewten Experten um hoch qualifizierte Personen, speziell im Bereich sozialer Arbeit, handelt. Obwohl es sich bei allen um Gründungsmitglieder der Österreichischen Vereinigung für Supervision handelt, verfügt jeder über einen ganz besonderen individuellen Zugang, der seine Perspektive auf die Entwicklung von Supervision in Österreich beeinflusst.

#### 4.1.3 Der Leitfaden

Die Orientierung an einem Leitfaden kann das Führen eines Experteninterviews wesentlich erleichtern. Eine leitfadengestützte Art der Gesprächsführung ermöglicht, dass der Fokus des Interviews thematisch auf das Forschungsinteresse gerichtet bleibt und verhindert, dass sich das Gespräch in Themen verliert, die nichts mit dem eigentlichen Interesse zu tun haben (Meuser, Nagel 2005, 71) Aufgrund der Tatsache, dass die für diese Arbeit verwendeten Interviews von mehreren verschiedenen Personen erhoben wurden, ist es für die Auswertung günstig, dass die Interviewerinnen gemeinsam einen Leitfaden erarbeitet haben, an den sie sich bei der Erhebung nach eigenem Ermessen gehalten haben. Wie in Leitfadeninterviews üblich, haben sie teilweise unpassende oder unwichtige Fragen in einzelnen Interviews gestrichen und im Sinne des theoretischen Anliegens weiter nachgefragt, wenn etwas für besonders interessant erachtet wurde (Hopf 1991, 177). Durch dieses Vorgehen sind inhaltlich sehr gut vergleichbare Interviews entstanden, die eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Fragestellung dieser Arbeit ermöglichen. Um eine Übersicht bezüglich der Inhalte des Interviewleitfadens zu erhalten, werden die wichtigsten Fragen an dieser Stelle kurz dargestellt:

Wie haben sie die Entstehung/Entwicklung der Supervision, vor allem in Österreich, erlebt und wie war das mit der Gründung der ÖVS?

Was war der ausschlaggebende Grund für die Gründung der ÖVS? Wie haben sie die Gründungszeit erlebt?

Wo sahen oder sehen sie die Vorteile einer solchen Vereinigung?

Gab und gibt es auch Nachteile? Gab es Startschwierigkeiten?

Können sie uns wichtige Ereignisse beziehungsweise Eckdaten in der Geschichte des Verbandes nennen?

Wie kam es zur Entscheidung für ihre Ausbildungswege? Was hat sie dazu bewogen, sich in der Supervision zu etablieren?

Wer waren ihre Lehrer, Trainer und Vorbilder bezüglich der Supervision?

Wie ist ihr Bezug zur Supervision? Wie haben sie die Entwicklung der Supervision erlebt?

Gibt es noch irgendwelche Punkte oder Ereignisse bezüglich der Supervision, die wir anhand von unserem Fragebogen nicht Angesprochen haben, die sie aber trotzdem erzählen möchten?

Welche Personen sollten noch außerhalb der ÖVS zur Entstehungsgeschichte der ÖVS befragt werden?

#### 4.1.4 Einschätzung des Materials

Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass es sich bei leitfadenorientierten Experteninterviews um eine geeignete Erhebungsmethode handelt, wenn es darum geht, bestimmte soziale Sachverhalte und Prozesse zu rekonstruieren. Dadurch ist es möglich, mit Hilfe der vorliegenden Experteninterviews die Entwicklung der Supervision in Österreich zu rekonstruieren. Anhand der Bearbeitung dieser Rekonstruktion kann dann in weiterer Folge die Forschungsfrage *„Inwieweit kann die Entwicklung der Supervision in Österreich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Referenztheorien als Prozess der Professionalisierung verstanden werden?“* bearbeitet und beantwortet werden.

Doch zuvor muss das vorhandene Datenmaterial verarbeitet und ausgewertet werden. Daher beschäftigt sich der folgende Teil dieses Kapitels mit der Methode, durch die relevante Informationen mit Hilfe der theoretischen Vorannahmen, die bereits im bisherigen Verlauf dieser Arbeit herausgearbeitet wurden, identifiziert, aus den Interviews extrahiert und bearbeitet werden können.

## **4.2 Beschreibung der Auswertungsmethode**

Aufgrund der Beschaffenheit des vorliegenden Forschungsmaterials und dem im Kapitel 3 herausgearbeiteten Verständnis von Profession und Professionalisierung bietet sich eine modifizierte Art der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ als Auswertungsmethode an. Dieses von Philipp Mayring Anfang der achtziger Jahre im deutschsprachigen Raum eingeführte Verfahren verfolgt das Ziel, aus Kommunikation entstandenes Material systematisch, regelgeleitet und schrittweise zu bearbeiten (Mayring 1991, 209f). Dieses Vorgehen wurde von Jochen Gläser und Grit Laudel (2004) aufgefasst und mit speziellem Fokus auf die Auswertung von Experteninterviews im Zuge rekonstruierender Untersuchungen modifiziert. Diese Art der qualitativen Inhaltsanalyse behandelt die zugrundeliegenden Texte als Material, welches für die Forschung bedeutsame Daten enthält. Ziel ist es, diese Daten zu extrahieren, aufzubereiten und auszuwerten. Dadurch wird eine Wissensbasis geschaffen, die nur noch Informationen enthält, die zur Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind (Gläser, Laudel 2004, 193). Der Kern dieses Verfahrens ist die Extraktion der benötigten Informationen aus dem Text. Um diese identifizieren zu können, wird ein Suchraster benötigt. Dieser besteht aus mehreren Kategorien, die sich aus den theoretischen Vorüberlegungen hinsichtlich der Forschungsfrage ableiten. Mit Hilfe dieses Suchrasters werden die relevanten Textstellen in den Interviews identifiziert und extrahiert. Die entnommenen Informationen werden dann entsprechend des Kategoriensystems geordnet und zusammengefasst. Die theoretischen Vorüberlegungen leiten somit die Extraktion an (ebd. 194f). Alle Textstellen, die im Zuge der Extraktion herausgehoben und geordnet werden, müssen stets mit einer Quellenangabe versehen sein, um eventuelle Unklarheiten am Ursprungstext kontrollieren zu können (ebd. 195). Ein weiterer Vorteil dieser Methode ist, dass das Kategoriensystem offen ist. Das bedeutet, dass, wenn im Text Informationen auftauchen, die nicht in das Kategoriensystem passen, aber dennoch für die Beantwortung der Forschungsfrage relevant sind, vorhandene Kategorien modifiziert oder neue Kategorien erstellt werden können. Ein solcher offener Umgang mit den Kategorien ist insofern eine grundsätzliche Veränderung bezüglich bisheriger Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse, als dass das Kategoriensystem im gesamten Verlauf der Auswertung an die Besonderheiten des Materials angepasst werden kann. Dadurch ist kein Probedurchlauf mehr nötig um die Kategorien auf das Material abzugleichen (ebd.). Diese Art der qualitativen Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode ermöglicht

somit eine theoriegeleitete Auswertung der Interviews und ist zugleich offen für Aspekte, die in den theoretischen Vorüberlegungen nicht bedacht wurden, aber für die Beantwortung der Forschungsfrage von Bedeutung sind.

Im Bezug auf die vorliegende Arbeit bedeutet dies, dass die Experteninterviews mit Hilfe eines Kategoriensystems, welches sich auf das im Kapitel 3 herausgearbeitete theoretische Verständnis von Profession- und Professionalisierung bezieht, bearbeitet und relevante Textpassagen extrahiert werden. Die Entwicklung dieses Systems wird im nächsten Unterkapitel genauer beschrieben. Die dadurch gewonnenen Informationen werden dann aufbereitet, zusammengefasst und den entsprechenden Kategorien von Professionalisierung zugeordnet. Durch dieses Vorgehen entsteht eine Informationsbasis, die es ermöglicht die Forschungsfrage dieser Diplomarbeit zu beantworten.

### **4.3 Entwicklung des Kategoriensystems**

In diesem Unterkapitel soll dargestellt werden, wie die Kategorien, mit deren Hilfe die Experteninterviews im weiteren Verlauf dieser Arbeit bearbeitet und geordnet werden, aus den theoretischen Vorüberlegungen zu Profession und Professionalisierung im Kapitel 3 entwickelt wurden. Die grundsätzliche, in Kapitel 3 verwendete, Aufteilung in eine funktionale Ebene, eine Interaktionsebenen und eine gesellschaftliche Ebenen wurde für die Erstellung des Kategoriensystems übernommen.

Nach einer ersten Durchsicht und Einschätzung des Materials mit Hilfe eines provisorischen Suchrasters<sup>6</sup>, im Hinblick auf diese drei Ebenen, wurden theoriegeleitet (Kapitel 3) Kategorien erstellt, nach welchen die relevanten Inhalte der Experteninterviews im weiteren Verlauf dieser Arbeit extrahiert und geordnet werden können.

#### **4.3.1 Funktionale Ebene**

Diese Ebene befasst sich primär mit bestimmten strukturellen Funktionen, Aspekten und Merkmalen, die laut einer im Kapitel 3 beschriebenen, funktionalistischen Auffas-

---

<sup>6</sup> Siehe Anhang: Auswertungsschritt 1

sung von Profession und Professionalisierung, darauf hindeuten, dass es sich bei einem bestimmten Beruf um eine Profession handelt. Diese Beschreibung der Merkmale wurde zu einem Katalog (siehe Kapitel 3.3.1) zusammengefasst. Nach einer ersten Durchsicht der Interviewtransskripte wurden, unter Berücksichtigung der einzelnen Aspekte dieses Katalogs, folgende Kategorien herausgearbeitet.

### **Kategorie 1: Berufsverband**

Diese Kategorie bezieht sich auf den ersten Punkt des Merkmalkataloges, der besagt, dass Professionen in einem selbstverwalteten Berufsverband organisiert sind. Mit Hilfe dieser Kategorie sollen die Interviews auf Informationen untersucht werden, die darauf hindeuten, wie es zur Gründung der ÖVS<sup>7</sup> kam und welche Bedeutung dies für die Supervision in Österreich hatte.

### **Kategorie 2: Besondere Ausbildung und gemeinsame Wissensbasis**

Der Punkt 4 des Merkmalkataloges besagt, dass Professionen durch eine besondere Wissensbasis geprägt sind, welche durch eine langdauernde, theoretisch fundierte Spezialausbildung erworben wird. Die Regelung dieser Ausbildung liegt normalerweise in der Hand des Berufsverbandes. Daher sollen die Interviews mit Hilfe dieser Kategorie dahingehend analysiert werden, in welchem Ausmaß Supervision in Österreich über solche spezialisierten Ausbildungen verfügt und inwiefern diese geregelt sind.

### **Kategorie 3: Zulassung, Qualitätsstandards und Qualitätssicherung**

Charakteristisch für Professionen ist laut des zweiten und dritten Punktes des Merkmalkataloges, dass der Berufsverband für die Zulassung neuer Mitglieder verantwortlich ist und als primäre Kontrollinstanz für die Professionellen fungiert. Kontrolliert werden die Mitglieder anhand von Verhaltensregeln und Qualitätsstandards, an welche die Mitglieder in der Praxis gebunden sind. Daher soll mit Hilfe dieser Kategorie herausgearbeitet werden, ob und wie die ÖVS für die Zulassung verantwortlich ist und die Einhaltung bestimmter qualitativer Standards regelt und sichert.

---

<sup>7</sup> In der Beschreibung der Kategorien wird häufig Bezug auf die ÖVS genommen. Welche besondere Bedeutung dieser Berufsverband für die Entwicklung von Supervision in Österreich hat, wird unter dem Punkt 5.1 explizit beschrieben.

#### **Kategorie 4: Fachliche Kompetenz und Qualitätsentwicklung**

Der Punkt 6 des Merkmalkataloges besagt, dass Professionelle als Experten fungieren und daher den Anspruch haben, über hohe fachliche Kompetenz zu verfügen. Mit Hilfe dieser Kategorie sollen die Experteninterviews dahingehend analysiert werden, inwiefern eine hohe fachliche Kompetenz und deren Weiterentwicklung für Supervision in Österreich von Bedeutung ist.

Mit diesen Kategorien sind die Punkte 1, 2, 3, 4 und 6 des im Kapitel 3.3.1 erstellten Merkmalkataloges abgedeckt. Die Punkte 5 und 7, welche den Bezug auf zentrale gesellschaftliche Werte, die Abgrenzung nach außen und die monopolistischen Tendenzen von Professionen beschreiben, beziehen sich inhaltlich sehr stark auf Aspekte, welche für die gesellschaftliche Ebene von zentraler Bedeutung sind und werden daher im Zuge dieser Ebene thematisiert.

Bezüglich des achten Punktes, laut dem Professionen öffentliche Werbung untersagt ist, wurden bei einer ersten Durchsicht der Interviewtranskripte keine Textstellen gefunden, welche diesen Aspekt von Profession thematisieren.

#### 4.3.2 Gesellschaftliche Ebene

Der Grundgedanke dieser Ebene ist, dass Professionen gleich wie andere Berufsgruppen Teil eines ausdifferenzierten Arbeitsmarktes und damit auch Teil eines gesellschaftlichen Gefüges sind. Im Kapitel 3.3.3 wurde mit Hilfe von einer machtheoretischen und einer systemtheoretischen Perspektive herausgearbeitet, welche gesellschaftlichen Bedingungen eine Berufsgruppe erfüllen muss, um als Profession bezeichnet werden zu können.

#### **Kategorie 1: Gesellschaftliche Anerkennung und Image**

Ausgehend von der machtheoretischen Perspektive von Forsyth und Danisiewicz (1985) wurde im Kapitel 3.3.3 herausgearbeitet, dass die gesellschaftliche Anerkennung und das Image, welche einer Berufsgruppe zukommen, in direktem Zusammenhang mit deren Professionalisierung steht. Je höher die Anerkennung ist, welche der von der Profession erbrachten Dienstleistung zukommt, desto höher ist die Autonomie, welche der Berufsgruppe von der Gesellschaft zugesprochen wird. Je höher die Auto-

nomie ist, desto fortgeschrittener ist der Grad der Professionalisierung. Mit Hilfe dieser Kategorie soll daher herausgearbeitet werden, inwiefern Supervision gesellschaftlich anerkannt ist, wie das Image dieser Berufsgruppe geprägt ist und was dies im Bezug auf die Professionalisierung bedeutet.

### **Kategorie 2: Monopolistische Tendenzen**

Mit der in der vorigen Kategorie angesprochenen Autonomie, wird einer Berufsgruppe auch ein bestimmtes gesellschaftliches Mandat für einen bestimmten Arbeitsbereich zugesprochen. Damit wird es für diese Berufsgruppe zur Aufgabe diesen Arbeitsbereich zu bearbeiten und zu verwalten. Dadurch entsteht eine Art Definitions- und Handlungsmonopol bezüglich der zuerkannten Problemlage. Auch aus der unter 3.3.3 beschriebenen systemtheoretischen Perspektive, in der bestimmte Arbeitsbereiche als Funktionssysteme gesehen werden, streben Berufsgruppen danach, diese Bereiche auf monopolistische Art zu verwalten. Dieses Streben nach einer Monopolstellung in bestimmten Bereichen ist daher, sowohl aus systemtheoretischer als auch machttheoretischer Perspektive, ein Hinweis auf die Professionalisierung einer Berufsgruppe. Daher soll diese Kategorie dazu beitragen, Hinweise auf eine Monopolstellung, beziehungsweise Bestrebungen, die in diese Richtung gehen, aus den Interviews herauszuarbeiten.

### **Kategorie 3 Abgrenzung des Arbeitsbereiches nach außen**

Wie in der vorigen Kategorie beschrieben, streben Professionen nach der autonomen Bearbeitung und Verwaltung eines Arbeitsbereiches. Um dies zu gewährleisten müssen sich Berufsgruppen die im Sinne dieser gesellschaftlichen Ebene den Status einer Profession erreichen wollen klar gegenüber anderen, benachbarten Berufsgruppen abgrenzen, um den eigenen Arbeitsbereich möglichst scharf von anderen abzutrennen. Diese Kategorie soll dazu beitragen herauszuarbeiten, inwiefern sich Supervision in Österreich bezüglich anderer Berufsgruppen abgrenzt.

### **Kategorie 4: Ausweitung der Anwendungsbereiche**

Dieser Aspekt von Professionalisierung wurde in den theoretischen Vorannahmen im Kapitel 3 nicht direkt angesprochen. Jedoch wurde im Kapitel 2 bereits drauf hingewiesen, dass immer mehr Arbeitsbereiche, die bisher über keine supervisorische Tradition verfügen, Interesse an dieser Form der berufsbezogenen Beratung zeigen. Auf

die Ausweitung in andere Arbeitsfelder und Anwendungsbereich wurde im Zuge der Interviews von den Experten des Öfteren hingewiesen. Was diese Ausweitung in andere Anwendungsbereiche für die Professionalisierung von Supervision in Österreich bedeutet, soll mit Hilfe dieser Kategorie herausgearbeitet werden.

### 4.3.3 Interaktionsebene

Diese Ebene geht davon aus, dass sich Kennzeichen für die Professionalisierung eines Berufes in der besonderen Art des Handelns zeigen. Professionelle Arbeit vollzieht sich immer in der Interaktion zwischen Experten und Klienten. Daher wurde im Kapitel 3.3.2 herausgearbeitet, was die Besonderheiten professionellen Handelns sind.

Bereits in der ersten Durchsicht der vorliegenden Interviews (siehe Anhang: Auswertungsschritt 1) fiel auf, dass die Experten sich eher selten auf Aspekte dieser Ebene bezogen. Dies hängt vermutlich auch mit der Ausrichtung des Fragebogens zusammen, der bei der Erhebung der Interviews verwendet wurde, der starken Fokus auf die institutionelle Entwicklung von Supervision in Österreich legt. Daher wurden die Inhalte der unter 3.3.2 erarbeiteten Vorannahmen zu folgenden Kategorien zusammengefasst.

#### **Kategorie 1: Reflexion als Indikator für Professionelles Handeln**

Diese Kategorie bezieht sich vor allem auf die im Kapitel 3.3.2 beschriebene Konzept von D.A. Schön (1983). Dieses geht davon aus, dass professionelles Handeln durch drei Handlungstypen charakterisiert wird: Wissen-in-der-Situation, Reflexion-in-der-Handlung, Reflexion-über-die-Handlung. Jeder dieser drei Handlungstypen beschreibt eine bestimmte Art, wie Inhalte mittels Reflexion verarbeitet werden können. Daher soll mit Hilfe dieser Kategorie herausgearbeitet werden, inwiefern Reflexion für supervisorisches Handeln von Bedeutung ist.

#### **Kategorie 2: Professionelles Handeln durch die Verschränkung durch Fachwissen und Fallverstehen**

Diese Kategorie bezieht sich auf einen Aspekt des im Kapitel 3.3.2 dargestellten Ansatzes von Oevermann (2008), der die Struktur professionellen Handelns in der Vermitt-

lung zwischen Theorie und Praxis im Hinblick auf manifeste Probleme der Klienten sieht. Mit Hilfe der Verschränkung von theoretischem Fachwissen und hermeneutischem Fallverstehen können die Probleme von Klienten stellvertretend gedeutet und Idealfall gelöst werden. Diese Kategorie soll dazu beitragen das vorliegende Material dahingehen zu analysieren, inwiefern das Zusammenspiel von Fachwissen und Fallverstehen kennzeichnend für supervisorisches Handeln ist.

Mit Hilfe dieser Kategorien werden in weiterer Folge relevante Informationen aus den vorliegenden Experteninterviews extrahiert, paraphrasiert und geordnet<sup>8</sup>. Diese Sammlung an Informationen wird dann im nächsten Kapitel, entsprechend der erarbeiteten Kategorien, zusammengefasst dargestellt.

---

<sup>8</sup> Siehe Anhang: Auswertungsschritt 2

## 5. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Wie im vorhergehenden Kapitel bereits beschrieben, wurde zur Auswertung der Experteninterviews in einem *ersten Schritt*<sup>9</sup> ein Suchraster erstellt, mit dessen Hilfe für die Fragestellung relevante Informationen identifiziert und extrahiert wurden. Entwickelt wurde dieses Raster auf der Basis der theoretischen Ausführungen zu Profession und Professionalisierung im Kapitel 3.

In einem *zweiten Schritt* wurden die extrahierten Textteile paraphrasiert und gemäß der, für das Suchraster bereits erarbeiteten, Kategorien geordnet. Im Zuge dieses Ordnungsprozesses stellte sich heraus, dass die deduktiv an das Material herangetragenen Kategorien, im Bezug auf die Experteninterviews, modifiziert werden mussten.

So wurden in einem *dritten Schritt* die Kategorien an die Besonderheiten des vorliegenden Materials angepasst. Einige Kategorien wurden zusammengefasst, da Aspekte bestimmter Kategorien nur implizit im Zusammenhang mit einer anderen thematisiert wurden oder es zu inhaltlichen Überschneidungen bezüglich mehrerer Kategorien kam. Zusätzlich wurde das Kategoriensystem noch um solche Aspekte erweitert, die in den theoretischen Vorannahmen nicht beachtet wurden, aber in den Interviews als wichtige Hinweise auf Profession und Professionalisierung zur Sprache kamen.

In einem *vierten Schritt* wurden die extrahierten Paraphrasen entsprechend der angepassten Kategorien geordnet und Wiederholungen und Mehrfachnennungen wurden entfernt.

Abschließend wurden in einem *fünften Schritt* die Paraphrasen zu Aussagen zusammengefasst. Diese werden im weiteren Verlauf dieses Kapitels mit den theoretischen Vorannahmen in Zusammenhang gebracht und analysiert.

### **5.1 Vorbemerkung: Die zentrale Bedeutung der ÖVS für die Entwicklung von Supervision in Österreich**

Bevor sich diese Arbeit der Darstellung der Ergebnisse aus den Experteninterviews widmet, muss noch bemerkt werden, dass sich die Experteninterviews zwar allgemein mit der Entwicklung von Supervision in Österreich auseinandersetzen, aber dabei, durch die inhaltliche Ausrichtung des Interviewleitfadens, ein zentraler Hauptfokus auf

---

<sup>9</sup> Sowohl die Experteninterviews als auch die einzelnen Auswertungsschritte sind im Anhang zu finden.

die Gründung und die Bedeutung der ÖVS gelegt wurde. Da Supervision gesetzlich nicht geregelt ist, ist eine Mitgliedschaft bei der ÖVS oder die Ausbildung an einem ÖVS-anerkannten Institut keine verpflichtende Bedingung dafür, supervisorisch in Österreich tätig zu werden. Jedoch sind die Regeln und Standards der ÖVS gesellschaftlich weitgehend anerkannt und gut drei Viertel der Supervisorinnen in Österreich sind Mitglied. Daher kann die ÖVS als ein wesentlicher Faktor von Supervision in Österreich betrachtet werden und ihre Entwicklungen sind somit auch für die allgemeine Entwicklung von Supervision von unmittelbarer Bedeutung. Für die vorliegende Diplomarbeit ist dieser Fokus insofern von Bedeutung, da viele, in den theoretischen Vorüberlegungen im Kapitel 3 herausgearbeiteten, Hinweise auf Professionalisierung erst durch die ÖVS ermöglicht und umgesetzt wurden. Die Gründung der ÖVS war somit ein wichtiger Schritt für die Professionalisierung von Supervision in Österreich und daher ist sie auch für diese Arbeit von zentraler Bedeutung.

Dadurch können im weiteren Verlauf dieser Arbeit Aussagen, welche sich explizit auf Entwicklungen oder Handlungen der ÖVS beziehen, nicht nur mit der Entwicklung der Berufsvereinigung selbst, sondern auch in direkten Zusammenhang mit der allgemeinen Entwicklung von Supervision in Österreich gebracht werden. Aspekte, die in Bezug auf die ÖVS beschrieben werden, sind daher auch für die allgemeine Entwicklung von Supervision in Österreich von Bedeutung.

## **5.2 Kategorien**

Im Zuge der theoretischen Auseinandersetzung mit Professionalisierung und Profession im Kapitel 3 wurde das Thema in drei Ebenen unterteilt: die funktionale Ebene, die gesellschaftliche Ebene und die Interaktionsebene. Grundsätzlich ist zu sagen, dass sich diese Ebenen im Allgemeinen als geeignet erwiesen haben, die vorliegenden Experteninterviews auszuwerten. Inhaltlich lag zwar das Hauptaugenmerk, auch aufgrund der Beschaffenheit des Interviewleitfadens, vor allem auf der funktionalen und der gesellschaftlichen Ebene, aber es wurden auch Aspekte der Interaktionsebene angesprochen. Mit Anlehnung an diese Ebenen wurden Kategorien im Hinblick auf das Datenmaterial herausgearbeitet, mit deren Hilfe die Ergebnisse in weiterer Folge dargestellt werden.

### 5.2.1 Darstellung der funktionalen Ebene

Bei dieser Ebene wird davon ausgegangen, dass ein Beruf durch die Ausbildung bestimmter Merkmale, Strukturen und Funktionen zu einer Profession werden kann. Diese Merkmale, Strukturen und Funktionen können somit als Anzeichen für Professionalisierung gesehen werden. Angelehnt an ein funktionalistisches Konzept, welches klassische Professionen mittels eines Merkmalkataloges (vgl. Kapitel 3.3.1) beschreibt, wird an dieser Stelle mit Hilfe einzelner Kategorien analysiert, inwiefern die Entwicklung von Supervision in Österreich als Prozess der Professionalisierung verstanden werden kann. Bei der Erarbeitung der Kategorien wurde auf den bereits angesprochenen Merkmalkatalog (Kapitel 3.3.1) Bezug genommen. Bei der Auswertung stellte sich heraus, dass einige Aspekte dieses Kataloges wesentliche Bestandteile der gesellschaftlichen Ebene sind und daher im Kapitel 5.2.2 ausführlich dargestellt werden. Im Speziellen handelt es sich dabei um den Bezug von Professionen auf zentrale gesellschaftliche Werte (Merkmal 4) sowie das Handlungsmonopol über welches Professionen verfügen und das damit verbundene gesellschaftliche Ansehen (Merkmal 6).

Inwiefern die übrigen Aspekte dieses Merkmalkatalogs in der Entwicklung von Supervision in Österreich zu finden sind, wird mit Hilfe der nun folgenden Kategorien zusammengefasst.

#### **Kategorie 1: Berufsverband**

Ein wesentliches Merkmal für eine Profession im klassischen Sinne ist der Zusammenschluss der Angehörigen zu einem Berufsverband. Diese Verbandsgründung stellt ein sehr zentrales Thema in den Interviews dar, da die befragten Experten alle unmittelbar an der Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) 1994 beteiligt waren. Neben den unter 2.1.2 bereits beschriebenen Entwicklungsverläufen kamen im Zuge der Interviews noch zusätzliche relevante Details zur Sprache.

Bereits vor der Vereinsgründung wurde Supervision in Österreich praktiziert. Es gab zwar Ausbildungslehrgänge und Absolventenvereinigungen, jedoch fehlten noch die Organisation und Struktur, um von einer gemeinsamen Berufsgruppe zu sprechen.

*Vor der Gründung der ÖVS gab die Supervision in Österreich ein sehr vielfältiges, buntes und unstrukturiertes Bild ab. Es gab zwar bereits Kontakte zwischen den Vereinigungen, aber noch nichts Verbindliches (14 Z. 85-86, Z. 97-98).*

Zu den bereits vorhandenen unverbindlichen Kontakten zwischen den Supervisorinnen und Ausbildungsträgern untereinander trug auch die gesamteuropäische Entwicklung von Supervision dazu bei, dass es zu ersten Gesprächen kam, welche die Möglichkeit eines Berufsverbandes zum Thema hatten.

*Im Rest von Europa (z.B.: Deutschland, Schweiz, Niederlande, etc.) gab es bereits Berufsverbände für Supervision (11 Z. 120-130<sup>10</sup>).*

*Die Gründungsvorsitzende der ÖVS, Angela Gotthardt-Lorenz, kam ursprünglich aus Deutschland und hatte Kontakte zu Personen, die an der Gründung der DGSv beteiligt waren (14 Z. 241-248).*

Die Tatsache, dass in Europa bereits einige Berufsverbände gegründet wurden, war sicherlich ein ausschlaggebender Aspekt dafür, dass die Idee eines Zusammenschluss auch in Österreich aktuell wurde. Die persönlichen Kontakte zu anderen europäischen Gruppierungen, welche einen Austausch von Erfahrungen ermöglichten, haben vermutlich auch die Vorüberlegungen auf eine gewisse Weise mitgeprägt.

Auf Initiative von zwei Einzelpersonen wurde die Diskussion über die Möglichkeit eines gemeinsamen Berufsverbandes ins Rollen gebracht.

*Die Ankündigung von Klaus Rückert und Harald Picker einen Verband zu gründen, brachten eine neue Dynamik in die bisherigen Überlegungen (14 Z. 224-226).*

Es war im Interesse von Klaus Rückert und Harald Picker eine möglichst breit angelegte Basis für den Berufsverband zu schaffen. Darum wurden alle Ausbildungsträger und Absolventenverbände aus allen Bundesländern zu den Vorbesprechungen eingeladen, um mitzudiskutieren.

*Zu den Gründungssitzungen wurden Vertreter aller österreichischen Supervisionsgruppierungen eingeladen. Dadurch konnte jeder seine Interessen einbringen und eine breite, ganz österreichumfassende Struktur aufgebaut werden (11 Z. 150-162, 13 Z. 31-32, 14 Z. 398-210).*

---

<sup>10</sup> Die in diesem Kapitel in den Klammern stehenden Namen und Zahlen verweisen die Interviews und die jeweilige Zeilennummer, in angeführten Aussagen sinngemäß zu finden sind. Die Interviews selbst befinden sich im Anhang.

Nachdem jeder Vertreter seine Interessen eingebracht hatte, diese ausführlich diskutiert wurden und man sich auf gemeinsame Standards und formale Richtlinien geeinigt hatte, kam es 1994 zur offiziellen Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision.

*Ausschlaggeben für die Gründung der ÖVS war die Überlegung, die Supervision als eigenständige Profession zu etablieren. Gemeinsame Standards in Praxis und Ausbildung, Imageerhöhung und eine gemeinsame Vertretung waren die Gründungsziele (I3 26-27, I4 250-251, 383-384).*

Von Anfang an wurde innerhalb der ÖVS auf klare Strukturen und differenzierte Fachlichkeit einen hohen Wert gelegt.

*Die ÖVS zeichnete sich von Anfang an durch klare Strukturen aus. Der fachlich sehr kompetente Vorstand war der Motor für die Entwicklung der ersten Jahre (I3 Z. 45-46, 111, I4 Z. 407-408).*

Die klaren Strukturen und die hohe Fachlichkeit, die in der ÖVS vorherrschen, sind wichtige Themen in den Interviews, die von den Experten immer wieder hervorgehoben werden. Speziell die Personen im Vorstand der ÖVS sind laut der Interviewpartner maßgeblich für die positive fachliche und strukturelle Entwicklung der ÖVS verantwortlich.

Wie im Kapitel 2.1.1 und 2.1.2 bereits beschrieben kommt Supervision vor allem aus dem Bereich der Sozialarbeit. In Österreich hatten auch die Psychoanalyse und der Bewährungshilfe einen wichtigen Einfluss auf die Entwicklung von Supervision. Daher etablierte sich Supervision und damit auch die ÖVS in erster Linie in Feldern, die bereits über eine supervisorische Tradition verfügten, also im Feld psychosozialer Berufe im Weitesten Sinn.

*Die ÖVS etablierte sich in erster Linie in psychosozialen Berufsfeldern. Zu Überlegungen Supervision in wirtschaftlichen Bereichen anzuwenden, kam es erst später (I1 Z. 209-211, I2 Z. 47-48, 79-80).*

Mit der Gründung eines Berufsverbandes wurde eine wichtige Grundvoraussetzung im Sinne einer funktionalistischen Professionstheorie erfüllt. Durch diesen Zusammenschluss wurden sowohl fachliche Standards als auch berufspolitische Richtlinien entwickelt, welche ebenfalls als wichtige Anzeichen von Professionalisierung gesehen werden können. Auf diese Aspekte wird, im Verlauf der weiteren Kategorien, noch im Detail eingegangen.

Der Berufsverband ist ein zentrales Verwaltungsorgan, durch das wichtige Aspekte einer Profession organisiert werden. Daher ist der Verband auch für die weiteren Kategorien von zentraler Bedeutung. Allgemein ist die Entwicklung von Supervision in Österreich seit der Gründung der ÖVS, stark mit deren Entwicklungen verbunden. So kann in den meisten Fällen, wenn im weiteren Verlauf dieser Arbeit von wichtigen Entwicklungen der ÖVS gesprochen wird, auch von einer unmittelbaren Bedeutung für die Entwicklung von Supervision in Österreich allgemein ausgegangen werden.

## **Kategorie 2: Besondere Ausbildung und gemeinsame Wissensbasis**

Laut funktionalistischer Professionstheorien sind Professionen im klassischen Sinne durch eine gemeinsame Wissensbasis gekennzeichnet. Diese Wissensbasis wird mittels einer inhaltlich einheitlich geregelten Ausbildung erworben, die im Normalfall durch den Berufsverband festgelegt wird. Die Regelung der Ausbildung und die Einigung auf eine gemeinsame Wissensbasis, welche vor allem durch die Gründung der ÖVS ermöglicht wurde, war ein wichtiges Thema in den Experteninterviews.

*Bereits vor der Gründung der ÖVS wurde in Österreich im psychosozialen Bereich viel Supervision gemacht. Es gab zwar schon einige Ausbildungslehrgänge, jedoch noch keine verbindlichen Regelungen und Standards (I3 Z. 8-10, I4 Z. 7-9, 118-119, 142-144).*

Es wurde bereits vor der Gründung der ÖVS Supervision gemacht und es wurden auch diverse Ausbildungen dazu angeboten. Jedoch waren weder die Praxis noch die Ausbildungen nach irgendwelchen gemeinsamen Standards geregelt. Jeder, der wollte, konnte seine Arbeit als Supervision bezeichnen oder Ausbildungen dazu anbieten, da noch keine Richtlinien, Standards oder Eckpunkte dafür festgelegt wurden. Daher war es ein Gründungsziel der ÖVS dies zu strukturieren.

*Ein Ziel bei der Gründung der ÖVS war es, die bereits vorhandenen Ausbildungen zu koordinieren und nach gemeinsam Standards zu strukturieren (I1 Z. 126, I2 Z. 11-13, 21-23, I3 Z. 66)*

So wurden die Ausbildungsträger aller österreichischen Bundesländer im Zuge der Vereinsgründung dazu eingeladen, Standards für eine einheitliche gemeinsame Supervisionsausbildung zu erarbeiten und zu diskutieren. Dabei trafen verschiedene Ausbildungskonzepte und theoretische Vorannahmen aufeinander, wodurch ein fruchtbarer

Diskurs entstand. Allerdings waren die einzelnen Ausbildungsträger zugleich Teil des selben Arbeitsmarktes und damit Konkurrenten, was auch zu Konflikten führte.

*Zum einen war die Vorgründungszeit der ÖVS im Bezug auf die Ausbildungen sehr fruchtbar, da es zu einem regen Austausch kam und jeder seine Interessen einbringen konnte, aber zum anderen war es auch ein sehr konflikthafter Prozess, da die Ausbildungsträger sozusagen Konkurrenten am Arbeitsmarkt waren, die sich nun auf gemeinsame Standards einigen mussten (11 Z. 71-77, 79-81, 12 Z. 24-27, 165-169, 14 Z. 313-323, 426-430).*

Die Ausbildungen unterschieden sich nicht nur inhaltlich, sondern auch im Bezug auf die theoretischen Grundlagen. Es trafen Vertreter unterschiedlicher wissenschaftlicher Bereiche aufeinander, die jeweils einen individuellen Zugang zum Thema Supervision hatten. Dadurch kam es auch zu sprachlichen Differenzen, da jeder seinen eigenen wissenschaftlichen Jargon sprach und erst eine sprachliche Einigung darüber gefunden werden musste, was mit zentralen Begrifflichkeiten im Bereich Supervision überhaupt gemeint ist.

*Neben der Einigung im Bezug auf formale Aspekte der Ausbildungen, wie beispielsweise Ausbildungsdauer, Ausbildungsinhalte, Angleichung der Kurrikula, Voraussetzung für die Teilnahme, etc., war es auch nötig eine gemeinsame sprachliche Basis zu schaffen, da die verschiedenen Ausbildungsträger theoretisch (psychoanalytisch, sozialarbeiterisch, systemisch, etc.) oft sehr unterschiedlich fundiert waren (12 Z. 155-159, 14 Z. 435-438).*

Diese Zusammenkünfte der Ausbildungsträger im Zuge der Gründung der ÖVS wurden zu einem fixen Bestandteil der Kontrolle und Weiterentwicklung von Supervisionsausbildungen in Österreich. Die Konferenz der Ausbildungsträger (KAT) trifft sich bis heute regelmäßig, bespricht die gemeinsamen Ausbildungsstandards und hält sie auf dem neusten wissenschaftlichen Stand.

*Seit der Gründung der ÖVS treffen die Ausbildungsträger regelmäßig in der Konferenz der Ausbildungsträger (KAT) zusammen und entwickeln die gemeinsamen Ausbildungsstandards weiter. Wenn einzelne Ausbildungsträger etwas in ihren Kurrikula ändern wollen, müssen sie dies bei der KAT einreichen und vom Vorstand bestätigen lassen (12 Z. 38-41, 13 Z. 52-53, 14 Z. 770-774).*

Durch die gemeinsamen Ausbildungsstandards wurde auch das Berufsbild der Absolventen klar definiert. Supervisor ist nur der, der auch eine Ausbildung nach gemeinsam erarbeiteten Regeln abgeschlossen hat und damit auch über ein gewisses Maß an Fachwissen verfügt. Die Unklarheiten aus der Zeit vor der Gründung der ÖVS waren

somit beseitigt. Dies verschafft auch wirtschaftliche Vorteile für die Mitglieder der ÖVS am Arbeitsmarkt.

*Fachliche Einheitlichkeit ist ein gute Basis für die Weiterentwicklung und schafft auch eine gewisse wirtschaftliche Rangordnung (12 Z. 148-150).*

Die gemeinsamen fachlichen Grundlagen, welche durch die Ausbildungsstandards geregelt wurden, bilden auch eine gemeinsame Basis für Diskussionen und Entwicklungen. Für Supervision ist sowohl eine praktische als auch eine theoretische Dimension von Wissen bedeutsam. Die Akademisierung der Supervisionsausbildungen soll die Auseinandersetzung, speziell mit der theoretischen Dimension des Wissens, weiter vorantreiben.

*Die Akademisierung der Ausbildungen hat eine große Dynamik in de Ausbildungslandschaft gebracht. Die einzelnen Ausbildungsträger müssen sich zunehmend mit Universitäten und FHs vernetzen, um weiter bestehen zu können. Die Akademisierung wird auf jeden Fall die theoretische Auseinandersetzung mit zentralen Themen steigen, aber was das für die Praxis bringen wird ist noch unklar. Wichtig ist, dass die Verschränkung von Theorie und Praxis weiter beachtet wird (14 Z. 814-818, 823-826,830-831).*

Durch die Akademisierung der Supervisionsausbildungen wird somit eine möglichst breite theoretische gemeinsame Grundlage für alle Absolventen gewährleistet.

Die gemeinsam erarbeiteten und weiterentwickelten Ausbildungsstandards sind für alle Ausbildungsträger verpflichtend. Durch diese Standards wird somit eine, in einem gewissen Maße einheitliche, fachlich hochwertige und differenzierte Ausbildung gesichert.

*Durch die gemeinsamen Standards ist die Voraussetzung für Professionalisierung geschaffen worden, denn gute Ausbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für eine Profession (11 Z. 136-139).*

Die klar geregelten Ausbildungen, das daraus resultierende Verständnis und Fachwissen bezüglich Supervision, sind weitere Indikatoren für Professionalisierung im Sinne eines funktionalistischen Verständnisses. Die ÖVS ist somit durch die Konferenz der Ausbildungsträger die zentrale Instanz, wenn es um die Inhalte und die Weiterentwicklung der Ausbildungen geht. Durch diese Ausbildungen wird ein besonderes Fachwissen erworben, welches zu einem gemeinsamen Grundverständnis von Supervision führen soll.

### Kategorie 3: Zulassung, Qualitätsstandards und Qualitätssicherung

Gemäß funktionalistischer Professionstheorien ist der Berufsverband für die Regelung der Zulassung neuer Professioneller zuständig und fungiert auch als primäre Kontrollinstanz für seine Mitglieder in der Praxis. Das bedeutet, dass der Berufsverband dafür verantwortlich ist, wer als Supervisor zugelassen wird, und dass diese Person die Qualitätsstandards des Verbandes auch umsetzt.

*Ausgehend von der Frage: „Was ist Supervision und was ist gute Supervision?“, war es bei der Gründung der ÖVS unter anderen ein Ziel, verpflichtende Qualitätsstandards zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurden alle Ausbildungsträger und Absolventenverbände dazu eingeladen diese Standards zu entwickeln. Es wurde also niemand bei diesem Prozess ausgeschlossen (11 Z. 105-109, 12 Z. 14-16, 13 Z. 26-27, 67, 14 Z 184-189, 210-214, 264-265)*

Wie bei der Festlegung der Ausbildungsstandards wurde die Diskussion bezüglich der Qualitätsstandards sehr breit angelegt. Zusätzlich zu den Ausbildungsträgern wurden alle Absolventenverbände dazu eingeladen, ihre Interessen bezüglich der qualitativen Standards von Supervision in Österreich einzubringen.

*Ein weiteres Ziel der ÖVS ist es, diese Standards einerseits zu sichern und andererseits weiter zu entwickeln. Dazu gab und gibt es regelmäßig Generalversammlungen, Tagungen und Konferenzen, um die qualitativ hochwertige Fachlichkeit zu sichern (12 Z. 220-226, 13 Z. 68, 111, 14 Z. 770-774).*

Die bei der Gründung der ÖVS festgelegten Qualitätsstandards werden fortlaufend weiterentwickelt und auf dem neusten Stand gehalten. Dabei spielt die Vernetzung untereinander und regelmäßige Zusammenkünfte eine wichtige Rolle.

*Die Zugangskriterien für eine Ausbildung zum Supervisor werden von der Konferenz der Ausbildungsträger (KAT) aufgestellt. Daneben gibt es noch eine Aufnahmekommission, die dafür zuständig ist, die Umsetzung der Aufnahmekriterien durch die einzelnen Ausbildungsträger zu kontrollieren (13 Z. 52-53, 14 Z. 757-759).*

Neben den Qualitätsstandards wurden auch formale Zugangskriterien zu den Supervisionsausbildungen erarbeitet. Diese werden durch die Konferenz Ausbildungsträger festgelegt und deren Umsetzung wird durch eine Aufnahmekommission kontrolliert.

Da die Ausbildungen erst mit der Gründung der ÖVS nach gemeinsamen Standards geregelt wurden, gab es in der Anfangszeit das Problem, dass viele Supervisoren mit langjähriger Erfahrung Mitglied der ÖVS werden wollten, aber keine entsprechende

Ausbildung hatten. Dadurch war es schwierig zu kontrollieren, ob diese Personen die festgelegten Qualitätsstandards erfüllen.

*Bei der Gründung der ÖVS gab es ja noch keine verbindlichen Standards und Ausbildungen, daher wurden vor allem die Supervisoren aufgenommen, die ein differenziertes Supervisionsverständnis hatten. Also die, die Supervision als eigenständiges Berufsfeld sahen und nicht als Nebenprodukt von anderen Berufen (I1 Z. 172-175)*

Bei der Gründung wurde darauf geachtet, dass vor allem solche Personen aufgenommen werden, die ein differenziertes Verständnis von Supervision als eigene Berufsgruppe hatten, um die fachlich eigenständige Identität zu festigen und weiterzuentwickeln.

Die ÖVS verfügt damit über Instanzen, welche die Zulassung neuer Mitglieder und die Weiterentwicklung der Qualitätsstandards regeln und kontrollieren. Dadurch wird eine qualitativ hochwertige Verbreitung und Anwendung von Supervision in Österreich gesichert und weiterentwickelt. Damit liegt ein weiterer Hinweis auf Professionalisierung, im Sinne einer funktionalistischen Professionstheorie, in der Entwicklung von Supervision in Österreich, vor.

#### **Kategorie 4: Streben nach fachlicher Kompetenz und Qualitätsentwicklung**

Angehörige einer Profession werden als Experten mit einem hohen Maß an fachlicher Kompetenz gesehen. Um ein solches hohes Qualitätsniveau zu erhalten, bedarf es auch fortlaufender Qualitätsentwicklung.

*Die ÖVS zeichnet sich seit ihrer Gründung durch starke und kompetente Führungsteams aus, die stets darauf aus waren und sind fachlich hohe Standards zu setzen (I2 Z. 171-181, 228-240, I3 Z. 73, I4 Z. 407-408).*

Die ÖVS war somit von Anfang an daran interessiert, die bei der Gründung festgelegten Qualitätsstandards zu erhalten und weiterzuentwickeln, um dadurch auch qualitativ hochwertige Supervision zu ermöglichen. Ein wichtiges Mittel, um dies flächendeckend zu ermöglichen, war die Vernetzung der Supervisorinnen und Ausbildungsträger der einzelnen Bundesländer und regelmäßig organisierte Zusammenkünfte.

*Mit der Gründung der ÖVS wurde durch die Vernetzung von Ausbildungsträger und Supervisoren aller Bundesländer eine Basis dafür geschaffen, die Qualität*

*von Supervision in Österreich dynamisch weiterzuentwickeln. In Generalversammlung, Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Arbeitskreisen, etc. wird gemeinsam daran gearbeitet die hohe fachliche Qualität von Supervision zu sichern und zu entwickeln (I1 Z. 150-162, 167-168, I2 Z. 143-145, I3 Z 69, 112, 138-139, I4 Z. 449-453).*

Die Gründung der Association of National Organisations of Supervision in Europe (ANSE) war ein wichtiger Schritt in Richtung internationale Vernetzung und Qualitätsentwicklung. Da die ANSE in Wien begründet wurde, nahm die ÖVS von Anfang an eine wichtige Rolle in dieser Vereinigung ein. Zusätzlich zur nationalen und internationalen Vernetzung innerhalb der Supervisionsverbände werden auch immer wieder Kontakte zu anderen Beratungsverbänden hergestellt.

*1997 wurde, vor allem getragen durch die österreichischen, niederländischen, deutschen und schweizer Berufsverbände, die ANSE in Wien gegründet. Neben der internationalen Vernetzung sucht die ÖVS auch immer wieder Kontakt zu anderen Beratungsverbänden herzustellen (I3 Z 146-148, I4 Z. 280-292, 358-360).*

Obwohl Supervision in Österreich bis heute gesetzlich nicht geregelt ist, haben sich die qualitativen Standards und Richtlinien der ÖVS im Bezug auf den Arbeitsmarkt weitgehend durchgesetzt. Dies ist auf die fachlich hochwertige Arbeit zurückzuführen, auf die innerhalb der ÖVS Wert gelegt wird.

*Bei der Gründung der ÖVS wurden Standards gesetzt, an denen sich andere orientieren können, was sowohl fachlich als auch wirtschaftlich einen Vorteil bedeutet. Die ÖVS hat sich durch ihr Streben nach hoher Qualität soweit etabliert, dass sich ihre Standards für Supervision durchgesetzt haben, obwohl Supervision gesetzlich nicht verankert ist (I2 Z. 91-96, 131-136, 183-184).*

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Anerkennung der Qualitätsstandards und Richtlinien bringt auch Vorteile für die Angehörigen der ÖVS am Arbeitsmarkt. Dieser Aspekt ist zwar auch Teil von funktionalistischen Professionskonzepten, ist aber für die gesellschaftliche Ebene (5.2.2) von zentraler Bedeutung. Daher wird dieser Aspekt an dieser Stelle nur kurz erwähnt und im nächsten Unterkapitel ausführlich dargestellt.

*Die Akademisierung von Supervision wir die Qualität der theoretischen Auseinandersetzung noch weiter steigern (I4 Z. 823-831).*

Ein Thema, welches in den Interviews häufig angesprochen wurde, ist die Akademisierung der Supervisionsausbildungen. Die Experten erwarten sich davon eine vertiefen-

de theoretische Auseinandersetzung mit zentralen Aspekten von Supervision und damit auch eine qualitative Weiterentwicklung.

Zusammenfassend lässt sich in Bezug auf diese Kategorie sagen, dass durch das Streben nach hoher fachlicher Kompetenz und Qualitätsentwicklung durch die ÖVS ein weiterer bedeutender Hinweis auf Professionalisierung im Zusammenhang dieser funktionalen Ebene gegeben ist.

### 5.2.2 Darstellung der gesellschaftlichen Ebene

Der zentrale Gedanke dieser Ebene ist, dass Professionen, ebenso wie andere Berufsgruppen, Teil eines ausdifferenzierten Arbeitsmarktes und daher auch mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Um auf diese Aspekte näher einzugehen wurde im Kapitel 3.3.3 mit Hilfe einer machttheoretischen und einer systemtheoretischen Perspektive herausgearbeitet, wie sich Professionen in einem Arbeitsbereich definieren, sich gegenüber anderer Berufsgruppen abgrenzen und wie sie sich dabei sowohl in Bezug auf die Klienten als auch auf die Gesellschaft als Ganzes positionieren.

#### **Kategorie 1: Gesellschaftliche Anerkennung und Image**

Aus der in dieser Arbeit dargestellten machttheoretischen Perspektive hat die gesellschaftliche Anerkennung und das Image, welches nach außen vertreten wird, einen unmittelbaren Einfluss darauf, ob eine Berufsgruppe als Profession bezeichnet werden kann. Je höher eine Berufsgruppe gesellschaftlich anerkannt ist und je besser ihr Image ist, desto mehr Autonomie wird ihr zugesprochen und desto weiter fortgeschritten ist die Professionalisierung. Wie im vorigen Unterkapitel bereits beschrieben wurde, hat sich Supervision durch die Gründung der ÖVS in Österreich zentral institutionalisiert und daher kann, wenn in weiterer Folge von der Anerkennung oder von Image der ÖVS die Rede ist, dies auch auf die gesamte Entwicklung von Supervision in Österreich bezogen werden.

*Durch die hohen Qualitätskriterien der ÖVS hat Supervision ein sehr gutes Image in der Öffentlichkeit. Speziell im psychosozialen Bereich hat sich die ÖVS als wesentlicher Faktor etabliert. Daher ist die ÖVS auch erster Ansprechpartner ge-*

*worden, wenn es um Fragen im Bereich der Supervision geht, obwohl diese gesetzlich nicht verankert ist (12 Z. 79-80, 91-96, 13 Z. 26-27, 76-77, 112, 14 Z. 793-794).*

Das Streben der ÖVS in allen Bereichen qualitativ nach hohen Standards zu arbeiten, hat der Supervision in Österreich ein sehr gutes Image verschafft. Speziell für die Bereiche, die auf eine längere Erfahrungstradition mit Supervision zurückblicken, gehört diese bereits zur Routine. Wenn es um Fragen bezüglich des Bereichs der Supervision gibt, hat sich die ÖVS als erster Ansprechpartner etabliert. Diese vorrangige Stellung der ÖVS bringt auch Vorteile für deren Mitglieder. Dadurch, dass sich die Kriterien der ÖVS weitgehend etabliert haben, ist es um so wichtiger, ÖVS-anerkannter Supervisor zu sein, da sich Auftraggeber an diesen Qualitätsstandards orientieren und tendenziell eher solche Supervisoren engagieren, die diesen auch entsprechen. An dieser Stelle sei nochmals erwähnt, dass Supervision in Österreich gesetzlich nicht verankert ist.

*Im Zuge der Gründung der ÖVS wurden Qualitätsstandards gesetzt, die sich im Laufe der Zeit zu Richtlinien für Supervision in Österreich entwickelt haben. An diesen Standards können sich Auftraggeber orientieren. So werden beispielsweise bei ersten Gesprächen gefragt, ob sie ÖVS-anerkannt sind. Auch bei Gesetzesvorlagen, für die Supervision relevant sein können, wird die ÖVS kontaktiert (12 Z. 131-136, 14 Z. 775-778).*

Dadurch, dass Supervision sich speziell in psychosozialen Feldern etabliert hat, die zum Teil auch gesetzlich geregelt sind, kann es vorkommen, dass bei der Erstellung von Gesetzesvorlagen Informationen bezüglich Supervision benötigt werden. In diesen Fällen ist ebenfalls die ÖVS der wichtigste Ansprechpartner.

Um das Image von Supervision weiter zu verbessern, werden (potentielle) Auftraggeber regelmäßig darüber informiert, inwiefern Supervision bezüglich aktueller Probleme hilfreich sein kann. Die Positionierung in Bezug auf aktuelle gesellschaftliche Problemstellungen ist auch für die Erhöhung der gesamtgesellschaftlichen Anerkennung von großem Nutzen.

*Die ÖVS trägt durch ihre Öffentlichkeitsarbeit sehr zum Ansehen der Supervision bei. Sie organisiert Tagungen gemeinsam mit Auftraggebern, um diese zu informieren was Supervision und Coaching bezüglich aktueller Problemstellungen (z.B.: Mobbing, Burnout, etc.) leisten können (14 Z. 454-456, 780-785, 793-794).*

Auch international genießt Österreich, als Gründungsstandort der ANSE, hohe Anerkennung und ist seit der Gründung dieser europäischen Vereinigung ein wichtiger Mitträger der Entwicklungen von Supervision in Europa.

*Mit der Gründung der ANSE, die in Wien stattfand und durch die ÖVS mitgetragen wurde, wurde Österreich ein zentraler Standort für die gesamteuropäische Entwicklung von Supervision (11 Z. 145-149).*

Zusammenfassend lässt sich im Bezug auf diese Kategorie sagen, dass Supervision in Österreich, auf Grund der fachlich hochwertigen Arbeit der ÖVS, über ein sehr gutes Image und hohe gesellschaftliche Anerkennung verfügt. Supervision hat sich als wesentlicher Faktor in verschiedenen psychosozialen Bereichen etabliert und positioniert sich bezüglich aktueller Problemstellungen, um herauszustellen inwiefern durch die angebotenen Leistungen geholfen werden kann. Auch international verfügt österreichische Supervision über ein sehr gutes Image.

## **Kategorie 2: Monopolistische Tendenzen**

Durch die, in der vorhergehenden Kategorie angesprochene, Anerkennung von Autonomie, wird der betreffenden Berufsgruppe auch ein gesellschaftliches Mandat zugesprochen, welches sie dafür verantwortlich macht, den Bereich, in dem sie ihre Dienstleistungen erbringt, eigenständig zu bearbeiten und zu verwalten. Dadurch entsteht eine Art Handlungsmonopol für die Problemlagen, welche diesen speziellen Bereich betreffen. Auch die unter 3.3.3 beschriebene systemtheoretische Perspektive, welche bestimmte Arbeitsbereiche als Funktionssysteme bezeichnet, geht davon aus, dass Professionen danach, streben solche Bereiche auf monopolistische Art und Weise zu bearbeiten und zu verwalten.

*Durch die hohen Qualitätskriterien hat sich die ÖVS zu einem wesentlichen Faktor im psychosozialen Bereich und zum ersten Ansprechpartner für Fragen zu Supervision in Österreich entwickelt (12 Z. 91-96, 13 Z. 79-80).*

Supervision hat sich, durch die hohen qualitativen Standards in Arbeit der ÖVS, in vielen psychosozialen Bereichen, als berufsbezogene Beratungsform fest etabliert. Obwohl gesetzlich kein Schutz vorliegt, haben sich die von der ÖVS entwickelten Qualitätsstandards durchgesetzt und die ÖVS hat sich als erster Ansprechpartner bezüglich Supervision in Österreich etabliert.

*Obwohl Supervision gesetzlich nicht geschützt ist, hat die ÖVS durch fachliche Qualität und klar Strukturen fast so etwas wie ein Monopol kreiert. Drei Viertel der österreichischen Supervisoren sind Mitglied bei der ÖVS (13 Z. 183-184, 14 Z. 369-371).*

Die ÖVS verfügt in Österreich über eine Art Handlungsmonopol, wenn es um die Ausübung von Supervision geht. Sie legt die gesellschaftlich anerkannten Qualitätsstandards fest und damit sind Supervisoren, die von der ÖVS anerkannt sind, im Vorteil gegenüber anderen. Hinzu kommt, dass ein großer Teil der in Österreich aktiven Supervisorinnen Mitglied der ÖVS ist. Es gibt keine Konkurrenzvereinigungen.

*Die bei der Gründung der ÖVS gesetzten Standards bedeuten sowohl einen fachlichen, als auch einen wirtschaftlichen Vorteil. Auftraggeber können sich an diesen qualitativen Standards orientieren und dadurch werden ÖVS-anerkannte Supervisoren bevorzugt (I1 Z. 131-132, 236-237, I2 Z. 131-136).*

Sowohl die Ausbildungsstandards, als auch die Qualitätsstandards der ÖVS haben sich durchgesetzt. Wer in Österreich als anerkannter Supervisor praktizieren möchte, sollte seine Ausbildung bei einem ÖVS-anerkannten Ausbildungsträger machen, da diese gesellschaftlich die höchste Anerkennung genießen.

*Auch in der Ausbildung haben sich die Standards der ÖVS durchgesetzt. Wer eine Ausbildung zum Supervisor machen will, macht diese einem Ausbildungsträger der ÖVS, weil nur diese wirklich anerkannt sind in Österreich (I2 Z. 93-98).*

Was Supervision in Österreich betrifft verfügt die ÖVS, trotz fehlender gesetzlicher Regelungen, über ein klares Handlungsmonopol. Sie setzt die Qualitäts- und Ausbildungsstandards und übernimmt die Berufspolitische Vertretung von Supervision in Österreich, was zu einem weitgehend autonom verwalteten Arbeitsbereich innerhalb der Gesellschaft führt. Durch die klaren Strukturen der ÖVS nimmt die Supervision eine Art Monopolstellung bezüglich ihres Arbeitsbereiches ein.

### **Kategorie 3: Abgrenzung des Arbeitsbereiches nach außen**

Wie in den ersten beiden Kategorien dieser Ebene bereits dargestellt, ist für eine Profession ein klar definierter Arbeitsbereich von großer Bedeutung. Um sich diesen zu sichern, muss sich eine Profession klar positionieren, um auch den gesellschaftlichen Zuspruch zu erhalten. Es ist auch wichtig, den eigenen Arbeitsbereich gegenüber benachbarter Berufsgruppen zu sichern. Gerade im psychosozialen Bereich ist es nur sehr schwer möglich Grenzen zu ziehen. Daher ist es umso wichtiger, sich als Berufsgruppe möglichst klar zu definieren, um sich von anderen Berufsgruppen abzugrenzen.

*Begriffliche und inhaltliche Differenzierungen und klare Positionierung bezüglich der Frage, worum es sich bei Supervision genau handelt, sind eine wichtige Grundlage dafür, sich gegenüber anderen Berufsgruppen abzugrenzen. Diese Abgrenzung nach außen ist ein wichtiges Zeichen der Professionalisierung (13 Z. 84-91, 182-184).*

Es ist bedeutsam die Fragen, was Supervision ist und was Supervision für einen bestimmten Arbeitsbereich leisten kann, möglichst genau zu beantworten.

Geschichtlich gesehen hatte die Psychotherapie von Anfang an einen großen Einfluss auf Supervision in Österreich. Dieser Einfluss ist eine Eigenheit von Supervision in Österreich. Da sich die internationalen Entwicklungen mehr an den Wurzeln der Sozialarbeit orientieren, wird dieser Einfluss von anderen europäischen Supervisionsverbänden nicht anerkannt.

*Durch die geschichtlichen Entwicklungen hatten verschiedene Aspekte der Psychotherapie von Anfang an einen starken Einfluss auf die Supervision in Österreich. Dieser Einfluss wird international eher nicht verstanden bzw. kritisch betrachtet. Bei der Gründung der ÖVS hatten verschiedene Therapieschulen den Anspruch Supervision machen zu können, da dies ihrer Meinung nach eine Sonderform von Psychotherapie sei. Daher wollten sie, dass große Teile ihrer Ausbildung bei der Supervisionsausbildung angerechnet werden. Diese Ansprüche lehnte die ÖVS ab und entwickelte ein eigenes Profil von Supervision. Jeder der ÖVS-anerkannter Supervisor werden will, muss eine komplette Supervisionsausbildung machen. Diese klare Abgrenzung zur Psychotherapie war ein wichtiges Zeichen der Professionalisierung von Supervision in Österreich (11 Z. 51-61, 95-98, 12 Z. 52-60, 80-89, 13 Z. 161-163, 14 Z. 254-262, 326-337).*

Durch diesen traditionell großen Einfluss hatten mehrere Psychotherapieschulen, nach der Gründung der ÖVS, den Anspruch Supervision zu machen, oder wollten zumindest große Teile der Ausbildung angerechnet bekommen, da sie Supervision als eine Sonderform ihres eigenen Handelns ansahen. Gegenüber diesen Ansprüchen grenzte sich die Supervision jedoch klar ab und profilierte sich als eigenständigen Arbeitsbereich. Es wurde somit geklärt, dass Psychotherapeuten nicht automatisch Supervisoren sind. Jeder, der ÖVS-anerkannter Supervisor sein möchte, muss eine Ausbildung entsprechend der Standards der ÖVS machen. Diese strikte Abgrenzung wurde zu großen Teilen von den fachlich starken Führungspersonen der ÖVS getragen, welche Supervision als eigenständige berufsbezogene Beratungsform etablieren wollten.

*Dieser Prozess der Abgrenzung wurde wesentlich durch die fachlich starken Führungspersonen gestützt, welche, wie bei Supervisoren oft der Fall, nie Psychotherapeuten waren (12 Z. 171-181).*

Dieses fachlich starke Bewusstsein, dass Supervision ein eigenständiger Arbeitsbereich ist und nicht nur ein Nebenprodukt oder Nebenerwerbsmöglichkeit für beispielsweise Psychotherapeuten oder Lehrer, hat sehr dazu beigetragen, die Position, welche Supervision im Gefüge psychosozialer Berufe einnimmt, zu festigen.

*Gesetzlich ist die Bezeichnung Supervisor bis heute nicht geschützt, jedoch werden die Supervisoren durch das hohe Ansehen der ÖVS und die Verbreitung von universitären Abschlüssen weitgehend gesichert (14 Z. 192-194, 361-364, 369-371).*

Die Akademisierung der Ausbildungen trägt durch die offiziellen Abschlüsse und die damit erworbenen Titel, noch mehr zur Abgrenzung von Supervision nach außen bei. Dadurch sind Supervisorinnen, trotz der fehlenden gesetzlichen Bestimmungen, in ihrem Arbeitsbereich weitgehend geschützt.

In den Interviews war die Abgrenzung von den Therapieschulen ein wichtiges Thema. Diese Abgrenzung und die Etablierung als eigener Arbeitsbereich sind ein großer berufspolitischer Fortschritt für die Eigenständigkeit von Supervision in Österreich gewesen. Im Sinne dieser Kategorie kann somit diese Abgrenzung und das Streben, das Berufsbild weiter zu präzisieren und zu sichern, als klares Anzeichen für Professionalisierung gesehen werden.

#### **Kategorie 4: Ausweitung der Anwendungsbereiche von Supervision**

In den ursprünglichen Überlegungen zu Profession und Professionalisierung im Kapitel 3 kam der Aspekt der Ausweitung von Supervision in andere Arbeitsbereiche nicht zur Sprache. Jedoch wurde bereits im Kapitel 2 darauf hingewiesen, dass immer mehr Arbeitsbereiche, außerhalb des psychosozialen Bereichs, Interesse an supervisorischem Handeln zeigen. Auch in den Interviews wurde dieser Aspekt von Supervision mehrfach in berufspolitischen Zusammenhängen thematisiert. Daher wurde die gesellschaftliche Ebene um diese Kategorie erweitert. Damit soll dargestellt werden, welche Bedeutung die Ausweitung von Supervision in andere Anwendungsbereiche für die Professionalisierung haben kann.

*Supervision hat sich in Österreich vor allem in Gesundheit- und Bildungsbereichen etabliert. Die ÖVS genießt bei Institutionen die in diesem Bereich tätig sind hohe Anerkennung. Da es keine gesetzlichen Reglementierungen für Supervision*

*gibt, ist die Arbeit der ÖVS sehr flexibel. Durch diese Flexibilität ist sie auch offen für neue Fragen, Themen und Herausforderungen (I1 Z. 209-211, 231-234, 241-245, I2 Z. 47-48, I3 Z. 79-80, 92).*

Supervision hat sich zwar bereits vor allem in psychosozialen Bereichen etabliert, jedoch verleiht die Tatsache, dass keine gesetzlichen Regelungen bezüglich Supervision vorliegen, der ÖVS auch eine gewisse Flexibilität, was die Erschließung neuer Themen und damit auch Anwendungsbereiche angeht.

*In den 70er und 80er Jahren begann die Ausweitung der Supervision in andere Arbeitsfelder, wie beispielsweise Krankenhäuser, Dienstleistungssektor, öffentliche Verwaltung aber auch Teile der Wirtschaft. Dort wird aber eher Coaching oder Strategieberatung gemacht. Es wird also mehr erarbeitet als beraten (I1 Z. 202-207, I3 Z. 128-130, I4 Z 35-43).*

Bereits vor der Gründung der ÖVS wurde damit begonnen Supervision in anderen Arbeitsbereichen anzuwenden. Speziell mit der Ausweitung in wirtschaftliche Bereiche wurde Coaching immer mehr zu einem Thema und damit auch die Frage, ob Coaching Teil von Supervision oder etwas Eigenständiges ist. Trotz einiger Bedenken seitens der Mitglieder wurde Coaching in die meisten Supervisionsausbildungen aufgenommen.

*Die Einführung von Coaching und Organisationsberatung in die Kurrikula der Supervisionsausbildungen stieß auf einige Bedenken seitens der ÖVS Mitglieder. Viele wussten nicht, was diese Erweiterung für die Praxis bedeuten würde (I3 Z. 118).*

Besonders die Art und Weise, wie Coaching und Organisationsberatung in die Ausbildungen aufgenommen wurde, wurde im Zuge der Interviews, speziell von einem Experten, kritisch betrachtet.

*Ein Experte kritisiert die Art, wie Coaching und Organisationsberatung eingeführt wurden. Er ist der Meinung, dass verschiedene Lehrgänge vorschnell um die Bezeichnungen „und Coaching“ erweitert wurden, ohne den Begriff unter den Ausbildungsträgern im Vorfeld ausführlich zu diskutieren. Anfangs betraf diese Änderung nur die Titel der Ausbildungen, eine Erweiterung der Kurrikula kam erst später. Ähnlich problematisch verlief das bei der Einführung von Organisationsberatung (I4 472-476, 484-488, 490-503, 731-734).*

Die Hauptkritikpunkte sind somit, dass sowohl bei der Einführung von Coaching als auch bei Organisationsberatung in die Ausbildungen, die theoretischen Begrifflichkeiten und Inhalte nicht ausführlich genug unter den Ausbildungsträgern diskutiert wurden und dass anfangs nur die Titel um die Begriffe „Coaching“ und „Organisationsbera-

tung“ erweitert wurden, ohne dass dies Niederschlag in den Curricula fand. Aus der professionstheoretischen Perspektive dieser Ebene ist ein solcher undifferenzierter Umgang mit Begrifflichkeiten und Inhalten sehr bedenklich. Professionalisierung passiert über klare Positionierung und inhaltliche Abgrenzung nach außen. Darauf muss auch bei der Ausweitung in andere Anwendungsgebiete geachtet werden.

*Es ist fraglich ob sich der bisherige Trend einer gemeinsamen Linie so weitergeht. Vermutlich wird sich der Bereich der Supervision durch die immer größer werdende Konkurrenz am Markt etwas aufsplittern (13 Z. 376-378).*

Durch die Ausweitung und Ausdifferenzierung von Supervision am Arbeitsmarkt steigt auch die Konkurrenz untereinander, was auch zu berufspolitischen Differenzen führen kann.

Zusammenfassend lässt sich somit sagen, dass eine Ausweitung von Supervision in andere Felder durchaus möglich ist, da die entsprechende Flexibilität, sich auf andere Themen und Problemstellungen einstellen zu können, vorhanden ist und gleichzeitig ein Interesse an supervisorischem Handeln seitens neuer Arbeitsbereiche besteht. Jedoch besteht im Sinne dieser professionstheoretischen Ebene die Gefahr, dass ein undifferenzierter Umgang mit neuen Themen und Problemstellungen für die Professionalisierung von Supervision hinderlich sein kann.

### 5.2.3 Darstellung der Interaktionsebene

Diese Ebene geht davon aus, dass sich professionelle Arbeit immer in der Interaktion zwischen Klienten und Experten vollzieht. Das Handeln in der Beziehung zwischen Experte und Klient ist somit von zentraler Bedeutung und daher sind auch Hinweise auf Professionalisierung in dieser besonderen Art des Handelns zu finden.

Entgegen der Vorannahmen im Kapitel 3 wurde die Art, wie im Feld von Supervision gearbeitet wird, in den Experteninterviews kaum direkt angesprochen. Dies hängt vermutlich mit der Art der Fragestellung zusammen, die sehr stark auf die Gründung der ÖVS und die institutionelle Entwicklung von Supervision in Österreich fokussiert

war. Daher wurden die, aus den Vorannahmen entstandenen, Kategorien inhaltlich an die extrahierten Textteile angepasst.

### **Kategorie 1: Reflexion als Indikator für professionelles Handeln**

Aus den Vorannahmen aus dem Kapitel 3 ergibt sich, besonders aus der Darstellung der Handlungstypen von D.A. Schön (1983), dass Reflexion und reflektiertes Handeln zentrale Aspekte professionellen Handelns darstellen. Besonders in psychosozialen Bereichen herrscht heute Einigkeit darüber, dass die Reflexion des eigenen Handelns ein wichtiger Teil der Arbeit ist.

*Für Menschen die mit Menschen arbeiten sollte es Pflicht sein Supervision zu machen, da reflektiertes Handeln die Grundlage für zwischenmenschliche Arbeit darstellt. Für viele Berufsfelder wird es immer wichtiger Arbeit zu reflektieren (12 Z. 372-375, 13 Z. 12-13, 170-180, 14 Z. 111-112)*

Die Reflexion arbeitsfeldbezogener Themen und Problemstellungen ist ein zentraler Aspekt supervisorischen Handelns. Die Reflexion der eigenen Arbeit ist nicht nur im psychosozialen Bereich von großer Bedeutung, sondern wird auch in anderen Bereichen (z.B.: Teile der Wirtschaft, Verwaltung, etc.) immer wichtiger.

*Im Zuge einer Supervision steht der Supervisand im Mittelpunkt der Reflexion und nicht der Klient. Ziel ist es, Probleme, Widerstände, Funktionen und Bedeutungen im Bezug auf eigenen Arbeit zu verstehen und gegebenenfalls zu lösen (14 Z. 545, 650-654, 678-679)*

Der Supervisand selbst steht im Mittelpunkt der Reflexion und nicht der Klient. Die verschiedenen Aspekte der Arbeit sollen vor allem in Bezug auf die Wahrnehmung des Supervisanden selbst reflektiert werden.

Zusammenfassend kann als gesagt werden, dass Supervision primär die Reflexion arbeitsfeldbezogener Aspekte und Problemstellungen in Bezug auf den Supervisanden selbst zum Thema hat. Diese zentrale Position, welche Reflexion im supervisorischen Handeln einnimmt, kann im Sinne dieser Ebene als Hinweis auf professionelles Handeln gesehen werden.

## **Kategorie 2: Professionelles Handeln durch die Verschränkung von Fachwissen und Fallverstehen**

Ein weiterer wichtiger Aspekt supervisorischen Handelns ist das Zusammenspiel von allgemeinem Fachwissen und konkretem Fallverstehen. Fachwissen wird in erster Linie durch theoretische Aus- und Weiterbildungen erworben und Fallverstehen basiert vor allem auf umfangreichen Erfahrungen bezüglich eines Feldes, die es ermöglichen, den konkreten Fall ausreichend zu verstehen.

*Durch die intensive Auseinandersetzung mit zentralen Inhalten in Theorie und Praxis bekommen man einen besonderen Blickwinkel, der für die Supervision wichtig ist. Darum wäre beispielsweise ein Bakkalaureatsstudium eher eine schlechte Idee, weil die praktische Erfahrung und das Feldwissen fehlen würde (14 Z. 443-444, 600-603).*

Diese Verschränkung theoretischen und praktischen Wissens bezüglich eines Feldes ist somit eine zentrale Voraussetzung dafür, supervisorisch tätig zu werden. Im Sinne dieser Kategorie ist dies ein Hinweis auf professionelles Handeln.

### **5.3 Zusammenfassung und Interpretation der Experteninterviews**

Zu Beginn dieses Kapitels wurde das methodische Vorgehen für den empirischen Teil dieser Arbeit beschrieben. In einem ersten Schritt wurde dabei dargelegt, wie die vorliegenden Experteninterviews erhoben wurden, und um wen es sich bei den interviewten Supervisorinnen im Detail handelt. In einem zweiten Schritt wurde eine modifizierte Form der qualitativen Inhaltsanalyse beschrieben, nach welcher die vorliegenden Interviews ausgewertet wurden. Im Zuge dieser Beschreibung wurde mit Hilfe des im Kapitel 3 erarbeiteten Verständnisses von Profession und Professionalisierung ein Kategoriensystem erstellt, welches zur Analyse der Interviews verwendet wurde.

Nachdem die für diese Arbeit relevanten Informationen aus den Interviews extrahiert, paraphrasiert und geordnet wurden, wurden sie im fünften Kapitel zusammengefasst und entsprechend der Kategorien dargestellt. Dabei wurden sie mit dem zugrundeliegenden Verständnis von Profession und Professionalisierung in Zusammenhang gebracht. Bei der Zuordnung unter den einzelnen Kategorien wurde die im Kapitel 3 verwendeten Ebenen als Oberkategorien beibehalten. Unter diesen Oberkategorien

werden in weiterer Folge die Ergebnisse aus den Experteninterviews zusammengefasst, und herausgestellt, inwiefern diese, für das in dieser Arbeit entwickelte Professionsverständnis, von Bedeutung sind.

### **Funktionale Ebene**

Aspekte dieser Ebene, welche Professionen primär über die Ausbildung bestimmter Merkmale, Strukturen und Funktionen beschreiben, wurden in den Experteninterviews sehr häufig thematisiert. Dies ist auch durch die Ausrichtung des Interviewleitfadens auf die Gründung der ÖVS beeinflusst. So kam es auch, entsprechend der ersten Kategorie, zu einer ausführlichen Beschreibung der Gründung des Österreichischen Berufsverbandes für Supervision. In der Zeit vor der Gründung gab es zwar schon lose Kontakte unter den Supervisorinnen und den Ausbildungsträgern, aber noch keine verbindlichen Zusammenschlüsse. Angesichts der Tatsache, dass es in anderen europäischen Ländern bereits zu Verbandsgründungen gekommen war, wurden auf die Initiative von Klaus Rückert und Harald Picker Gespräche aufgenommen, um eine solche Vereinsgründung auch in Österreich zu diskutieren. Zu diesen Gesprächen wurden alle österreichischen Ausbildungsträger und Absolventenverbände eingeladen und jeder konnte seine Interessen einbringen. Nach dem Abschluss dieser Gespräche kam es 1994 zur Gründung der ÖVS.

Bei der Vereinsgründung war es ein Ziel, die vorhandenen Supervisionsausbildungen zu koordinieren. So wurden alle Ausbildungsträger eingeladen, um gemeinsame Standards zu erarbeiten und zu diskutieren. Dies war ein konfliktreicher Prozess, da die einzelnen Ausbildungsträger schließlich auch Konkurrenten am Arbeitsmarkt waren. Nicht nur inhaltlich, sondern auch sprachlich musste eine Einigung gefunden werden, da die bisherigen Ausbildungen aus verschiedenen wissenschaftlichen Traditionen (sozialarbeiterisch, psychoanalytisch, systemisch, etc.) stammten und einen oft sehr unterschiedlichen wissenschaftlichen Jargon verwendeten. Daher musste auch zuerst eine sprachliche Basis geschaffen werden. So kam es bei der Gründung der ÖVS, über die Entwicklung gemeinsamer Ausbildungsstandards, nicht nur zu einer inhaltlichen Einigung, sondern auch zu einer sprachlichen Einigung bezüglich Supervision. Um diese Ausbildungsstandards auf dem neusten Stand zu halten und weiterzuentwickeln, treten die Beteiligten regelmäßig in der Konferenz der Ausbildungsträger (KAT) zusammen.

Zusätzlich zu den Ausbildungsstandards kam es bei der Gründung der ÖVS auch zur Festlegung von Qualitätsstandards, an welche die Mitglieder in der Praxis gebunden sind. Ebenfalls wurden die Kriterien zur Zulassung neuer Mitglieder geregelt. Für die Umsetzung, Kontrolle und Weiterentwicklung dieser Qualitätsstandards ist die ÖVS verantwortlich.

In der Geschichte der ÖVS wurde von Anfang an darauf geachtet, durch die Weiterentwicklung und Kontrolle der Ausbildungs- und Qualitätsstandards ein fachlich sehr differenziertes Angebot an Supervision zu ermöglichen. Die Möglichkeit, diese Standards flächendeckend umzusetzen wurde durch die Vernetzung der Ausbildungsträger und Supervisorinnen aller Bundesländer durch regelmäßige Kongresse, Konferenzen, Tagungen, Arbeitskreise, Generalversammlungen, etc. ermöglicht. Mit der Gründung der ANSE, die durch die ÖVS mitgetragen wurden, kam es auch zu einem großen Schritt in Richtung internationaler Vernetzung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch die Gründung der ÖVS ein großer Teil der Kriterien, welche im Sinne eines funktionalistischen Verständnisses von Professionalisierung hinweisen, erfüllt werden:

- Gründung eines Berufsverbandes
- Regelung der Zulassung neuer Mitglieder und Kontrolle von Mitgliedern in der Praxis durch den Berufsverband
- Aufstellung von Verhaltensregeln in der Praxis durch den Berufsverband
- Besondere Ausbildung und Wissensbasis wird durch den Berufsverband geregelt
- Die Angehörigen fungieren als Experten und ihnen wird hohe fachliche Kompetenz zugesprochen

### **Gesellschaftliche Ebene**

Auf dieser Ebene wird thematisiert, dass Professionen gleich wie andere Berufsgruppen Teil eines ausdifferenzierten Arbeitsmarktes und daher mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind. Mit Hilfe der machttheoretischen und einer systemtheoretischen Perspektive auf Professionalisierung wurden Kategorien herausgearbeitet mit deren Hilfe die Interviews analysiert wurden.

Die verwendete machttheoretische Perspektive geht davon aus, dass Professionen stark von der gesellschaftlichen Anerkennung und ihrem Image abhängig sind. Je grö-

ßer die gesellschaftliche Anerkennung, desto mehr Autonomie wird einer Berufsgruppe bezüglich eines bestimmten Arbeitsbereiches zugesprochen. Je autonomer eine Berufsgruppe arbeiten kann, desto fortgeschrittener ist der Grad der Professionalisierung. Daher wurde bei der Auswertung der Interviews darauf geachtet, inwiefern Supervision seitens der Gesellschaft anerkannt ist und über was für ein Image sie verfügt. Das Image von Supervision in Österreich hat sich durch die Gründung der ÖVS maßgeblich verbessert. Durch die Einigung auf qualitative und inhaltliche Standards in Ausbildung und Praxis hat sich Supervision als wesentlicher Faktor, speziell in psychosozialen Bereichen etabliert. Gesellschaftlich haben sich die Kriterien der ÖVS weitgehend durchgesetzt. Auftraggeber von Supervision orientieren sich in der Regel an diesen Standards, was einen wirtschaftlichen Vorteil für ÖVS-anerkannte Supervisoren bringt. Auch in der Erarbeitung von Gesetzesvorlagen, für die Supervision von Bedeutung sind, dient die ÖVS als erster Ansprechpartner. Um die gesellschaftliche Anerkennung weiter zu steigern, trägt die ÖVS auch durch Öffentlichkeitsarbeit sehr zur Anerkennung von Supervision bei, indem sie beispielsweise Tagungen gemeinsam mit Auftraggebern organisiert, um diese darüber zu informieren inwiefern Supervision zur Lösung aktueller Problemlagen (z.B.: Mobbing, Burnout, etc.) beitragen kann. Somit kann zusammenfassend gesagt werden, dass die ÖVS durch die Erarbeitung und Weiterentwicklung qualitativer Standards in Theorie und Praxis maßgeblich das Image von Supervision verbessert und die gesellschaftliche Anerkennung durch die Positionierung bezüglich aktueller Probleme weiter erhöht.

Entsprechend der verwendeten machttheoretischen und der systemtheoretischen Perspektive streben Professionen danach, ihre speziellen Zuständigkeitsbereiche auf monopolistische Weise zu verwalten. Diese monopolistische Tendenz wurde im Zuge der Interviewauswertung untersucht. Im Bereich der Supervision selbst verfügt die ÖVS über eine Art Handlungsmonopol. Circa drei Viertel aller in Österreich praktizierenden Supervisorinnen sind Mitglied und die Kriterien und Standards der ÖVS für Supervision sind gesellschaftlich weitgehend anerkannt. Durch die hohen qualitativen Standards der ÖVS hat sich Supervision in vielen psychosozialen Bereichen bereits fest etabliert. Neben der gesellschaftlichen Anerkennung ist für das Streben nach einer Monopolstellung auch die Abgrenzung des eigenen Arbeitsbereiches nach außen von Bedeutung. Für Supervision in Österreich war besonders die Abgrenzung gegenüber der Psychotherapie ein wichtiges Thema. Da Supervision in Österreich ursprünglich mit der Entwicklung von Psychoanalyse eng verbunden war, hatten einige Psychotherapieschulen

den Anspruch Supervision auszuüben und wollten auch, dass ihre Mitglieder im Zuge der Gründung der ÖVS als Supervisoren anerkannt werden oder zumindest, dass ihre Ausbildung zu großen Teilen angerechnet wird. Diese Schulen sahen Supervision als eine Sonderform psychotherapeutischen Handelns. Diesen Anspruch lehnte die ÖVS jedoch ab und konstatierte, dass jeder, der Supervision ausüben will, eine entsprechende Ausbildung machen muss. Dadurch wurde durch das Bestreben der ÖVS Supervision klar von Psychotherapie abgegrenzt und profilierte sich als eigenständiger Arbeitsbereich. Diese Abgrenzung der ÖVS gegenüber der Psychotherapie war im Sinne der gesellschaftlichen Wahrnehmungsebene ein großer Professionalisierungsschritt für Supervision in Österreich.

In den Experteninterviews kam noch ein weiterer inhaltlicher Aspekt zur Sprache, welcher in den theoretischen Grundlagen nicht vorkam, aber im Bezug auf diese Ebene von Bedeutung ist. Dabei handelt es sich um den Einsatz von Supervision in anderen Arbeitsfeldern, außerhalb des psychosozialen Bereiches. Angesichts der übrigen Kategorien dieser Ebene, die sich eher mit der klaren Definition des eigenen und der Abgrenzung von anderen Arbeitsbereichen beschäftigten, wird dieser Aspekt der gesellschaftlichen Ebene, im Bezug auf Professionalisierung, in den Experteninterviews als problematisch eingeschätzt. Bereits früh gab es Tendenzen Supervision auch außerhalb der etablierten psychosozialen Bereiche anzuwenden. Speziell die Ausweitung in wirtschaftliche Bereiche sind oft diskutiert worden. In den Interviews kam zur Sprache, dass der Einsatz von Supervision in anderen Arbeitsbereichen im Zuge von berufspolitischen Konferenzen nicht ausführliche genug diskutiert und reflektiert wurde. Ein unzureichend differenzierter Umgang mit Themen und Problemstellungen neuer Arbeitsbereich ist im Sinne dieser Ebene als problematisch zu sehen, da die weiter oben beschriebenen monopolistischen Tendenzen in Richtung der Etablierung eines klar definierten und gesellschaftlich anerkannten Arbeitsbereiches mit möglichst scharfer Abgrenzung nach außen, erschwert werden. Salopp formuliert verschwimmt damit die Trennschärfe nach außen.

### **Interaktionseben**

Entgegen der Annahme, dass Supervisorinnen ihren Arbeitsbereich über die Bedeutung der besonderen Art des Handelns wahrnehmen, kamen im Zuge der Experteninterviews nur wenige Aspekte dieser Ebene zu Sprache. Ein Hauptgrund dafür ist ver-

mutlich die inhaltliche Ausrichtung des Interviewleitfadens auf Themen, die in engem Zusammenhang mit der Institutionalisierung von Supervision in Österreich stehen.

Die im Kapitel 3 erarbeiteten Vorannahmen gehen davon aus, dass professionelles Handeln durch ein komplexes Zusammenspiel von Fachwissen, Fallverstehen und Reflexion charakterisiert ist. Auf diesen Aspekt der Professionalisierung wurde zwar explizit nur wenig Bezug genommen, doch implizit konnten im Zuge der Auswertung der Interviews immer wieder Hinweise diesbezüglich gefunden werden. An mehreren Stellen wird betont, dass die Reflexion arbeitsfeldbezogener Themen und Problemstellungen einen zentralen Aspekt supervisorischen Handelns darstellt. Dadurch kommt Supervision, besonders in psychosozialen Bereichen, große Bedeutung zu, da reflektiertes Handeln von den Experten als Grundlage für zwischenmenschliche Arbeit gesehen wird.

Weitere Voraussetzungen für supervisorisches Handeln sind die Verschränkung von theoretischem und praktischem Wissen, in anderen Worten theoretischem Regelwissen und praktischem Fallverstehen. Neben dem theoretischen Wissen, welches über die Ausbildungen, die durch die ÖVS geregelt werden (siehe funktionale Ebene), vermittelt wird, ist auch die praktische Erfahrung von Bedeutung, welche zum Verstehen konkreter Probleme beiträgt und eine gemeinsame Reflexion erst ermöglicht. Daher werden Ideen, die in Richtung eines Bakkalaureatsstudiums als Vorbereitung auf die Supervisionsausbildung gehen, eher kritisch betrachtet, da die erforderliche praktische Erfahrung damit nicht gegeben wäre.

Zusammenfassend kann somit gesagt werden, dass obwohl die Aspekte dieser Ebene nur selten im Verlauf der Interviews explizit angesprochen wurden, implizit durchaus einige Hinweise darauf zu finden sind, dass supervisorisches Handeln zu einem gewissen Maß als professionelles Handeln bezeichnet werden kann.

## **6 Abschließende Zusammenfassung und Diskussion der Erkenntnisse**

In dieser Diplomarbeit wurde der Forschungsfrage nachgegangen: *Inwieweit kann die Entwicklung von Supervision in Österreich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Referenztheorien als Prozess der Professionalisierung beschrieben werden?*

Um diese Frage zu beantworten werden in diesem abschließenden Kapitel in einem ersten Schritt die Erkenntnisse, welche in der Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen und den Experteninterviews entstanden sind nochmals zusammengefasst. In einem zweiten Schritt wird die Bedeutung dieser Erkenntnisse diskutiert.

### **6.1 Abschließende Zusammenfassung**

Um sich dieser Frage zu nähern, wurde in einem ersten theoretischen Kapitel näher darauf eingegangen, worum es sich bei Supervision im Allgemeinen handelt. Zu diesem Zweck wurden besonders die Anfänge von Supervision international und die Entwicklung in Österreich in den Mittelpunkt der Betrachtungen gerückt. Anschließend wurden einige Aspekte, die für Supervision von zentraler Bedeutung sind auf beschreibende Weise dargestellt. Am Ende dieses Kapitels wurden gängige Publikationen im Bereich von Supervision darauf überprüft, wie mit den Begriffen Profession und Professionalisierung umgegangen wird. Eine einheitliche Verwendung konnte dabei nicht festgestellt werden.

In Anbetracht der Fragestellung, die sich explizit mit der Professionalisierung von Supervision in Österreich auseinandersetzt, wurden im zweiten Theoriekapitel, mit Hilfe professionssoziologischer Grundlagen, Referenztheorien herausgearbeitet, mit deren Hilfe die Experteninterviews im empirischen Teil dieser Arbeit analysiert werden sollten. Um die Auswahl dieser Theorien einzuschränken, wurde ausgehend von der Annahme, dass Expertinnen ihren Arbeitsbereich auf komplexe Weise mehrdimensional wahrnehmen, das Thema Supervision in drei Wahrnehmungsebenen (funktionale Ebene, Interaktionsebene, gesellschaftliche Ebene) unterteilt. In der Auseinandersetzung mit verschiedenen Theorien wurde deutlich, dass im Zuge einer differenzierten Auseinandersetzung mit den Themen Profession und Professionalisierung nie von DER Profes-

sion und DER Professionalisierung gesprochen werden kann, da das Thema Profession bereits aus verschiedensten theoretischen Perspektiven diskutiert wurde. Daher ist es nicht möglich eine eindeutige Definition zu formulieren, sondern Berufe können immer nur im Rahmen einer bestimmten theoretischen Perspektive als Profession bezeichnet werden. Somit wurden im weiteren Verlauf dieses Kapitels Theorien zur Profession und Professionalisierung dargestellt, mit deren Hilfe herausgestellt wurde, inwiefern Supervision im Rahmen der beschriebenen Ebenen Anzeichen von Professionalisierung aufweisen können.

Ausgehend von diesen Referenztheorien wurde im vierten Kapitel, angelehnt an eine modifizierte Form der qualitativen Inhaltsanalyse, Kategorien gebildet, mit deren Hilfe die vorliegenden Experteninterviews auf Informationen und Hinweise bezüglich der Professionalisierung von Supervision in Österreich analysiert wurden.

Auf der funktionalen Ebene, die sich an funktionalistischen Professionstheorien zur Beschreibung klassischer Professionen orientiert, konnten ausgehend von den Expertinneninterviews mehrere Merkmale identifiziert werden, die auf die Professionalisierung von Supervision in Österreich hinweisen.

- Die Supervisorinnen in Österreich gründeten in Form der ÖVS 1994 einen selbstverwalteten Berufsverband.
- Seither ist dieser Verband für die Regelung der Zulassung neuer Mitglieder und die Kontrolle von Mitgliedern in der Praxis verantwortlich.
- Verhaltensregeln und qualitative Standards für die Praxis wurden durch die ÖVS aufgestellt und sind für die Mitglieder verbindlich.
- Besondere Ausbildung und eine gemeinsame Wissensbasis wurde im Zuge der Vereinsgründung durch die Aufstellung von Ausbildungsstandards geregelt.
- Die Angehörigen der ÖVS fungieren als Experten und ihnen wird hohe fachliche Kompetenz zugesprochen. Dieser Status wird durch die strikte Umsetzung und Kontrolle der qualitativen Standards in Ausbildung und Praxis gesichert.
- Speziell im psychosozialen Bereich verfügt die ÖVS über ein Handlungskompetenzmonopol, welches zur Abgrenzung von der sozialen Umwelt beiträgt.

Auffallend ist, dass sich die hier genannten Aspekte vor allem auf die ÖVS beziehen und nicht auf Supervision in Österreich im Allgemeinen. Trotz dieser eingeschränkten Per-

spektive, die besonders auf die Ausrichtung des Interviewleitfadens zurückzuführen ist, muss betont werden, dass die ÖVS für die Entwicklung von Supervision in Österreich von zentraler Bedeutung ist. Durch die Gründung einer solchen Vereinigung wurde im Sinne dieser Ebene ein großer Schritt für Supervision in Richtung Professionalisierung gemacht. Was allerdings mitbedacht werden muss ist, dass Supervision gesetzlich nicht geregelt ist. Daher ist eine Mitgliedschaft oder eine Ausbildung bei einem ÖVS-anerkannten Ausbildungsträger nicht verpflichtend. Dennoch sind heute gut drei Viertel der in Österreich aktiven Supervisorinnen Mitglied bei der ÖVS und ihre Qualitäts- und Ausbildungsstandards sind gesellschaftlich weitgehend anerkannt. Daher können diese Entwicklungen von Strukturen und Merkmalen, welche durch die ÖVS ermöglicht wurden, als Hinweise auf die Professionalisierung von Supervision in Österreich gesehen werden.

Im Zuge der gesellschaftlichen Ebene wurden die Experteninterviews mit Hilfe einer machttheoretischen und einer systemtheoretischen Perspektive darauf untersucht, inwiefern die Entwicklung von Supervision in Österreich als Prozess der Professionalisierung gesehen werden kann. Durch die Standards für Praxis und Ausbildung, welche durch die ÖVS festgelegt wurden, ist die Qualität und damit auch das gesellschaftliche Ansehen und berufspolitische Image stark verbessert worden. So hat sich Supervision speziell im psychosozialen Bereich als wesentlicher Faktor etabliert. Dieses Ansehen wird auch durch die ÖVS sehr gefördert, da sie regelmäßig Tagungen organisiert um Auftraggeber darüber zu informieren, inwiefern Supervision zur Bearbeitung aktueller Problemlagen hilfreich sein kann. Dieses hohe gesellschaftliche Ansehen und das gute berufspolitische Image sind im Sinne des erarbeiteten machttheoretischen Verständnisses ein Hinweis auf Professionalisierung. Auch die monopolistischen Tendenzen und die Abgrenzung gegenüber anderen Arbeitsbereichen, speziell gegenüber der Psychotherapie, sind im Sinne dieser Ebenen ein deutliches Zeichen für Professionalisierung. Denn je präziser ein Arbeitsbereich abgetrennt ist beziehungsweise je autonomer dieser von der jeweiligen Berufsgruppe verwaltet wird, desto höher ist der Grad der Professionalisierung. Auch für diese Aspekte spielt die berufspolitische Strukturierung von Supervision durch die ÖVS eine wichtige Rolle. Speziell im psychosozialen Bereich hat sich Supervision bisher weitgehend etabliert. Jedoch besteht eine Tendenz die Anwendung von Supervision auch in andere Arbeitsfelder auszuweiten. In den Interviews wurde auch darauf hingewiesen, dass diese Ausweitungen teilweise voreilig und nur

mit unzureichender Reflexion der zentralen Begriffe und Problemlagen der neuen Arbeitsfelder passieren. Aus der Perspektive dieser Ebene, ist diese Art der Ausweitung für die Professionalisierung von Supervision hinderlich, weil dadurch die Abgrenzung nach außen und das klar abgegrenzte Berufsfeld nicht mehr gegeben sind.

Auf der Interaktionsebene, die sich damit beschäftigt, inwiefern supervisorisches Handeln als professionelles Handeln gesehen werden kann, wurden in der Bearbeitung der Interviews am wenigsten explizite Hinweise auf Professionalisierung gefunden. Jedoch kamen, meist implizit, Aspekte vor, die darauf hinwiesen, dass das Zusammenspiel von Fachwissen, Fallverstehen und Reflexion für Supervision von zentraler Bedeutung ist. Diese Aspekte sind auch gemäß der theoretischen Vorannahmen Hinweise auf professionelles Handeln. Daher können diese impliziten Hinweise dahingehend interpretiert werden, dass die Grundlagen, die für supervisorisches Handeln bedeutsam sind, den Voraussetzungen professionellen Handelns entsprechen.

Zusammenfassend kann somit gesagt werden, dass die Entwicklung von Supervision, wie sie in den vorliegenden Experteninterviews dargestellt wurde, im Rahmen der in dieser Diplomarbeit herangezogenen professionstheoretischen Referenztheorien, als ein Prozess der Professionalisierung bezeichnet werden kann. Die Erkenntnisse aus der funktionalen Ebene weisen darauf hin, dass besonders die Gründung der ÖVS, welche viele Bereiche geordnet und geregelt hat, von großer Bedeutung für die Professionalisierung von Supervision in Österreich war. Aus der Perspektive der gesellschaftlichen Ebenen ist die Professionalisierung von Supervision in Österreich ebenfalls weit fortgeschritten. Sie verfügt über eine hohe gesellschaftliche Anerkennung, verfügt über ein gutes Image und arbeitet daran ihren Arbeitsbereich möglichst scharf nach außen abzutrennen und weitgehend autonom zu verwalten. Auch für diese Ebene war die Gründung der ÖVS von zentraler Bedeutung. Diese Aspekte von Professionalisierung treffen vor allem für den psychosozialen Bereich zu. Die Tendenz Supervision auch auf andere Bereiche auszuweiten, muss sorgfältig reflektiert werden, da ansonsten die bereits genannten Aspekte von Professionalisierung dieser Ebene abgeschwächt werden können. Auf der gesellschaftlichen Ebene wurden zwar nur wenige explizite Hinweise auf Professionalisierung, jedoch stellte sich implizit heraus, dass die Grundbedingungen professionellen Handelns, im supervisorischen Handeln zu finden sind.

## **6.2 Diskussion der zentralen Erkenntnisse**

Bereits im Zuge der Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen dieser Arbeit wurde deutlich, dass es sich bei Supervision und Profession um zwei sehr ausdifferenzierte Themenfelder handelt. Besonders bei Profession und Professionalisierung handelt es sich um Begriffe, die bereits aus verschiedensten theoretischen Perspektiven diskutiert wurden. Eine zentrale Erkenntnis dieser Diplomarbeit ist, dass eine Berufsgruppe immer nur im Rahmen der jeweiligen theoretischen Perspektive als Profession bezeichnet werden kann und allgemeine Aussagen nicht möglich sind. Daher war es notwendig Referenztheorien herauszuarbeiten, welche für die Analyse der Experteninterviews, bezüglich der Entwicklung von Supervision in Österreich, geeignet waren. Somit sind Aussagen, die im Verlauf dieser Arbeit bezüglich der Professionalisierung von Supervision in Österreich getroffen wurden, nur in Bezug auf die herausgearbeiteten Referenztheorien gültig.

Eine weitere wichtige Erkenntnis dieser Arbeit ist, dass die Gründung der ÖVS von großer Bedeutung für die Professionalisierung von Supervision in Österreich war. Viele Bereiche von Supervision wurden erst durch die, bei der Vereinsgründung gesetzten, qualitativen Standards für Praxis und Ausbildung geregelt. Dadurch wurden viele Aspekte, welche in den professionstheoretischen Vorüberlungen als Anzeichen auf Professionalisierung herausgearbeitet wurden, erst durch die Strukturierung von Supervision durch die ÖVS ermöglicht. Jedoch muss bedacht werden, dass Supervision gesetzlich nicht geregelt ist und die Standards und Regelungen der ÖVS keine verbindlichen Voraussetzungen dafür sind, in Österreich supervisorisch tätig zu werden. Dennoch sind gut drei Viertel der österreichischen Supervisorinnen Mitglied bei der ÖVS und sie hat sich gesellschaftlich gesehen als erster Ansprechpartner etabliert wenn es um Fragen bezüglich Supervision geht. Daher ist die ÖVS von großer Bedeutung für die Professionalisierung von Supervision in Österreich, weil diese einen großen Teil der in Österreich tätigen Supervisoren repräsentiert. Welche Bedeutung den Supervisorinnen zukommt, die nicht Mitglied der ÖVS sind, wurde im Zuge Experteninterviews nicht thematisiert.

Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass es sich bei den interviewten Experten um Gründungsmitglieder der ÖVS handelt und dass der Interviewleitfaden einen starken Fokus auf die Gründungszeit des Berufsverbandes legt. Die Tatsache, dass die Experten unmittelbar an der Vereinsgründung beteiligt waren, beeinflusst auch die Art, wie die

ÖVS in den Interviews dargestellt wurde. Dadurch kamen vorwiegend positive Aspekte bezüglich der ÖVS zur Sprache und nur an wenigen Stellen wurde Kritik geübt. Trotzdem wurde im Verlauf der Interviews eine dichte Beschreibung der Entwicklung von Supervision in Österreich, mit einem Hauptaugenmerk auf der ÖVS, erzeugt, welche mit Hilfe der professionstheoretischen Vorüberlegungen auf Anzeichen von Professionalisierung untersucht werden konnte.

Die Analyse der Interviews kam zu dem Ergebnis, dass Supervision in Österreich, entsprechend der herausgearbeiteten Referenztheorien, mehrere Anzeichen von Professionalisierung aufweist. Dabei muss jedoch bedacht werden, dass diese Anzeichen nur im Kontext der entsprechenden Professionstheorien gültig sind und sich weitgehend nur auf den, von der ÖVS verwalteten, Bereich von Supervision in Österreich beziehen. Die Frage nach der Entwicklung von Supervision außerhalb der ÖVS bleibt weitgehend offen. Um allgemeinere Aussagen bezüglich der Professionalisierung von Supervision in Österreich zu treffen, wäre es sinnvoll Supervisorinnen zu befragen, die nicht Mitglied der ÖVS sind. Dies würde zum einen zu einem differenzierteren Bild von Supervision in Österreich beitragen, da die Entwicklung außerhalb der ÖVS ebenso von Bedeutung ist und zum anderen würde auch die Möglichkeit bestehen, diese Supervisorinnen bezüglich ihrer Ansichten über die ÖVS zu befragen und warum sie über keine Mitgliedschaft verfügen beziehungsweise kein Mitglied sein wollen. Es ist davon auszugehen, dass Personen außerhalb der ÖVS diese kritischer sehen, als Personen, die unmittelbar mit ihrer Entwicklung verbunden sind. In diesem Bereich von Supervision besteht noch Forschungsbedarf und eine Auseinandersetzung mit der Entwicklung von Supervision außerhalb der ÖVS wäre für weiterführende Untersuchungen bezüglich der Professionalisierung von Supervision in Österreich von unmittelbarem Interesse.

Die Erkenntnisse dieser Arbeit sind im Bezug auf Supervision insofern von Bedeutung, als das der Bereich, der von der ÖVS verwaltet wird, im Sinne der erarbeiteten Referenztheorien, durchaus klare Anzeichen von Professionalisierung aufweist. Jedoch lassen sich diese Aussagen nur teilweise auf die Entwicklung der gesamten Supervision in Österreich verallgemeinern, da nur Personen interviewt wurden, die unmittelbar mit der Gründung der ÖVS zu tun hatten und kaum thematisiert wurde, welche Entwicklungen von Supervision außerhalb der ÖVS stattfanden.

Aus pädagogischer Sicht sind die Erkenntnisse dieser Arbeit speziell für den Umgang mit den Begriffen Profession und Professionalisierung von Bedeutung. Im Zuge der theoretischen Auseinandersetzung mit den zentralen Begriffen, wurde exemplarisch an

der Supervisionsliteratur (Kapitel 2.3) festgestellt, dass diese Begriffe auf sehr unterschiedliche Weise verwendet werden und nur selten Bezug auf professionstheoretische Forschungen genommen wird. Die Auseinandersetzung mit verschiedenen Professionstheorien hat gezeigt, dass die Begriffe Profession und Professionalisierung nicht vorschnell und unreflektiert für eine Berufsgruppe verwendet werden sollten, da diese immer davon abhängen, in welchem theoretischen Zusammenhang sie diskutiert werden. Daher wäre es ratsam, in weiterführenden Arbeiten zur Professionalisierung von Supervision oder anderen pädagogischen Arbeitsfeldern klar zu definieren, in welchem theoretischen Kontext von Profession und Professionalisierung gesprochen wird.

Abschließend kann daher im Bezug auf die Forschungsfrage behauptet werden, dass in der Entwicklung von Supervision in Österreich, so wie sie in den Experteninterviews dargestellt wurde, vor dem Hintergrund der in dieser Arbeit beschriebenen Referenztheorien, Hinweise auf Professionalisierung zu finden sind. Jedoch muss bedacht werden, dass diese Hinweise auf Professionalisierung nur im theoretischen Verständnis dieser Arbeit als solche gesehen werden können und dass sich die von den Experten beschriebene Entwicklung von Supervision vor allem auf den Bereich der ÖVS bezieht.

## Literatur

- Altrichter, H. (2000): Handlung und Reflexion bei Schön. In: Neuweg, G.H. (Hrsg.): Wissen, Können, Reflexion. Studien-Verlag: Innsbruck, Wien, München, 201-221
- Belardi, N. (1998): Supervision – Eine Einführung für soziale Berufe. Lambertusverlag: Freiburg im Breisgau, 2. aktualisierte Auflage
- Bogner, A., Menz, W. (2005): Expertenwissen und Forschungspraxis: die modernisierungstheoretische und die methodische Debatte um Experten. Zur Einführung in ein unübersichtliches Problemfeld. In: Bogner, A. (Hrsg.): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 2. Auflage, 7-30
- Brunkhorst, H. (1992): Professionalität, Kollektivorientierung und formale Wertrationalität. In: Dewe, B., Ferchhoff, W., Olaf-Radtke, Frank (Hrsg.): Erziehen als Profession – Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Leske + Budrich: Opladen, 49-69
- Buchinger, K. (1988): Der systemische Ansatz in der Beratung von Institutionen des Gesundheitswesens. In: Reiter, L., Brunner, E.J., Reiter-Thiel, S. (Hrsg.): Von der Familientherapie zur systemischen Perspektive. Springer Verlag: Berlin, 2. Auflage, 217-232
- Buchinger, K. (1997): Wohin geht die Supervision? In: Luif, I. (Hrsg.): Supervision – Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich. Orac: Wien, 69-78
- Caemmerer von, D (1970): Supervision. Lambertus: Freiburg
- Cogan, M. L. (1955): The Problem of Defining Profession. In: The Annals of the American Academy, Vol. 297-300, 105-111. <http://www.jstor.org/stable/1029845> (Stand 6.3.2012)
- Combe, A., Helsper, W. (1996): Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Suhrkamp: Frankfurt am Main, 1. Auflage
- Daheim, H. (1992): Zum Stand der Professionssoziologie. Rekonstruktion machttheoretischer Modelle der Profession. In: Dewe, B., Ferchhoff, W., Olaf-Radtke, Frank (Hrsg.): Erziehen als Profession – Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Leske + Budrich: Opladen, 21-35
- Deutscher, E., Jamnig, S. (1997): Supervision als Profession. In: Luif, I. (Hrsg.): Supervision – Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich. Orac: Wien, 101-110

- Fatzer, G (1990): Phasendynamik und Zielsetzung der Supervision und Organisationsberatung. Eck, C.D., Fatzer, G. (Hrsg.): Supervision und Beratung. Ed.. Humanist. Psychologie: Köln, 53-84
- Fiedler, M. (1992): Supervision in der Sozialarbeiterausbildung. In: Pühl, H. (Hrsg.): Handbuch der Supervision – Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation. Ed. Marhold im Wissenschaftsverlag Spiess: Berlin, 63-67
- Forsyth, P.B., Danisiewicz, T.J. (1985): Toward a Theory of Professionalization. In: Work and Occupations 12 – An international sociological journal, 59-76
- Fröhlich Luini, E., Thomann, G. (2004): Supervision und Organisationsberatung im Bildungsbereich. H.e.p-Verlag: Bern
- Giesecke, H. (1987): Pädagogik als Beruf – Grundformen pädagogischen Handelns. Juventa: Weinheim und München
- Gläser, J., Laudel, G. (2004): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrument rekonstruierender Untersuchungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 1. Auflage
- Goode, W.J. (1972): Professionen und Gesellschaft. Die Struktur ihrer Beziehungen. In: Luckmann, T., Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Kiepenheuer & Witsch: Köln. 157-168
- Gotthardt-Lorenz, A., Lorenz, H. (2005): Supervision und Coaching. In: Reichel, R. (Hrsg.): Beratung, Psychotherapie, Supervision – Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft. Facultas: Wien, 156-170
- Gotthardt-Lorenz, A., Schüers, W. (1997): Das Supervisionsverständnis in der Community der SupervisorInnen. In: Luif, I. (Hrsg.): Supervision – Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich. Orac: Wien. 13-26
- Gotthardt-Lorenz, A., Walther, I. (1998): Berufs- und Arbeitsfeldorientierung – der Blickwinkel, der Supervision zur Supervision macht. In: Hausegger, T., Tatschl, S., Walther, I. (Hrsg.): Supervision – den beruflichen Alltag professionell reflektieren. Studienverlag: Innsbruck, 11-22
- Gröning, K. (2012): Professionssoziologische Reflexion zum verbandspolitischen Kurs der Deutschen Gesellschaft für Supervision. In: Gröning, K., Kreft, J., Lehmenkühler-Leuschner, A. (Hrsg.): Forum Supervision, Heft 39, 20. Jahrgang, 72-81
- Hausegger, T. (1997): Kritische Dienstleistung – Ein Problemaufriss. In: Österreichische Vereinigung für Supervision (Hrsg.): Supervision – Eine kritische Dienstleistung? Studienverlag: Innsbruck, 9-17

- Hesse, H.A. (1972): Berufe im Wandel. Ferdinand Enke Verlag: Stuttgart
- Hopf, C. (1991): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, U., v. Kardorff, E., Keupp, H., v. Rosenstiel, L., Wolff, S. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Psychologie-Verl.-Union: München, 177-181
- Institut für Supervision und Organisationsentwicklung (2012): Joachim Sauer. <http://www.isvoe.at/> (Stand: 31.5.2012)
- Kadushin, A (2002): Supervision in Social Work. Columbia University Press: New York. 4. Auflage
- Keiner, E. (2011): Disziplin und Profession. In: Helsper, W., Kade, J., Lüders, C., Radke, F.-O., Thole, W. (Hrsg.): Pädagogisches Wissen – Erziehungswissenschaft in Grundbegriffen. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 199-210
- Kraft, V. (2011): Beraten. In: Helsper, W., Kade, J., Lüders, C., Radke, F.-O., Thole, W. (Hrsg.): Pädagogisches Wissen – Erziehungswissenschaft in Grundbegriffen. Verlag W. Kohlhammer: Stuttgart, 155-161
- Kurtz, T. (2002): Berufssoziologie. Bielefeld: Transcript-Verlag
- Lehmenkühler-Leuschner, A. (1993): Professionelles Handeln und Supervision – Eine Einführung in professionssoziologische Grundlagen. In: Leuschner, G., Wittenberger, G. (Hrsg.): Forum Supervision Heft 2, 1. Jahrgang, 8-34
- Leuschner G., Weigand W. (2011): Wege zur Professionalisierung – Über die Anfänger der Supervision in Deutschland. In: Gröning, K., Kreft, J., Lehmenkühler-Leuschner, A. (Hrsg.): Forum Supervision Heft 37, 19. Jahrgang, 38-57
- Mayring, P. (1991): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U., v. Kardorff, E., Keupp, H., v. Rosenstiel, L., Wolff, S. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Psychologie-Verl.-Union: München, 209-212
- Meuser, M., Nagel, U. (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, A. (Hrsg.): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, 2. Auflage, 71-94
- Mollenhauer, K. (1965): „Führung“ und „Beratung“ in pädagogischer Sicht. Quelle&Meyer: Heidelberg
- Müller, C.W. (1988): Wie Helfen zum Beruf wurde Band 1. Eine Methodengeschichte der Sozialarbeit 1883-1945. Beltz: Weinheim und Basel
- Österreichische Vereinigung für Supervision (1996): Supervision in Österreich 1996/97

- Österreichische Vereinigung für Supervision (2011): Basisinformation ÖVS. [www.oevs.or.at](http://www.oevs.or.at) (Stand: 24.10.2011)
- Oevermann, U. (2008): Profession contra Organisation? Strukturtheoretische Perspektiven zum Verhältnis von Organisation und Profession in der Schule. In: Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität in Organisationen: Neue Verhältnisbestimmungen am Beispiel der Schule. Verlag für Sozialwissenschaft: Wiesbaden, 55-77
- Oevermann, U. (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Suhrkamp: Frankfurt am Main, 1. Auflage, 70-182
- Parsons, T. (1951): The Social System . Collier-Macmillan: Toronto
- Parsons, T. (1964): Sozialstruktur und Persönlichkeit. Verlag Dietmar Klotz: Frankfurt am Main
- Pühl, H.(1992): Einzelsupervision im Schnittpunkt von persönlicher und beruflicher Rolle. In: Pühl, H. (Hrsg.): Handbuch der Supervision – Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation. Ed. Marhold im Wissenschaftsverlag Spiess: Berlin, 259-267
- Pühl, H. (1992): Handbuch der Supervision – Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation. Ed. Marhold im Wissenschaftsverlag Spiess: Berlin
- Reichel, R. (2005): Beratung, Psychotherapie, Supervision – Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft. Facultas: Wien
- Reichel, R., Reichel, A. (2012): Supervision und Beratung. <http://www.reichel-reichel.at/> (Stand: 30.5.2012)
- Rüschemeyer, D. (1972): Ärzte und Anwälte: Bemerkungen zur Theorie der Professionen. In: Luckmann, T., Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Kiepenheuer & Witsch: Köln. 168-181
- Sauer, J. (1997): Zur Geschichte und Tradition der Supervision in Österreich. In: Luif, I. (Hrsg.): Supervision – Tradition, Ansätze und Perspektiven in Österreich. Orac: Wien, 27-42
- Schön, D.A. (1983): The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. Basic Books: New York

- Schütte, H.G. (1972): Professionalisierung als Organisation einer latenten Gruppe: Der Beruf des Drogisten. In: Luckmann, T., Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Kiepenheuer & Witsch: Köln. 125-136
- Sickendiek, U., Engl, F., Nestmann, F. (1999): Beratung – Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze.
- Steinhardt, K. (2003): Psychoanalytisch orientierte Supervision. Auf dem Weg zu einer Profession. Wien
- Stichweh, R. (1992): Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. In: Dewe, B., Ferchhoff, W., Olaf-Radtke, Frank (Hrsg.): Erziehen als Profession – Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Leske + Budrich: Opladen, 36-48
- Stichweh, R. (1996): Professionen in einer funktional Differenzierten Gesellschaft. In: Combe, A., Helsper, W. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität – Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1. Auflage, 49-69
- Weigand, W. (1992): Interventionen in Organisationen: Ein Grenzgang zwischen Teamsupervision und Organisationsberatung. In: Pühl, H. (Hrsg.): Handbuch der Supervision – Beratung und Reflexion in Ausbildung, Beruf und Organisation. Ed. Marhold im Wissenschaftsverlag Spiess: Berlin, 173-193
- Wilensky, H.L. (1972): Jeder Beruf eine Profession? In: Luckmann, T., Sprondel, W.M. (Hrsg.): Berufssoziologie. Kiepenheuer & Witsch: Köln. 198-218

## Anhang

Im Anhang dieser Arbeit befinden sich die Transskripte der Experteninterviews und die beiden Auswertungsschritte, welche bei der Analyse der Interviews zur Anwendung kamen. Am Ende befindet sich noch ein Kurzzusammenfassung (Abstract) der Arbeit und ein Lebenslauf.

### 1 Interview 1

2

3 I.1: Also im Rahmen unseres Studiums besuchen wir eben das Seminar von Herrn Dr.  
4 Knopf und er hat halt so ein Projekt vor das halt alle Mitglieder, oder viele Mitglieder  
5 von der ÖVS, also Gründungsmitglieder von der ÖVS interviewt werde. Wir haben da-  
6 für einen narrativen Interview--Bogen, Fragebogen halt entworfen und stellen allen  
7 auch die gleichen Fragen, damit die...

8 I.2: ...das wir das Angleichen. Es geht um die persönliche - also wie die Leute das per-  
9 sönlich empfunden haben - also die Entwicklung Anfänglich...

10 I.1: ...also die Gründung auch. Und die Ergebnisse werden dann ins Archiv gestellt, be-  
11 ziehungsweise wir können die auch für unsere Bachelorarbeit gebrauchen.

12 IP 1: Ja okay. Was studieren sie?

13 I.2: Bildungswissenschaft. Ja Bachelor.

14 IP 1: Gut. Reicht ihnen die Zeit wenn wir bis dreiviertel...?

15 I.2:Ja, also wir haben eh (unverständlich). Kommt drauf an wie viel sie uns erzählen  
16 wollen, aber prinzipiell...

17 I.1: ...oder wie ausführlich... Also zwei Interviewpersonen haben auch nur vierzig Minu-  
18 ten gesprochen. Also von dem her ...

19 IP 1: Ja okay. Dreiviertel ist sozusagen das erst Break, weil um vier hab ich noch einen  
20 Termin also da...

21 I.2: Ach so, nein nein nein dann beginnen wir einfach gleich.

22 I.1: Hast du schon auf Play...

23 I.2: Ja ist schon, dass rote Licht leuchtet schon also sollte es...

24 IP 1: Big Brother ist schon da (lacht)

25 I.2: Ja.

26 I.1: Wie haben sie die Entstehung/Entwicklung der Supervision erlebt, vor allem in  
27 Österreich und wie war das mit der Gründung der ÖVS?

28 IP 1: Uh, das ist ja schon eine Globalfrage (lacht). Ähm, sagen sie mir nochmal, was  
29 ihnen wichtig ist, also das erleben oder...?

30 I.1: Besonders aus ihrer Perspektive.

31 IP 1: Na schauen sie, meine Perspektive ist die – sie hören das ja an meiner Sprache –  
32 ich bin ja sozusagen aus Deutschland zugereist wie man das so schön sagt, lebe jetzt  
33 aber schon seit fast 30 Jahren in Wien und hab schon – ich bin sozusagen richtig hier  
34 gelandet 19... Anfang der 80er Jahre und hab sozusagen schon ein sehr – ähm wie soll  
35 ich sagen - Organisationsbezogenes Supervisionsverständnis mitgebracht. Also ich  
36 komm aus – also das wird ihnen jetzt kein Begriff sein aber ich sags ihnen trotzdem –  
37 ich komm aus der Akademie für Jugendfragen in Münster, das war eine der ersten Aus-  
38 bildungsstätten für Supervision überhaupt. Und wir sind sozusagen ausgebildet wor-  
39 den – also wir haben keine Curricula gehabt aber wir haben Lehrsupervision gehabt  
40 bei den Niederländern, also die noch älteren Wurzeln von Supervision. Und das heißt,  
41 da gibt es eine Linie, die eigentlich eher sich an den – ja wie soll ich sagen – an den ang-  
42 loamerikanischen Raum anlehnt, also die sozusagen sehr die Arbeit in den Mittelpunkt  
43 stellt und die ja auch groß geworden ist in Deutschland sozusagen Mitte der 70er Jahre  
44 vor allen Dingen so unter der Vorstellung, dass Supervision eben etwas neues in die  
45 Organisation bringt. Also da gabs sozusagen die Reflexion, da gabs den Teil von Selbst-  
46 erfahrung, dann gabs sozusagen die Frage, wie kann man sich positionieren in Organi-  
47 sationen und am Anfang war das auch sicher ein subversives Instrument. Also dass  
48 Supervisoren auch auf die diese Art und Weise ihre 68er Generation gelebt haben, also  
49 das war – Diese ganze Geschichte, die aber sehr fokussiert war, eigentlich immer auf  
50 Projekte, Arbeit und Organisation. Und als ich dann hierher gekommen bin aus priva-  
51 ten Gründen und mich hier so ein bisschen orientiert habe, dann bin ich natürlich kon-  
52 frontiert worden mit einer anderen Linie von Supervision, die sich mehr – also die  
53 mehr fußt im therapeutischen Setting, also in der langen therapeutischen Tradition die  
54 es auch hier in Wien gibt und die natürlich eigentlich eine ganz eigene und auch sehr –  
55 wie soll ich sagen – sehr verdienstvolle Geschichte hat, weil da ja – da ist es ja so gewe-  
56 sen, dass die – also insbesondere die psychoanalytisch orientierten Therapeuten oder  
57 auch andere Therapeuten, die in der Nach – in der Zwischenkriegszeit, Kriegszeit und  
58 Nachkriegszeit hier waren und das zum Teil übernommen haben, die Ausgewandert  
59 sind - also viele jüdische Therapeuten mussten ja gehen. Protagonist derjenigen die  
60 hier gewesen sind ist Aichhorn, das wissen sie ja wahrscheinlich. Und dieser Ansatz hat  
61 sehr Bezug genommen auf die Personen. Also wie kann ich als Person mit meinen –  
62 wenn man es mal analytisch sieht – mit meinen persönlichen Übertragungs- und Ge-  
63 genübertragungsprozessen umgehen. Und das wo das ganze hier reingemündet ist hier  
64 in Österreich, ist vor allem die Bewährungshilfe nicht? In der Bewährungshilfe ist es ja  
65 sozusagen dann in der Arbeit mit den Probanden wirklich kultiviert worden und auch  
66 weiterentwickelt worden und dann ist es ja auch in Gesetz gekommen und so weiter.  
67 Also das ist sozusagen eine Linie, wo ich also sagen würde: Ich hab diese für mich –  
68 diese Gründung – so erlebt, dass ich natürlich mit meiner Positionierung meine Orga-  
69 nisationsverständnisses und Supervision in Organisationen und so – so eine Schnitt-  
70 stelle gefunden hab, mit denen die eher personenorientiert-therapeutisch angekom-  
71 men sind und das war eine sehr befruchtende Zeit, also das war sozusagen – natürlich  
72 auch Konkurrenz no na – aber an und für sich hatte ich so diese Phase der Vorgrün-  
73 dungszeit und Gründungszeit so erlebt, dass da viele auch voneinander gelernt haben.  
74 Also dass man gelernt hat, wie unterschiedlich man Curricula bauen kann und dass  
75 man gelernt hat, welche unterschiedliche Literatur es gibt und wer sich auf was bezieht  
76 und all diese Geschichten, die haben da sozusagen stattgefunden sodass ich denke, dass

77 das im Grunde genommen einen – nicht nur für mich sondern für viele unterschiedli-  
78 che Ansätze einfach auch eine Integrationsphase für die Supervision war. Also wo ein-  
79 fach viele Leute – sie wissen – kennen das Szenario – das sein wahrscheinlich 30 Grün-  
80 dungsmitglieder oder sowas gewesen, die alle an einem Tisch gesessen sind und sozu-  
81 sagen jeder hat seinen Teil und sein Interesse dort beitragen können und das hat schon  
82 einen hohen integrativen Anteil gehabt. Ist es das was sie hören möchten?

83 I.1: Wie kam es, dass sie 1994 ein Gründungsmitglied der ÖVS waren und wie haben sie  
84 diese Zeit erlebt? (7:25)

85 IP 1: Hm. Was meinen sie „wie kam es“? Also es kam dazu, weil ich von Anfang an in  
86 den Vorbereitungen dabei war oder was meinen sie mit „Wie kam es dazu“?

87 I.2: Haben sie mit ein paar Supervisoren oder Coaches oder Trainer wie das damals...  
88 haben sie gesagt: Ja okay, die Zeit ist reif, wie brauchen sowas. Also dass da diese  
89 Gründung, ja...

90 IP 1: Naja die Gründung hat ja eine Vorphase - also jetzt fehlt mir das geschichtliche  
91 Gedächtnis – also ich schätze mal von zwei Jahren gehabt oder so. Also ja ich glaub das  
92 stimmt. Im Dezember 92 hat glaube ich das zweite Treffen stattgefunden, dass weiß  
93 ich, weil da war ich verhindert, aus privaten Gründen, deshalb habe ich dieses Datum  
94 noch so im Kopf. Und in dieser Zeit hat man sich eigentlich schon die ganze Zeit über-  
95 legt: Was brauchen wir hier in Österreich um die Supervision aufn Pferd zu setzten um  
96 es mal so zu sagen. Also das wichtige war ja, dass es Supervision gab, dass im wesentli-  
97 chen Psychotherapeuten den Anspruch hatten, Supervision durchzuführen und es aber  
98 auch gleichzeitig schon andere Schulen der Supervision gab. Also es gab damals schon  
99 Schulen von Petzolt, es gab damals schon Schulen von – systemische Schulen, es gab  
100 den Herrn Rückert mit all seinen vielen Angeboten, es gab seit 1980 – 1982 die Univer-  
101 sitätsausbildung in Salzburg- das ist ja das wo ich herkomme und wo ich auch immer  
102 noch bin. Und die alle haben eigentlich ausgebildet – das war also der eine Teil – und  
103 haben sich überlegt: Wir müssen eigentlich was dafür tun, dass die Ausgebildeten  
104 wirklich gut arbeiten können. Das war die eine Geschichte. Und die andere Geschichte –  
105 also das waren die Ausbildungsträger und die andere Gruppe, das waren die Absolven-  
106 tenverbände. Also da waren ja inzwischen Supervisoren ausgebildet worden, die aus  
107 den verschiedenen Ausbildungssettings dann Verbände gegründet hatten und die wa-  
108 ren auch alle mit bei der Gründung. Also das heißt, das war ein verschnitt von den Inte-  
109 ressen der arbeitenden Supervisorinnen und der Ausbildungsträger, die beide sozus-  
110 agen versucht haben Sup- also sich groß auf die Fahne geschrieben haben: Professiona-  
111 lisierung von Supervision (10:00). Also nicht so als ein Nebenwerk für Psychotherapie  
112 oder für Lehrer oder für irgendwas, sondern eine eigenständige Professionalisierung  
113 daraus zu machen. (10:14)

114 I.1: Die nächste Frage hat das auch eh teilweise beantwortet. Was war das ausschlag-  
115 gebende für die Gründung der ÖVS? Warum haben sie und ihre Kollegen es als not-  
116 wendig empfunden eine Vereinigung zu gründen? Also dass es eben etwas Selbständi-  
117 ges darstellt...

118 IP 1: Also ich weiß eigentlich garnichtmehr ob ich das als so notwendig gefunden habe  
119 aber (lacht) es hat sich eigentlich einfach ergeben. Also es hatte sicher etwas mit der  
120 europäischen Situation zu tun. Also die Deutsche Gesellschaft für Supervision gab es  
121 bereits, die äh Schweizer Berufsverband für Supervision war noch viel älter nicht? Und

122 in Österreich gabs noch keinen. Also das heißt, allein im deutschsprachigen Szenario  
123 war das einfach dran. Das war sich auch noch ein Grund nicht?

124 I.1: Wo sahen oder sehen sie die Vorteile dieser Vereinigung?

125 IP 1: (5) Naja also das erste mal denke ich – die erste Aktion, die die ÖVS geleistet hat  
126 war ja sozusagen die Verabschiedung der Standards für die Ausbildung. Also was  
127 braucht man um eine Ausbildung zu machen und was muss eine Ausbildung an Min-  
128 destinhalten und Mindestumfang haben? Also das war sozusagen das allererste. Und  
129 das denk ich – Wie war jetzt noch die Frage? Jetzt hab ichs vergessen.

130 I.1: Die Vorteile dieser Vereinigung

131 IP 1: Das war natürlich ein Vorteil, weil wenn so ein junger Beruf sich etabliert, muss  
132 man immer damit rechnen, dass irgendwelche Leute mit Dumpingpreisen und Dum-  
133 pingangeboten kommen nicht? Und das sie – Das wär so als wenn jemand außeruni-  
134 versitär ein Universitätsstudium machen würde nicht? Und sagen würden, was sie  
135 sozusagen in acht Semestern oder in sechs Semestern machen, das mach ich in einem.  
136 Also diese Form wurde sozusagen als Agreement verabschiedet und das heißt eigent-  
137 lich, dass damit auch – naja die Voraussetzungen für Professionalisierung geschaffen  
138 wurden nicht? Ausbildung ist – gute Ausbildung ist ja eine wesentliche Voraussetzung  
139 für Professionalisierung. (12:35)

140 I.1: Gab oder gibt es auch Nachteile beziehungsweise gab es Startschwierigkeiten?

141 IP 1: Jede Menge! (lacht) Also es gab jede Menge Startschwierigkeiten und ich weiß  
142 eigentlich nicht mehr welche. Das hab ich vergessen.

143 I.1: Können sie uns wichtige Ereignisse beziehungsweise Eckdaten in der Geschichte  
144 des Verbandes nennen?

145 IP 1: Naja so der wichtigste, der auch mich betroffen hat, war dann die Gründung der  
146 ANSE, also der Europäischen Vereinigung für Supervision, die ja in Österreich stattge-  
147 funden hat und auch sehr von der ÖVS getragen worden ist. Damit war eigentlich die-  
148 ses kleine Österreich von vorn herein angehängt an die Gesamtentwicklung und das  
149 war sicher ganz ganz wichtig. Dann denk ich dann ist eine wesentliche Entw- Vorteil  
150 oder ich weiß nicht gewesen, die Strukturentwicklung, die es in der ÖVS gegeben hat,  
151 also diese Konferenzen, die geschaffen worden sind. Also es ist sozusagen sowohl für  
152 die Supervisoren, die damalige – die heutige Bundesländerkonferenz geschaffen – da-  
153 mals hieß sie noch anders, ich weiß gar nicht mehr wie die hieß- wo Supervisoren in  
154 den verschiedenen Bundesländern sich treffen um sozusagen jeweils zu überlegen wie  
155 in ihrem Bundesland Supervision unterstützt werden kann und welche speziellen  
156 Schwierigkeiten es dort gibt, welche speziellen Verantwortungen und Notwendigkeiten  
157 ähm. Was glaub ich ganz wichtig ist, weil sie wissen eh welche Affekte es gibt, wenn das  
158 alles wienlastig ist nicht? Also das ist keine gute Geschichte. Damit hat sich eigentlich  
159 relativ bald eine solide, breite Struktur ergeben. Also es war nicht nur ein Wasserkopf  
160 von Vorstand und so, sondern eine sehr solide, breite Struktur und jede Generalver-  
161 sammlung hat auch so ausgesehen, dass die alle sich irgendwie dargestellt haben oder  
162 mitgestaltet haben oder weiß ich was. Also das war die Breitenwirkung und außerdem  
163 haben die die Supervisoren repräsentiert, also nicht nur die Ausbildung. Und die zwei-  
164 te Säule, immer noch, ist die Konferenz der Ausbildungsträger, die auch eine etwas  
165 sonderbare Konstruktion haben, was es auch nicht so häufig gibt. Das sind ja im Prinzip  
166 Konkurrenten. Die Frage ist: Wer kriegt welche Ausbildung? Und wie viel? Wer macht

167 wie? Und so – Dass die sich doch zusammengeschlossen haben um trotz aller Konkur-  
168 renz eigentlich an der gemeinsamen Qualitätsentwicklung zu arbeiten. Also jedes Jahr  
169 zwei Konferenzen – Haben jedes Jahr sich über bestimmte Themen unterhalten und so.  
170 Also das heißt, das wesentliche in der Entwicklung war eigentlich die Struktur, die die  
171 Qualitätsentwicklung gehalten hat, auf der einen und auf der anderen Seite. Und dann  
172 gab es noch so eine wichtige Aktion für den Start. Das sind die sogenannten „Vips“ (?)  
173 haben wir die damals genannt. Also alle Supervisorinnen, die schon in Österreich gear-  
174 beitet haben und ein Supervisionsverständnis hatten. Also nicht sagten: Supervision ist  
175 irgendetwas im Anschluss an – sondern ein eigenes Provisionsverständnis hatten – die  
176 haben wir schon aufgenommen und das ist glaube ich auch eine ganz gute integrieren-  
177 de Funktion gewesen. Dadurch waren das nicht die Newcomer und die alten, sondern  
178 das war wirklich integriert und das ist auch sehr gut geglückt, also diese Tradition hat  
179 ganz gut mitgemacht, die von vornhinein eigentlich eingezogen. Also das sind so Vor-  
180 teile denk ich. (16:30)

181 I.1: Ähm, was haben sie für einen Bezug zur Supervision beziehungsweise wie stehen  
182 sie dazu? Haben sie auch schon teilweise beantwortet.

183 IP 1: Ich lebe davon. (lacht)

184 I.1: Wie haben sie die Entwicklung der Supervision erlebt, vor allem weil sie aus dem  
185 Bereich der Sozialarbeit kommen, und die Weiterentwicklung zur Teamsupervision  
186 und Coaching? (17:00)

187 IP 1: Teamsupervision ist ja nicht, was es nicht schon in der Sozialarbeit hätte, sondern  
188 in der Sozialarbeit gabs nur diese Wurzeln, die eine – also das Modell der Sozialarbeit  
189 war eigentlich die Ausbildungssupervision – bei der Gründung der Sozialarbeit gabs  
190 eben diese Paid Agents und diese Leute – die Friendly Visitors, die sozusagen Güter an  
191 arme Menschen verteilt haben und die Würden supervidiert, das heißt beaufsichtigt im  
192 Prinzip und wurden – das hat sich dann weiterentwickelt zu einer Unterstützung der  
193 Professionalisierung der Sozialarbeit. Also da gabs eine ganz enge Klammer und was  
194 aus dieser Klammer noch immer herrührt ist natürlich, dass Supervision sehr auf Be-  
195 ziehungsarbeit ausgerichtet ist. Also das es den gesamte kommunikativen Bereich be-  
196 trifft. Also sie können schlecht Supervision machen für Leute die am Fließband stehen.  
197 Also sie können schon mit denen sprechen und die auch sozusagen beraten wie sie  
198 möglichst pfiffig dieses Fließband überstehen, abgesehen davon dass es das auch schon  
199 in unseren Breitengraden kaum noch gibt. Aber im wesentlichen ist der Fokus doch –  
200 der Supervision – die Supervisorin und das Supervisionssystem (unverständlich) bau-  
201 en sozusagen eine Beziehung auf und diese Beziehungsarbeit ist eigentlich eine ursozia-  
202 larbeiterische und das ist geblieben. Und das ist zum Teil gut aufgenommen worden  
203 in anderen Arbeitsfeldern – also Krankenhaus, Dienstleistungssektor, auch zum Teil in  
204 kleiner Bereichen der Wirtschaft und zum Teil wird es natürlich – schlägt der Zeiger in  
205 die andere Richtung aus wo sozusagen mehr Coaching ist, wo es eher um eine Strate-  
206 gieberatung geht nicht? Und da ist sozusagen die Ebene eben nicht mehr so das Ber-  
207 aten als das Erarbeiten. Also dieses Spektrum haben wir da drin. In diesem Sinne hat  
208 sich die Supervision von der Sozialarbeit wegentwickelt. Aber Sozialarbeit hat sich  
209 auch selber professionalisiert. Das ist also eine logische Folge, dass die beide sozusagen  
210 ihr Wege gehen und ich denk sie wissen ja, dass die Supervision eben auch in Öster-  
211 reich sich sehr verbreitert hat. Also bezogen auf insbesondere den Gesundheitsbereich  
212 oder bezogen auf den Bildungsbereich oder ja – also von daher denk ich, ist die Ent-  
213 wicklung schon eine eindeutig breitere. Die Teamentwicklung – das weiß ich jetzt nicht

214 ob das noch kommt in ihren Fragen – das ist für mich sozusagen nur ein Stichwort zu  
215 dem Thema Organisation. Also ich selbst habe einen Ansatz, den ich Organisationsu-  
216 supervision nenne, weil ich denke man muss ganz anders denken, ob man Supervision  
217 innerhalb oder außerhalb von Organisationen anbietet – und sie müssen innerhalb von  
218 Organisationen den Auftrag klären, sie müssen sozusagen sich dort positionieren, sie  
219 müssen über Evaluationen nachdenken, sie müssen schauen in welcher Art und Weise  
220 arbeiten die Leute, was haben die für Interessen jetzt bezogen auf diese Arbeit, wie  
221 kann ich die Qualität der Arbeit unterstützen? Das ist was ganz anderes als wenn ich  
222 hier mit jemandem sitze der von der – einzeln kommt und sagt: Ich möchte mal mein  
223 Berufsfeld aus der Distanz für mich persönlich anschauen und möchte schauen ob das  
224 eigentlich mein Job ist oder ob ich was anderes machen soll. Ja? Also die Dynamik ist  
225 eine ganz andere. Und Teamsupervision ist davon ein Beispiel und ich denke die Su-  
226 pervision hat sich Österreich sehr sehr in Richtung Organisation entwickelt. Also Ein-  
227 zelsupervision ist der seltenere Fall inzwischen glaub ich.

228 I.1: Was können sie uns noch im Bereich der Supervision erzählen? (21:21)

229 IP 1: Was interessiert sie denn? (lacht)

230 I.1: Bezüglich Gründung vielleicht. Aspekte die noch nicht in den Fragen beinhaltet wa-  
231 ren, was aber dennoch vielleicht wichtig – für sie oder für die ÖVS – ist oder war.

232 IP 1: Naja was vielleicht noch ganz gut ist, das ist natürlich ein durch und durch selbst-  
233 gesteuerter Prozess ist. Er ist als nicht – was manche beklagen – nicht dadurch be-  
234 grenzt, dass es Gesetzesansprüche gibt nicht? Also es ist keine gesetzlich festgelegte  
235 Profession und das beklagen viele, wie auch Sozialarbeiter das beklagen oder so. Ich  
236 find das eigentlich nicht nur ein Nachteil. Ich finde, dass die ÖVS da eine gute Zwi-  
237 schenlösung ist. Also die hält die Standards und hält sozusagen auch die Professi-  
238 onsnormen, aber man muss nicht so festgeschrieben sein wie man das bei Gesetzen  
239 oder bei Verordnung sein müsste nicht? Und das denk ich, hat eine hohe Flexibilität zur  
240 Folge. Und ich glaub diese ÖVS hält das ganz gut. Die hält sozusagen dieses breite  
241 Spektrum von Supervisionsansätzen, Supervisionsfeldern, Supervisionsvorstellungen  
242 und sie hält vor allem jetzt im Augenblick auch die ganzen Herausforderungen über die  
243 neuen Arbeitsbedingungen. Also jetzt gerade was um diese ganzen neuen Selbständi-  
244 gen geht, um die Frage von Entgrenzung von Arbeit und all diese Themen, die müssen  
245 ja irgendwo verortet sein und das tut eigentlich die ÖVS also von daher denk ich hat sie  
246 eine deutlich – ganz deutlich fachliche Funktion.

247 I.1: Sie haben Abschlüsse in den Studienfächern Sozialarbeit und Erziehungswissen-  
248 schaft und ebenfalls in Psychologie und Soziologie. Was hat sie dazu bewogen sich in  
249 der Supervision zu etablieren?

250 IP 1: Das ist eine schwere Frage. Naja also einerseits – ich hab vorher angestellt in so  
251 einem Fortbildungsinstitut gearbeitet und bin dann halt aus privaten Gründen nach  
252 Österreich gekommen und das war für mich damals mit kleinen Kindern eigentlich ei-  
253 ne gute Möglichkeit, freiberuflich zu starten, also das war sozusagen der Aufhänger.  
254 Das andere war glaub ich – ist schon auch meine Lust sozusagen, Arbeitsprozesse an-  
255 zuschauen. Also ich hab im Prinzip auch eine therapeutische Ausbildung, aber ich hab  
256 mich nie niedergelassen als Psychotherapeutin, weil ich eigentlich diese Nahtstelle  
257 zwischen Person, Organisation und Arbeit viel – also für mich sehr interessant finde  
258 und deshalb habe ich auch sozusagen auch diese Schneise eingeschlagen. Also ich ten-  
259 diere dann eher zur Organisationsberatung, da arbeite ich ja auch.

260 I.1: Wer waren ihre Vorbilder, Trainer, Lehrer?

261 IP 1: Also muss ich jetzt weit zurück gehen, weil ja ich auch schon ziemlich alt bin...  
262 Also meine Vorbilder, Lehrer waren diese niederländischen Kollegen von denen ich  
263 gesprochen hab, also Kees Viringa zum Beispiel, der sehr – also damals an der Akade-  
264 mie für Jugendfragen in Münster die damalige Ausbildungsszene mitgestaltet haben  
265 oder auch Projektsupervisoren aus den Niederlanden – das war so das eine und das  
266 andere ist eigentlich die Organisationsoziologie und die Organisationspsychologie. Also  
267 vor allem Burkart Siewers, der als ich mich sozusagen begann für Supervision zu inte-  
268 ressieren, die – damals aus den USA kam und die ganzen Ansätze für Organisations-  
269 entwicklung mitbrachte und wir geschaut haben, was kann man eigentlich davon für  
270 die Supervision gebrauchen. Also das waren schon so wesentliche Lehrer. Dann hat  
271 mich sehr geprägt, das Psychodrama – also ich habe eine Psychodramaausbildung, also  
272 nicht so sehr wegen den therapeutischen Effekten, sondern wegen der Auseinander-  
273 setzung mit Soziodynamik und der Auseinandersetzung mit den eigenen Rollen, also  
274 auch mit den Informellen und den sozialpsychologischen und tiefenpsychologisch ori-  
275 entierten Rollen – Also das ist eigentlich so ein Blumenstrauß. Also ich kann nicht sa-  
276 gen, der oder der oder der – das ist so ziemlich bunt ja.

277 I.1: Okay, dann vielen Dank für das Interview.

278 I.2: Oder haben sie noch Name, die für sie wichtig wären, die auch für dieses Interview,  
279 wo sie sagen würden: Der wär definitiv irgendwie... zur Gründung.

280 IP 1: Also ich weißt jetzt nicht –was ich ganz gut finden würde, wenn sie auch jeman-  
281 den Fragen würden, der nicht aus der Ausbildungsszene kommt. Haben sie da schon  
282 Leute? Siegfried Tatschel zum Beispiel, den haben sie drin nicht? Oder wer hier – ich  
283 weiß jetzt nicht ob das geht – sind sie auf den Wiener Raum beschränkt oder?

284 I.1: Nein, Sauer glaub ich war in Salzburg.

285 IP 1: Ja genau, also das ist ja der Kollege mit dem ich immer noch Ausbildungen mache  
286 jetzt. Aber sie können auch in Graz schauen, der Wolfgang Schüers war sozusagen, der  
287 damals mit mir zusammen – wir haben damals den ersten Vorsitz geführt, also er war  
288 der zweite Vorsitzende und der hat sozusagen die Gründung gepusht, also der hat  
289 sozusagen ziemlich viel Moderation damals betrieben und hat sehr viel diese ganzen  
290 unterschiedlichen Interessen und diese diffusen Ängste gut kanalisiert und hat die  
291 sozusagen per Flip Chart irgendwie aufeinander gebracht und hat Zeitpläne gemacht  
292 und hat sich das absegnen lassen und so. Also das wär sicher auch noch ganz interes-  
293 sant. Sonst ... Dann wär natürlich auch noch interessant, die Leute, die bei der Grün-  
294 dung dabei waren und jetzt nicht mehr dabei sind. Ich weiß jetzt nicht, ob sie da welche  
295 haben.

296 I.2: Der Dr. Rückert hat erwähnt, dass er sich dann sehr zurückgenommen hat.

297 IP 1: Ja aber der ist immer noch in der KAT.

298 I.2: Ja, aber dass er sich im aktiven Leben so ein bissl zurückgenommen hat, aber so die  
299 weiß ich garnicht.

300 I.1: Direkt gar nichtmehr dabei...

301 IP 1: Also was ich noch rausgesucht habt, aber das werden sie ja wahrscheinlich eh ha-  
302 ben nicht? Die Geschichtsbeschreibung die hier drin steht in diesem Buch. Das hat der  
303 Jochen Sauer, den sie auch interviewen wollen, hat da eine sehr gute Beschreibung der  
304 Geschichte von Supervision in Österreich, aber der ganzen Geschichte also – also der  
305 hat eigentlich ... genau. Da ist auch ein Kapitel von Helmut Haselbacher drin – das ist  
306 auch noch so eine Quelle

307 IP 1: Wie ist denn das mit den ganzen Petzoltsschulen? Sind sie da irgendwie...

308 I.2: Eigentlich gar nicht...

309 IP 1: Aber Krems haben sie schon drin nicht? Also den René Reichel und ...

310 I.2: Achso jaja

311 IP 1: Und ÖAGG auch? Also das war damals Peter (unverständlich) und Ingeborg Luif –  
312 Die Luif ist immer noch dabei. Also die wär noch ganz interessant. Dann Kalaidos – also  
313 Nausner und Frenzel in Oberösterreich.

314 I.1: Nein

315 IP 1: Also ich hab jetzt – das ist hier diese alte Liste von 1998, da stehen die alle. Aber  
316 sie werden sicher auch auf der ÖVS Homepage – da stehen glaube ich alle Gründungs-  
317 mitglieder oder?

318 I.2: Ich glaube es sollte eine Liste geben oder?

319 I.1: Der Herr Tatschl hat gesagt, dass er uns die Gründerliste per E-Mail zukommen  
320 lässt.

321 IP 1: Ja. Also Ibo zum Beispiel gibt es gar nicht mehr. Dann die Gesellschaft kritischer  
322 Psychologen, die sind auch ausgestiegen. Also das ist zum Beispiel sowas. Diese ganzen  
323 Vereinigungen der Supervisoren, die haben sich ja damals alle sehr wissentlich alle  
324 aufgelöst und in die ÖVS integriert, also die gibt es auch nicht mehr, also dass man ei-  
325 gentlich nicht sagen kann, dieser Supervisor kommt da her oder da her nicht? Also die  
326 sind alle ÖVS Mitglieder jetzt. Und Strobel haben sie ja wahrscheinlich auch oder? Dr.  
327 Ernst Gattol und ...

328 I.2: Nein gar nicht.

329 IP 1: Dann sind sie aber doch im Wiener Raum.

330 I.2: Kann sein, dass mehr geballt auf Wien, aber nicht die Grenze gezogen.

331 I.1: Es kann sein, dass er uns, also der Dr. Knopf, uns zuerst Personen vorgeschlagen  
332 hat, die eher in Wien und Umgebung sind.

333 IP 1: Also wer eigentlich unbedingt dazu gehört ist Martin Bentele, der ist jetzt aber in  
334 Bregenz nicht. Also da ist... Also es ist so, dass am Montag-Dienstag übernächster Wo-  
335 che gibt es eine Konferenz der Ausbildungsträger in Salzburg, also wenn sie sich da  
336 irgendwie noch dranhängen wollen, da können sie natürlich noch – also da könnten sie  
337 zum Beispiel den Herrn Bentele erwischen nicht? Dann müssen sie nicht bis Bregenz  
338 fahren aber... Gut! Also ja dann lassen wir das mal so.

339 I.2: Ja dann werden wir das mal so weiterleiten.

## 1 Interview 2

2

3 I.: Wir wollen eben ein Interview durchführen zur Entstehungsgeschichte der ÖVS. Sie  
4 sind ja einer der Gründer der ÖVS und deshalb haben wir sie ausgewählt und wir haben  
5 Fragen vorbereitet, die wir ihnen jetzt stellen möchten. Also wie haben sie die Entste-  
6 hung/Entwicklung der Supervision erlebt vor allem in Österreich und wie war das mit  
7 der Gründung der ÖVS?

8 IP 2: Mhm, drei Fragen auf einmal. Also wie hab ich das erlebt?

9 I.: Vielleicht einmal zur Entstehung?

10 IP 2: Und dann die Entstehung. Also ich wurde verständigt vom Sigi Tatschl, den sie ja  
11 auch auf der Liste haben, dass sich da was tut in Richtung Koordinierung der Supervisi-  
12 onsausbildungen und das fand ich auch auf Anhieb gut, weil das für die – es gab immer  
13 mehr Supervisionsaufträge, aber die Leute die das wollten haben nicht so viel Klarheit  
14 gehabt, was das dann wirklich ist. Also es gab über die Frage: Was ist das überhaupt?  
15 Und was ist gut? Was ist Supervision und was ist gute Supervision? Da gab es sehr viel  
16 Verwirrung und jeder hat so auch immer – auch in den Ausbildungen haben alle so vor  
17 sich hin gewurstelt und versucht halt das, einerseits gut mögliche, fachlich gute und auf  
18 der anderen Seite das gut verkaufbare zu machen. In so einem Spannungsfeld lebt natür-  
19 lich eine solche Ausbildung immer. Im Spannungsfeld, was ist qualitativ gut und was  
20 wird auch genommen. Was kommt auch an? Und die ÖVS war natürlich das Bestreben,  
21 neben dieser Marktdynamik zu schauen, wie können wir aber auch qualitativ das auch  
22 einigermaßen auf einen vergleichbaren und auch beschreibbaren Level bringen, was da  
23 passiert. Wildwuchsmäßig bisher, weil das ja auch nicht absehbar war und bis heute  
24 nicht absehbar ist, dass das irgendwann mal gesetzlich geregelt wird. Also es mussten  
25 praktisch Konkurrenten miteinander einen Gemeinsamen Nenner finden, was fast para-  
26 dox ist und was aber heute würde ich sagen wirklich in einem erstaunlichen Maß gelun-  
27 gen ist. Jetzt mache ich einen Sprung auch zu heute. Vergleichbare Berufsfelder wenn  
28 man annimmt, wie schaut dort die Koordination auch auf der Ausbildungsebene aus.  
29 Also das ist die von der ich am ehesten was verstehe von der ÖVS-Geschichte, die Aus-  
30 bildungsdynamik. Die berufspolitische – da weiß ich auch ein bissl was, aber nicht so  
31 genau. Also auf der Ebene der Ausbildungen gibt es zum Beispiel in der Psychotherapie  
32 auch zwar ein Gremium, aber das ist sehr mühsam und das ist da muss man sich nach  
33 Dingen richten, die gesetzlich vorgegeben sind. Bei Beratung – ist auch ein gesetzlich  
34 geregelter Beruf, gibt es auf der Ausbildungsebene überhaupt nichts Koordiniertes ja?  
35 Es gibt einen Rahmen, Lehrplan vom Gesetz her, aus. Es gibt keinerlei Verständigung  
36 unter den Ausbildungsträgern. Daher weiß niemand – das weiß ich, weil ich den ein o-  
37 der anderen kenn, persönlich – aber sonst gibt es nicht und da ist das krasse Gegenteil  
38 dazu die ÖVS, wo von Anfang an in regelmäßigen Abständen die Ausbildungsvertreter,  
39 die eigentlich Konkurrenten sind, trotzdem immer Versammelt haben und gesagt haben:  
40 Wie machen wir das, dass das einigermaßen vergleichbar ist und dass das ungefähr auf  
41 dem Stand – State of the Art – ist. Auch was international gilt. Aber das war die gute Ab-  
42 sicht und in meinem Gefühl nach die erstaunlich gelungene (unverständlich). Dafür dass  
43 es sich eigentlich um beinharte Konkurrenten geht, gab es eine sehr konstruktive Ausei-  
44 nandersetzung und auch zusammenraufen, auch ein konstruktives Zusammenraufen.  
45 Mit der Einschränkung zunächst, dass so wie es zur Geschichte der Supervision gehört,  
46 dass es vor allem in den sozialen, pädagogischen, therapeutischen Berufsfeldern war.  
47 Also im weitesten das psychosoziale ja? Der Bereich Wirtschaft ist zunächst draußen

48 gewesen, da gab es sehr wenig. Obwohl es eigentlich um geregelte Reflexion von Arbeit  
49 geht, die ja in der Wirtschaft genau so – Ja aber das hat auch was zu tun mit den ersten  
50 Menschen, die im Bereich Supervision in Österreich aktiv waren. Und das waren vor al-  
51 lem zwei Berufsgruppen. Das eine, so wie überall international, die Sozialarbeit. Das war  
52 die älteste und wichtigste Wurzel. Und die zweite für Österreich spezifisch, die Psycho-  
53 therapie und das ist etwas, was heute noch eine Eigenart der österreichischen Supervisi-  
54 onsszene ist, die man im Ausland nicht versteht, was da bei uns so viel Psychotherapeu-  
55 ten so viel zum Reden haben und soviel präsent sind und auch immer wieder ihre Kon-  
56 zepte da einbringen so stark ja? Also in Deutschland gibt's das auch noch ein bisschen,  
57 etwas weniger stark. In anderen Ländern überhaupt nicht, dass es da Gestalt, Psycho-  
58 und Gruppendynamik oder psychoanalytische Supervision und alles – immer diese Ei-  
59 genschaftsworte davor, das war ganz üblich und das gibt es zum Teil jetzt auch noch,  
60 systemisch und so. Aber international eigentlich unbekannt, weitgehend. In Deutschland  
61 noch ein bisschen aber sonst nicht. Weil man - Supervision ist Supervision nicht? Gere-  
62 gelte Reflexion von Arbeit nach gewissen Prinzipien und Kriterien. Da gibt es in der Art  
63 wie man Gesprächsführung macht Einflüssen von verschiedenen Richtungen, die sich  
64 vielleicht irgendwie auf Psychotherapie zurückführen lassen, aber so eindeutig wie bei  
65 uns, dass die Psychotherapie weitgehen gesagt hat: Na eigentlich ist das eh unser Ge-  
66 schäft. Das war eine Besonderheit in der Anfangsszene der ÖVS auch und hat auch dazu  
67 geführt, dass ein Großteil der engagierten Repräsentanten dort Psychotherapeuten auch  
68 waren und aus irgendwelchen Gründen auch für die Supervision interessiert waren.  
69 Aber da gabs dann eine Art Spaltung. Die einen, die eben gesagt haben: Ja – auch manche  
70 die aus der Psychotherapie kommen – aber Supervision ist etwas Eigenständiges. Und  
71 die anderen haben mehr oder weniger gesagt: Naja das ist eine Sonderform von Psycho-  
72 therapie ja? Und das führte unter anderem dazu, dass neben der ÖVS, die dann eben  
73 auch eine Liste hat, auch der ÖBVP, also der Berufsverband der Psychotherapeuten, eine  
74 Supervisorenliste hat, auch mit Kriterien, die man erfüllen muss, dass man da drauf  
75 komm, die auch heute immer weitergearbeitet wird, aber die irgendwie nicht so verste-  
76 hen wollen, dass das was Eigenständiges ist, so wie Erwachsenenbildung oder so nicht?  
77 Naja das ist ja eigentlich eine Sonderform unseres Tuns. Dieser Konflikt zieht sich immer  
78 und überall durch ja? Der hat auch dazu geführt, dass es immer wieder Bemühungen  
79 gab von Psychotherapieverbänden zu sagen: Ja wir wollen auch Supervision machen  
80 aber wir wollen viel angerechnet bekommen und wir machen einen kleinen Ergänzungs-  
81 lehrgang und dann sind wir auch Supervisoren und dann gabs immer wieder die Debat-  
82 ten bei uns: Ist da okay? Wollen wir das machen? Und dann ist dann immer wieder das  
83 Ergebnis gewesen, nein, damit das eigenständige Profil von Supervision gesichert bleibt  
84 tun wir nicht ganz viel anrechnen und so. Wenn einzelne Ausbildungsträger das bei ein-  
85 zelnigen Personen dann machen können wir da nicht drauf schauen aber prinzipiell nicht  
86 ja? Prinzipiell muss jemand, auch wenn er Psychotherapeut ist und Supervisor werden  
87 will im Sinne der ÖVS, muss er eine komplette Supervisionsausbildung machen. Das  
88 gleich wollten ja auch die Sozialarbeiter und die Lebensberater wollten das auch und  
89 alle wollen – was ich interessant finde, das ist nichtmehr ganz für die Geschichte, aber  
90 das ist so in den letzten zehn Jahren gewesen, dass eben offenbar diese Strenge, die in  
91 der ÖVS von Anfang an war im Bezug auf die Qualität, dass die dazu geführt hat, dass  
92 dieser Verband von anderen Berufsgruppen, die gesetzlich gesichert waren trotzdem  
93 irgendwie immer kontaktiert wurde im Sinne von: Was müssen wir tun, dass wir auch  
94 bei euch – obwohl die ÖVS sowie die Supervision nicht gesetzlich verankert ist, sondern  
95 ein normaler Verein von einer Tätigkeit, die ein freier Beruf ist und das ist bemerkens-  
96 wert. (10:08) Aber zeigt, dass irgendwie das auch - sich das irgendwie ausgezahlt hat,  
97 eher streng und konsequent in Richtung Fachlichkeit zu ein ja? Und sich nicht so ein

98 bisschen marktmäßig anzubiedern. So: Geben wir denen das billiger, dann haben wir  
99 gleich 1000 mehr Mitglieder und so. Wäre ja auch denkbar gewesen nicht? Würden auch  
100 viele so machen. Aber da hat sich eben anders entwickelt.

101 I.: Welchen Part hatten sie bei der Gründung?

102 IP 2: Ja vor allem ein Ausbildner war damals schon nicht? Damals erst über die St.  
103 Pöltner Akademie für Sozialarbeit, haben wir eine Supervisionsausbildung gemacht. Ich  
104 war Lehrsupervisor auch bei anderen Ausbildungen, die noch älter waren. Also die, die  
105 ganz zu Beginn waren, die zwei ersten. Also die erste war an der Uni Salzburg und die  
106 zweite war das katholische Bildungswerk in Wien in Verbindung mit dem FPI (?) in  
107 Deutschland. Und bei denen war ich von Anfang an auch beteiligt und Lehrsupervisor.  
108 Persönlich müsste ich sagen, hängt das bei mir damit zusammen, dass ich eigentlich Po-  
109 litikwissenschaft studiert habe und dann Psychotherapie gemacht habe und mich immer  
110 diese Schnittstellen zwischen diesen sehr persönlichen und den gesellschaftlichen – das  
111 hat mich immer interessiert. Sowohl in der Sozialarbeit, das ist in der Supervision. Im-  
112 mer dort wo sich persönliche Fragen und gesellschaftliche Fragen überlappen. Und das  
113 ist – da war ich auch schon während der Therapieausbildung hat mich das sehr interes-  
114 siert. Also wenn ich dann eben zum Beispiel eben heute würde man sagen beim Thema  
115 Burnout jetzt nicht nur zu schauen, was hat der Mensch jetzt nicht nur auf Grund seiner  
116 Lebensgeschichte und seiner Lebensmuster, wieso überfordert er sich ständig ja? Son-  
117 dern auch, welche Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und welche Spielregeln, wel-  
118 che Kulturen und Denkkulturen produzieren jetzt ein zunehmendes Phänomen Burn-  
119 out? Das ist keine Psychotherapeutische Frage nicht? Das ist eine Sozialpolitische Frage.  
120 Und ich denk, dass man mit dem Phänomen Burnout nicht zurecht kommt, wenn man  
121 nicht beides anschaut nicht? Also sowohl das gesellschaftliche und dann auch beim ein-  
122 zelnem, war der grad in das hineinrutscht, in diese Selbstausbeutung, die ja auch dabei  
123 ist nicht. Also das ist nur ein Beispiel. Das ist glaub ich ganz Zentral für Supervision, die-  
124 se Überlappung von individuellen Fragestellungen und gesellschaftlichen Spielregeln.

125 I: Was war der ausschlaggebende Grund eben für die Gründung der ÖVS? (unverständ-  
126 lich) Sie haben zwar schon das fachliche und die Qualität angesprochen, aber gabs einen  
127 speziellen Punkt oder war das so generell... (13:05)

128 IP 2: Ich glaube ich würde es so sagen. Einige Menschen die Supervisionsausbildungen  
129 gemacht haben, haben sich gedacht, wenn ich mich mit denen, die ich für einigermaßen  
130 kompetent halte, zusammentu und wir eine gewisse Einheitlichkeit eine Standard ent-  
131 wickeln, können wir einen Standard setzten an dem die anderen dann entweder orien-  
132 tieren müssen oder dran scheitern werden nicht? Einen Level. Und das ist fachlich gut,  
133 aber vielleicht auch marktmäßig gut. Das man sagen kann: Wie sind die, die es richtig  
134 machen. Ich würde sagen das war der – und damit natürlich auch die Absolventen. Dass  
135 wir einen Standard in Österreich prägen, an dem sich auch Auftraggeber von Supervisi-  
136 on orientieren können und wenn es auch das ist – es hat ein gewisses Niveau und ist  
137 nicht irgendwas, so wie heute jedermann irgendwas mit Coaching anbietet. Und ich  
138 glaub das wird schon der Hauptgrund gewesen sein, weil die Hauptinitiatoren waren  
139 alles Ausbildner am Anfang.

140 I: Wo sahen oder wo sehen sie die Vorteile dieser Vereinigung? Eben das wo sie jetzt  
141 gerade angesprochen haben oder... (14:30)

142 IP 2: Ja also – nein noch mehr. Also es ist einmal erstens die Weiterentwicklung über-  
143 haupt von Fachlichkeit und zwar auf einer gewissen Vergleichsbasis, dass man in Kon-

144 takt ist mit den anderen, die das auch tun und nicht – also wenn jede Uni ihre eigene Bil-  
145 dungswissenschaft erfinden würde ja? Das wär dann irgendwann komisch und dann  
146 könnte man nicht mehr sagen: Ich habe das studiert. Aha. Sondern: Wo hast du das Stu-  
147 diert? Und wie sieht das dort aus? Ja? Aber so war das bei der Supervision. Also das man  
148 eine gewisse Fachliche Einheitlichkeit, gleichzeitig eine gute Basis für Weiterentwick-  
149 lung und natürlich letztlich damit auch eine gewisse Marktordnung damit erreichen  
150 kann. Ich glaub alle drei Dinge sind gut und dazu kommt, dass diese Generation glaub ich  
151 generell gern kooperiert hat. Das war eine Generation halt die immer irgendwie was  
152 initiiert und auch...

153 I: Gab und gibt es auch Nachteile beziehungsweise Startschwierigkeiten?

154 IP 2: Startschwierigkeiten gab es sehr deutliche und zwar eine wesentliche Startschwie-  
155 rigkeit ist, dass die Leute die da zusammengekommen sind auf Grund ihrer konzeptiven  
156 Hintergründe, also psychoanalytisch, (unverständlich), gesprächstherapeutisch, NLP,  
157 systemisch und so – alle eine ganz andere Sprachregelung hatten. Und die haben viele  
158 Ding, wo man heute weiß was man meint, hat jeder ganz anders genannt und auch daher  
159 auch didaktisch Lehrgänge völlig anders aufgebaut – ganz andere Vorstellungen zum  
160 Beispiel über die Bedeutung von Selbsterfahrung ja? Nehmen wir mal als Beispiel. Oder  
161 eben den Stellenwert von psychotherapeutischen Techniken. Oder andere wieder, die  
162 das ganze sehr soziologisch aufgebaut haben und gesagt haben, es muss da viel über Ar-  
163beitsorganisation – also fast mehr Richtung Organisation und Unternehmensberatung –  
164 das war die Minderheit aber die gabs auch. Und vor allem gabs auch Überlegungen der  
165 Richtung muss ich sagen, hinaus aus dem Psychoeck ja? Aber das waren alles Menschen,  
166 die auf Grund ihrer eben bisherigen Sozialisation völlig andere Sprache verwendet ha-  
167ben. Da auf einen Nenner zu kommen war sehr mühsam. Das zweite war, dass man im-  
168mer unterschwellig mit dem Kooperationspartner zugleich als Konkurrenten gesehen –  
169 das ist natürlich klar. Einerseits möchte ich – werden wir wenn wir zusammenarbeiten  
170 aber noch stärker wär ich, wenn die anderen da verschwinden nicht? (lacht) Ist aber  
171 wahr. Das redet man nicht offen aber jeder weiß es. (7) Und das dritte denk ich, wie  
172 schon gesagt, war das Primat der Psychotherapeuten sehr stark nicht? Also ein massiver  
173 Einfluss der ein bisschen ausgeglichen wurde dadurch, dass die erste Vorsitzende, die  
174 eine sehr starke Person – fachlich sehr unantastbar - war, Angela Gotthardt-Lorenz. Da  
175 hat jeder gewusst, wenn jemand was von Supervision versteht, dann die. Und die war  
176 keine Psychotherapeutin. Das war sehr wichtig. Denn die war die erste Vorsitzende und  
177 die zweite war auch keine. Die Margot Tscherer (?) war glaube ich auch keine Psycho-  
178therapeutin? Ich glaube. Oder die dritte. Unbewusst hat man das immer durch die Wahl  
179 der Vertreter, ich glaube (unverständlich) ist es auch nicht. Also ich glaub die Vorsitzen-  
180den waren nie Psychotherapeuten, obwohl der Einfluss dieser Berufsgruppe am Anfang  
181 ganz zentral war. Ja, also das waren nochmal die Besonderheiten der österreichischen  
182 Szene. Das besondere Plus, was ich vielleicht noch sagen muss ist, dass es durch diese  
183 mühsame Arbeit gelungen ist in einem Maß in Österreich fast ein Monopol zu kreieren,  
184 das mit Deutschland nicht vergleichbar ist. In Deutschland kann man Ahnen, dass unge-  
185fähr jede dritte Supervisions – jeder dritte Mensch der Supervision anbietet bei der  
186 DGSv ist, das ist das Pendant der ÖVS und in Österreich ist dreiviertel glaub ich, alle an-  
187erkannten Supervisoren ist ÖVS-Supervisor. Also das ist sicher ein Erfolg auch.

188 I: Können sie uns wichtige Ereignisse beziehungsweise Eckdaten in der Geschichte des  
189 Verbandes nennen? (19:51)

190 IP 2: Hm. Nein nicht mit Datum. Also mal die Gründung 1994, also da war die Grün-  
191 dungsversammlung da in St. Pölten übrigens. Ja. Und dann sich interessant, war das war  
192 nicht so ein markantes Ereignis, aber doch das sich – aja doch, etwas war noch ganz  
193 wichtig, nämlich das in den Psychotherapieverbänden – gibt es eine sehr starke Ver-  
194 knüpfung von Ausbildung und Berufspolitik. Also die, die in der Psychotherapie bei der  
195 Berufspolitik, bei der Gesetzgebung und bei all diesen Dingen wichtig waren, sind zu-  
196 gleich Ausbilder gewesen. Manche und besonders ich war da sehr aktiv. Ich hab gese-  
197 hen wie schlimm das ist. Weil die in der Berufspolitik die alten Abhängigkeiten weiter  
198 fortgeführt worden sind. Das ist so als wenn man bei dem Professor bei dem man sein  
199 Diplom macht – hat man später noch als Berufsgruppensprecher in dem Beruf den man  
200 hat. Man darf dann dem nicht widersprechen, man darf nicht wirklich aktiv sein, weil  
201 das ist eben – immer noch loyal und solche Geschichten und das war und ist zum Teil  
202 dann eher das unangenehme in den Psychotherapieverbänden und darum ist es in der  
203 ÖVS von Anfang an ganz markant gewesen, dass die KAT, das ist die Konferenz der Aus-  
204 bildungsträger, und die damals die, damals hieß es BVK, berufspolitische Konferenz und  
205 heute heißt es glaube ich Regionalkonferenz – Also das sind die, die Versammlung derer,  
206 die eben Supervision machen, also die Supervisoren – ganz strikt getrennt war und auch  
207 persönlich völlig getrennt war. Dass da jeweils Leute im Vorstand waren, aber dass im-  
208 mer die anderen auch vertreten waren. Also das es da gar keine Weiterführungen von  
209 diesen Ausbildungs(unverständlich) gibt. Ich glaube, dass das sehr gut war und das  
210 dadurch die Ausbildungsverantwortlichen zu denen ich jetzt mehr sagen kann wirklich  
211 gezwungen waren sich miteinander zusammen zu raufen und keine Hausmacht – wie  
212 bei so einem Wahldings wenn dann die einen immer so jubeln im Hintergrund im Fern-  
213 sehn nicht? Also dass dann wirklich die Ausbilder zusammengesessen sind in Ruhe und  
214 die Berufspolitischen Fragen sind woanders beantwortet worden. Ich glaub, dass das  
215 sinnvoll war und hoffentlich so bleibt. Schaut auch so aus. War das jetzt ihre letzte Frage  
216 da bin ich mir nicht mehr sicher.

217 I: Ja also die wichtigen Ereignisse... (23:00)

218 IP 2: Ja und noch etwas war, das ist glaub ich wichtig. Das es auch in der ÖVS gab. Man-  
219 che Generalversammlungen und für den Vorstand, wo man sozusagen die eigene Metho-  
220 de auf sich selbst angewendet hat. Da gab es mal einen eigenen Organisationsentwick-  
221 lungsprozess nur für die ÖVS auch wieder ja? Das glaube ich, waren wichtige Punkte.  
222 Also da heißt, dass man die Fachlichkeit, dass man nicht einfach hier so Gremienpoli-  
223 tisch herumgeführt hat, sondern auch die eigenen Inhalte auf sich selber angewen-  
224 det hat ja? Und überhaupt ist fachlich immer sehr viel passiert, also Tagungen, dann aus  
225 dem heraus auch Publikationen ja? Es gibt eine ganze Schriftenreihe, die glaube ich ganz  
226 brauchbar ist von der ÖVS. Ja. Na gut, dann ist halt auch ein Kriterium, dass man sagen  
227 kann, ist Zufall oder auch nicht, dass dann auch die Richtigen Leute im Büro gesessen  
228 sind. Also die Geschäftsführerin, die voriges Jahr erst verabschiedet worden ist, die zu-  
229 gleich die erste war, die Ingrid Walther, ist natürlich auch eine ganz eine wichtige Per-  
230 son gewesen, weil die so die gute Mischung gehabt hat von Tragfähigkeit, Kontinuität,  
231 Stabilität und sich gleichzeitig aber nie wichtig gemacht hat. Das ist natürlich ein großes  
232 Kunststück. Es gibt einfach Leute die sich gern wichtig machen wollen in unserer Szene,  
233 wie überall und da wenn zu viele solche Hähne dann zusammenkommen zum Beispiel,  
234 dann wird's schwierig. Und dass man dann solche Leute wie die Ingrid Walther – oder  
235 auch die Sekretärin die fast von Anfang an bis heute noch da ist auch. Also diese Konti-  
236 nuität, das ist grad bei Organisationen, wo durch Wahlen auch der Vorstand immer  
237 wechselt ja. Ist so das ganz wichtig, dass einerseits frisches Blut kommt und andererseits

238 eine Kontinuität ist nicht? Und dieses – ich weiß nicht, das war nicht beabsichtigt aber es  
239 ist gelungen. Und das ist sicher auch ein großes (unverständlich) würd ich sagen.

240 I: Wir haben noch ein paar Fragen speziell zu ihrer Ausbildung und zwar: Sie haben ja  
241 Politikwissenschaften und Publizistik studiert und auch außerschulische Kinder- und  
242 Jugendarbeit geleistet und über 20 Jahre in der Ausbildung für Sozialarbeiter waren sie  
243 tätig. Und da wollten wir fragen: Wie kam es zur Entscheidung für ihre Ausbildungswege,  
244 also auch für den Ausbildungsweg als Psychotherapeut? Also was war ihre persönliche... (26:06)  
245

246 IP 2: Ja der Hintergrund ist natürlich, dass ich in einer Generation bin, man über die Frage:  
247 Jo womit verdien ich dann mein Geld? – nie sich Gedanken machen musste. Das ist  
248 sowas von unterschiedlich zu heute, das kann man sich gar nicht vorstellen. Ich habe in  
249 meiner ganzen Studienzeit zusammengezählt vielleicht zehn Minuten darüber nachgedacht:  
250 Wie verdien ich mal mein Geld? Weil wenn ich so gemacht hab, hab ich drei Jobs  
251 gehabt. Das war ja kein Problem in den 70er Jahren. Das hat sich ja sehr geändert. Und  
252 das prägt natürlich auch dies Einstellung, mal zu schauen: Was mach ich denn gern? Was  
253 will ich? Und nicht, was kann ich gut verkaufen? Oder was hat Zukunft? Das war nicht  
254 wichtig. Das mal als Grundeinstellung. Auf dieser Grundeinstellung die ja nicht nur eine  
255 persönliche war, sondern eine gesamtgesellschaftliche, war ja auch die Stimmung, die es  
256 ermöglicht hat wüste Infragestellungen zuzulassen ja, die jetzt höchstens noch in arabischen  
257 Ländern möglich wären, aber bei uns nicht mehr. Bei uns motzt ja niemand mehr  
258 gegen irgendetwas, während das bei uns das normale war. Ich bin da so ein 68er nicht?  
259 Also wirklich. Ich hab brav als Sohn meines Vater mit JUS begonnen und bin sofort nach  
260 zwei Semestern umgeschwenkt auf die Politikwissenschaft. Hab aber – das ist relativ  
261 typisch – immer daneben was praktisch gemacht. Jugendarbeit in dem Fall. Dort hab ich  
262 dann auch – da wurde in Wien eine Jugendleiterschule gegründet. Total innovativ, für  
263 heutige Vorstellungen undenkbar an der Kirche, aber linker als links – als alles was  
264 man... und da habe ich dann Politische Bildung und Medienerziehung, also meine  
265 Studierfächer und Praxisbegleitung auch noch gemacht und dort hab ich dann mit Kollegen  
266 so eine Fortbildungsorganisation oder Verein – eigentlich ein Trainerteam hab ich da  
267 gebildet, die AGB, die dann auch relativ schnell sehr groß geworden ist, also sehr – die  
268 älteren Leute in Österreich, in der Erwachsenenbildung kennen das alle. Und dort haben  
269 wir ähnlich wie das, was ich auch über die ÖVS jetzt gesagt hab. Wir haben zwar sehr  
270 erfolgreich Seminare und Lehrgänge damals zum Thema Spielpädagogik und Sozialkulturelle  
271 Animation und solche Dinge gemacht und haben aber auch für uns selber auch  
272 Fortbildungen gemacht, als Trainerteam. Und da haben wir einmal was gemacht mit  
273 Gestalt, weil das nach kreativ geklungen hat und kreativ, das was sowieso unser Schlüssel-  
274 wort und das hat uns sehr gefallen und aus dem einen Wochenende sind 12 geworden  
275 und dann haben drei von uns eine Ausbildung gemacht – gestartet, Mitte der 80er Jahre.  
276 Dann hab ich eben Gestalt – Integrative (unverständlich) und das hat mir dann sehr gut  
277 gefallen dieses Pendel – Ich hab dann immer das Gefühl gehabt, wenn es mir gelingt – da  
278 hab ich so einen Scheibenwischer vor mir gesehen, die eine ist die politische Seite, die  
279 Rahmenbedingungen unter denen die Menschen leben, und die andere Seite ist das individuelle,  
280 was bei jedem Menschen einmalig ist und wo man nicht mit einem Klischee  
281 drüberfahren kann. Dann hab ich mir gedacht, wenn der Scheibenwischer so hin und her  
282 wackelt, dann bekomme ich den Durchblick. Das war mein (unverständlich). Da hab ich  
283 gedacht, das will ich beibehalten und hab mich eben interessiert für diese Arbeitsfelder.  
284 Und dann haben sie Mitte der 70er Jahre – ging das los, dass auch immer mehr von den  
285 Gemeinden offene Jugendzentren eröffnet wurden. Und dort wurden immer mehr auch  
286 Sozialarbeiter angestellt, aber die Sozialarbeiter hatten keine Ahnung was das ist, Frei-

287 zeitarbeit und so. Das gabs noch nicht. Daher bin ich dann nach St. Pölten eingeladen  
288 worden – damals noch unter dem Titel Pädagogik hab (unverständlich) aber das wurde  
289 dann irgendwie untergeordnet – Freizeitpädagogik. Also erst später haben sich dann die  
290 Lehrpläne auch geändert, dass das dann wirklich einen Stellenwert gehabt hat. Aber ich  
291 hab dann 23 Jahre im Bereich Freizeitpädagogik und später im Bereich Freizeit und Bil-  
292 dungsarbeit gearbeitet und ein paar kleiner Spezialthemen, aber das war so mein  
293 Hauptbereich als Sozialarbeiter. Und dann habe ich irgendwie – hat mich nicht so be-  
294 geistert, das geb ich zu vor allem das mit dem (unverständlich). Also ich war da immer  
295 durch diese Seminartätigkeit gewohnt, die was wollen und nicht die, die mich anschau-  
296 en: Was will er? Streng ist er und was will er wohl hören bei der Prüfung und so. Das hat  
297 mich nicht so interessiert und wie dann das umwandeln von der Sozialakademie in die  
298 Fachhochschule war, da war das alles Geschäftsmäßig, so alles neu. Da musste man sich  
299 auch neu bewerben und so. Und gleichzeitig hat mein jüngerer gerade Matura gemacht.  
300 Warum sollte ich mir dann das Schulsystem im Jahresrhythmus weiter geben? Ich möch-  
301 te so gern mal im Mai oder im Oktober mal auf Urlaub fahren und da hab ich mir gedacht  
302 ich lass das. Fast gleich kam dann diese Geschichte mit der Entwicklung der Donau Uni  
303 Krems – ja das gefällt mir schon sehr. Ich hab dann gleichzeitig mit einem Kollegen auf  
304 der Sozialakademie eine Supervisionsausbildung dort begonnen. Dann ist das dann mit  
305 der Umwandlung zur FH ist das dann – zu erst Kooperation mit der Landesakademie  
306 Niederösterreich, dann ganz auf die Landesakademie Niederösterreich und dann wie ich  
307 dann auf die Donau Uni gegangen bin hab ich mir gedacht, das konkurrenziert sich ge-  
308 genseitig auf so engem Raum, das bringts nicht, dann haben wir das gelassen auf der  
309 Landesakademie und dann hat es dort auch niemand anderer weitergemacht. Jetzt bin  
310 ich halt mehr für die in Krems, für die Donau Uni zuständig.

311 I: Haben sie im Bereich der Supervision schon Vorerfahrungen sammeln können? Also  
312 bevor die Gründung war?

313 IP 2: Jaja, ich hab schon meine erste Supervisionsgruppe – war 81, das war eine Lehrer-  
314 gruppe in Wien. Damals war – hören sie Ö1?

315 I: Nein weniger.

316 IP 2: Weil die macht jetzt auf Ö1 mit die Renate Burtscher, die war damals noch Musik-  
317 lehrerin und von verschiedenen Schulen, so über irgendwelche AGB Absolventen von  
318 irgendwelchen Seminaren und so hat sich das ergeben und ja da haben wir einmal im  
319 Monat eine Runde bei einem von den Lehrern in seiner Wohnung – haben wir eben so  
320 Themen aus dem Berufsalltag reflektiert und ich weiß nicht ob wir da schon – Ich glaub  
321 damals haben wir noch Balint-Gruppe dazu gesagt. Also das waren die ersten – Also für  
322 mich persönlich war da noch eine zweite Quelle, das ist vielleicht interessant, wenn man  
323 Erwachsenenbildung macht, dass wir gemerkt haben das wir – wir haben bei unseren  
324 Lehrgängen – Weiterbildungslehrgängen sehr irgendwie - das ist sehr spannend und  
325 sehr intensiv gewesen immer. Und dann haben die Menschen mit dem, was sie da auf  
326 dem tollen einwöchigen Intensivseminar alles erlebt und mitgemacht haben. Und dann  
327 sind sie in ihre Praxis gekommen und der Überstieg – der Transfer sagt man heute – von  
328 dem was man lernt in das was man tut, ist sehr schwierig – hat nicht funktioniert. Also  
329 das was die Praxislehrerinnen in der Kindergartenschule machen sollten, je nachdem  
330 wie gut sie das kennen, das hat total gefehlt in diesen Fortbildungslehrgängen, die ja  
331 auch sehr innovativ waren von den Inhalten her. Und wir haben damals eingeführt – das  
332 hat dann so Praxistag geheißen. Da haben wir große Blöcke gehabt, so Spielpädagogik  
333 oder Animation – große einwöchige Ausbildungsblöcke. Damals konnten sich die Men-

334 schen noch leichter vom Beruf frei machen als heute. Man konnte noch ganze Wochen  
335 auf ein Seminar fahren. Und dann haben wir zwischen den Terminen dann irgendwo  
336 Einzeltage regional gemacht, wo wir gefragt haben: Wie schaut das nun aus mit deiner  
337 konkreten Situation? Was hast du für Erfahrungen? Welche Schwierigkeiten? Was geht  
338 gut? Und so weiter. Eine Art von Ausbildungssupervision – das haben wir nicht gewusst,  
339 dass das so heißen kann, aber heute würde man das so nennen. Ja und das dritte war  
340 dann, dass ich in meiner eigenen Psychotherapieausbildung was über Supervision – und  
341 da habe ich noch das Glück gehabt, noch die Astrid Schreyögg noch zufällig für dieses  
342 Seminar zu haben, noch in meiner Therapieausbildung, die dann eine der prominentes-  
343 ten Theoretikerinnen überhaupt der Supervision gewesen ist danach. Die hat dann er-  
344 klärt was das ist und mit und das gemacht, da hab ich gesagt genau das ist es.

345 I: Hatten oder haben sie Vorbilder bezüglich der Supervision? (36:39)

346 IP 2: Ja mehrere, immer wieder gehabt. Also gehabt auf jeden Fall. Wobei sich das nicht  
347 komplett – also eher da ein Teil und dort ein Teil. Einige davon werden sie noch kennen-  
348 lernen. Also von der Genauigkeit und von der Ernsthaftigkeit sicherlich die Angela Gott-  
349 hardt-Lorenz. Obwohl ich bei ihr nie direkt etwas gelernt habe, aber ich habs doch ir-  
350 gendwie mitbekommen, die ist sicher in dieser... Dann die Astrid Schreyögg, wenn sie  
351 sich mit der Literatur beschäftigen stoßen sie in jedem Fall auf die insofern – die hat ei-  
352 nen völlig andern Stil in der Therapieszene. „Ach komm macht doch mal ...sosososo“  
353 Nicht so dieses ernste, stille, therapeutische, sondern die ist da so wie ein Wirbelwind  
354 herumgefuhrt und hat gesagt: „Komm tu mal das hier das hast du Bausteinchen –  
355 da Lego – bau mal auf was du mir da erklären willst, ich kenn mich da nicht aus.“ (lacht)  
356 Das hat gut getan. Die meisten von denen ich was – Natürlich meine wichtigste Thera-  
357 pielehrerin auch – das sind alles Frauen gewesen. Auch die, die mir dann am deutlich-  
358 sten klar gemacht hat später: Was ist der Unterschied zwischen Therapie und Supervisi-  
359 on? – war auch eine Frau, das fällt mir jetzt erst auf grad, jetzt wo sie danach Fragen,  
360 dass das alles Frauen waren eigentlich.

361 I: Abschließend: Gibt es noch irgendwelche Punkte oder Ereignisse bezüglich der Super-  
362 vision, die wir anhand von unserem Fragebogen nicht gestellt haben, die sie aber trotz-  
363 dem erzählen möchten?

364 IP 2: (unverständlich) was I too dumb to ask you? (lacht) Ja. Naja vermutlich wäre schon  
365 glaub ich, dass die Bewertung einer Vergangenheit immer davon geprägt ist, welches  
366 Bild von Zukunft man hat. So im Sinne von: Wie könnte das weitergehen? Wenn ich mir  
367 denk, die Zeit von Supervision ist eigentlich irgendwie, weil das wir alles eingespart o-  
368 der die Wirtschaft mit ihrem Coaching überrennen oder so, dann blick ich nur nostal-  
369 gisch auf die Vergangenheit ja? Und wenn ich das nicht tu, dann schau ich eher im Sinn  
370 von: Das ist der Boden auf dem was wächst und weiterwachsen kann. Insofern würde  
371 ich die Frage (unverständlich). Also ich glaube, dass das prinzipiell gut weitergehen  
372 wird, dass der Markt für Supervision sowohl fachlich wie wirklich marktmäßig nicht  
373 gesättigt ist, der ist noch gut in der Entwicklung, da tut sich noch viel. Noch viele Berufs-  
374 felder, in denen eine geregelte Reflexion von: Was tu ich da eigentlich? - noch fehlt. Ob  
375 der Trend zu einer einheitlichen fachlichen Linie eher so weiter geht, da bin ich ein biss-  
376 chen skeptisch. Ich könnte mir vorstellen, dass es sich wieder ein bisschen auf Grund  
377 dieses Intensiven „um den Markt ringen“, dass es sich da wieder ein bisschen zersplit-  
378 tern könnte. Auch von dem her, weil auch die Überschriften immer marktmäßiger wer-  
379 den nicht? Da kommen irgendwelche Leute mit „Burnoutcoaching“ oder was weiß ich?  
380 Es kommt immer wieder was anderes, was aber letztendlich doch viel das gleiche ist,

381 was wieder genau das erzeugt, was wir eigentlich reduzieren wollten, nämlich die Ver-  
382 wirrung auf dem – diesem Dschungel von Psycho und Beratung und so. Da bin ich ein  
383 bissl unsicher, ob die Präzisierung eher noch weiter gehen wird, oder ob sich da wieder  
384 was zerflattern wird. Prinzipiell wird die Notwendigkeit einer menschenfreundlichen  
385 Reflexion von Arbeit weiter zunehmen. Kann ich nur empfehlen.

## 1 Interview 3

2

3 I.: Wie haben sie die Entstehung der Supervision erlebt, und wie war das mit der Grün-  
4 dung der ÖVS?

5 IP 3: Gut also, wann sie genau gegründet wurde, die ÖVS, das müsst ihr von den Archi-  
6 ven – das hab ich nicht im Kopf, aber vor 16-17 Jahren schätze ich herum irgendwie,  
7 nicht?

8 I.: 1994 ca.

9 IP 3: Gut und das war damals so, dass sich die Szene der Supervision sich schon entspre-  
10 chend herausgebildet hat. Das heißt also im psychosozialen Bereich wurde schon ziem-  
11 lich massiv Supervision gemacht. Das hat sich bis heute noch natürlich professionali-  
12 siert. Das ist jetzt ja mehr oder weniger eine Verpflichtung, dass Menschen, die mit an-  
13 deren Menschen arbeiten, betreuen, das die Supervision machen und diskutieren, was  
14 sie da tun. Und das war damals auch schon in Gang und es gab schon Supervisionsaus-  
15 bildungen damals, weniger wahrscheinlich im Vergleich zu heute und selbst gestrickt,  
16 beziehungsweise schon irgendwie aus der Kommunikation mit der Community natürlich  
17 abgecheckt, aber von einzelnen Institutionen. Und so war die Idee, damals, die der Ha-  
18 rald Picker und ich – Harald Picker, werden sie den interviewen?

19 I.: Ich glaub nicht!?

20 IP 3: Harald Picker und ich, wir sind sehr stark verankert im psychosozialen Bereich seit  
21 vielen – 40-50 Jahren, wo wir eben im Randgruppenbereich und in der psychosozialen  
22 Arbeit und so weiter, verschiedene Projekte und Arbeiten gemacht haben. Und da war  
23 natürlich Supervision auch notwendig und so sind wir auf die Idee gekommen: Laden  
24 wir doch mal ein, die möglichen Interessentengruppe, die zum Teil auch Supervision  
25 gemacht haben oder Supervisionsausbildungen gemacht haben, aus ganz Österreich und  
26 besprechen wir mal die Möglichkeit eines Berufsverbandes. Damit hier Standards entwi-  
27 ckelt werden, eben das Image der Supervision sich erhöht und eine gemeinsame Vertre-  
28 tung nach außen da ist und so weiter. Und das haben wir dann gemacht und das war  
29 damals noch am Institut für Sozialpädagogik, das ich damals geleitet hab, im 21. Bezirk  
30 hier und dann sind wir eben zusammen gekommen und haben dann eben diese Treffen  
31 veranstaltet. Es waren drei Treffen, soweit ich mich erinnern kann und da waren halt die  
32 Wiener Gruppierungen und die österreichischen Gruppierungen und zum Teil auch  
33 Schweiz, weil der Petzolt war auch dabei, kann ich mich erinnern, der hat das sehr aktiv  
34 mitgemischt am Anfang, dann hat er es irgendwie aufgegeben scheinbar. Und so haben  
35 wir drei Sitzungen gemacht, wo wir überlegt haben, welche Strukturen wir uns geben  
36 und so weiter und so weiter. Das war erfolgreich und daraus sind dann zwei Initiativen  
37 entstanden: Eine ÖVS, Gotthardt-Lorenz und so weiter und die zweite Initiative von Ha-  
38 rald Picker und mir, das war die ÖGSV, Österreichische Gesellschaft für Supervision und  
39 – Was hat uns unterschieden? Wir waren beidseitig Mitglieder, also von diesen Gruppie-  
40 rungen waren Mitglieder von der ÖVS und der ÖGSV. Wir waren auch Mitglieder bei der  
41 ÖVS und unterschieden haben wir uns damals eigentlich so in Vorstellungen der Organi-  
42 sation. Also ÖVS war sehr stark und schnell dabei, sehr klare Strukturierungen zu ma-  
43 chen, in der Verwaltung und der Organisation und Harald Picker und ich hatten eher die  
44 Vorstellung von einem lockeren Verband, der nicht so strikt geführt wird und wo noch  
45 eben sehr viel Entwicklung möglich sein sollte. Und das ist eine Zeit lang gelaufen, viel-

46 leicht ein oder zwei Jahre und dann hat sich die ÖGSV verlaufen. Weil die ÖVS war ein-  
47 fach die stärker strukturierte und so weiter und so weiter. Und so hat die ÖVS ihren Weg  
48 gemacht bis heute, einen sehr guten Weg, wo ja alle Mitglieder sind und die ÖGSV ist  
49 aufgelöst. Also das ist jetzt sozusagen die Entstehungsgeschichte der ÖVS. Und seit die-  
50 sen Startsitzen hatte ich nichtmehr so viel zu tun mit der ÖVS. Ich bin natürlich Mit-  
51 glied, einer der ersten, aber die ÖVS lief dann eigene Strukturierungswege und wir wa-  
52 ren dann natürlich immer - natürlich in der Konferenz der Ausbildungsträger in der  
53 KAT-Sitzung dabei und arbeiten dort mit bei diversen anderen Dingen, die gewünscht  
54 sind oder gefordert sind, wie die Neuordnung der Zugangskriterien zum Beispiel, da war  
55 ich wieder leitend tätig oder bei der Implementierung von Coaching und OE, was uns ein  
56 großes Anliegen ist, weil wir glauben, das ist ein wichtiger Teil der Supervision und der  
57 ÖVS, bis heute dann auch in der Implementierung von Organisationsentwicklung, da  
58 gibt es jetzt bald einen Termin dazu. Also das ist sozusagen meine Funktion in der ÖVS,  
59 eher am Rande, manchmal bin ich KAT-Vorsitzender, aber das rotiert dann sozusagen  
60 halt auch. Ich war dann auch sozusagen der erste „Außenminister“, der die Verbindung  
61 zum Vorstand hielt, von der Konferenz der Ausbildungsträger. Auch das rotiert jetzt, das  
62 haben auch andere, ich denke, das ist eine sehr gute Einrichtung. Ja und das ist eigentlich  
63 die Geschichte.

64 I.: Und worin sahen und sehen sie noch immer die Vorteile einer solchen Vereinigung?  
65 (6:30)

66 IP 3: Ja, nach wie vor, die ÖVS ist eine Erfolgsgeschichte. Vorteile sind, dass sich eben die  
67 Ausbildungen strukturiert haben nach einem gemeinsamen Schema, nach einem ge-  
68 meinsamen Qualitätsstandardschema, der natürlich immer wieder neu zu entwickeln  
69 ist. Qualitätssicherung ist eins und Qualitätsentwicklung ist das zweite und da sind wir  
70 durchaus dynamisch unterwegs. Die ÖVS ist eine sehr dynamische Organisation, die jetzt  
71 auch die Qualitätsentwicklung auf die SupervisandInnen selber überträgt mit den diver-  
72 sen Meetings, die da veranstaltet werden, Intervisionsmeetings und so weiter, das find  
73 ich auch sehr gut. Und insgesamt ist, wie gesagt, die ÖVS eine Erfolgsgeschichte, weil sie  
74 gut strukturiert ist, immer gut geführt wurde von den FunktionärInnen, weil sie nicht  
75 zerstritten ist. So Berufsverbände sind leicht Zerstritten, ich denke da an die Psychothe-  
76 rapie oder Mediation und so weiter. Und es gibt einen wirklich guten Service für die Mit-  
77 glieder von dem Berufsverband. Hat auch ein gutes Image in der Öffentlichkeit, dadurch  
78 das sie hohe Qualitätskriterien einfordert und entsprechender Werbung macht, entspre-  
79 chende PR macht für diverse Anwendungsgebiete der Mediation, ach Entschuldigung,  
80 der Supervision. Ja und insofern ist die ÖVS ein wesentlicher Faktor eigentlich der psy-  
81 chosozialen Arbeit geworden. Supervision hat sich ja nicht so ausgebreitet in der Wirt-  
82 schaft, sondern mehr im psychosozialen Bereich, so wie es auch ursprünglich, so seit 40-  
83 50 Jahren begann und wird aber zunehmend kommen. Also die Softskills der Supervisi-  
84 on sind auch durchaus wichtig für die Wirtschaft. Dort nennt man es vielleicht eher  
85 Coaching, weil es dort eingeführt ist als Coaching, ja. Die Frage der Differenzierung, der  
86 begrifflichen Differenzierung auch. Was ist Supervision? Was ist Coaching? Was ist Or-  
87 ganisationsentwicklung? Das ist auch ein laufender Prozess, das sind auch keine mess-  
88 baren Größen mit dem Metermaß, das ist eine Frage der Definition. Das sind ja vom  
89 Menschen gemachte Begriffe. Aber das ist auch ein Zeichen der Professionalisierung,  
90 dass man das diskutiert und das im Gang zunehmend nicht nur bei der ÖVS sondern  
91 auch in internationalen Gremien, DGSV und ANSE, also der europäische Verband da, der  
92 SupervisorInnen. Also die ÖVS, ihre Frage, die ÖVS hat einen guten Stand sich entwi-  
93 ckelt, durch gute Arbeit, Qualitätsarbeit, Anerkennung in psychosozialen Institutionen.  
94 Es ist DER Berufsverband, es gibt ja sonst keinen anderen. Alle Ausbildungen sind dort

95 vereinigt und wenn Personen eben im psychosozialen Bereich, Supervision machen wol-  
96 len, SupervisorInnen sein wollen, dann ist es ratsam so eine ÖVS-Ausbildung zu machen,  
97 weil die Institutionen nach Qualitäten fragen natürlich. Weil wenn sie zahlen, fragen sie  
98 natürlich: Warum zahl ich das? Insofern haben sich die Kriterien der ÖVS durchgesetzt  
99 und die nehmen dann ÖVS-SupervisorInnen. Auch guten Kontakt mit der Öffentlichkeit,  
100 auch guten Kontakt mit dem Wirtschaftsministerium und so weiter. Also die ÖVS ist  
101 wirklich eine respektable Vereinigung. Gut geführt auch vom Büro her. (10min)

102 I.: Und gab es auch irgendwelche Startschwierigkeiten bei der Gründung oder sehen sie  
103 irgendwelche Nachteile?

104 IP 3: Ja Startschwierigkeiten, da fragen sie lieber die, die die ÖVS wirklich aufgebaut ha-  
105 ben zum Start, weil wir da ja auf der anderen Seite, nämlich die ÖGSV gebaut haben. Ich  
106 denke ganz normal Startschwierigkeiten. Wer macht die Arbeit? Wer managet? Wer or-  
107 ganisiert? Und nach welchen Kriterien wird organisiert? Vielleicht auch in Anlehnung an  
108 die DGSV, da war sicher eine wichtige Schiene da, aber da fragen sie besser die Leute die  
109 die ÖVS dann nach den drei Sitzungen tatsächlich aufgebaut haben.

110 I.: Und Nachteile sehen sie keine bei so einer Vereinigung?

111 IP 3: Nachteile bei der ÖVS? Naja es gibt auch Nachteile natürlich, nicht? Es gibt Vorteile  
112 der Strukturierung und des Auftretens in der Öffentlichkeit und der Imagebildung, das  
113 sind Vorteile, der Qualitätssicherung und Entwicklung auf allen Eben. Nachteile, alles hat  
114 Vor- und Nachteile, Nachteile ist halt, das die ÖVS relativ Unbeweglich ist, aber das ist  
115 wahrscheinlich jeder Berufsverband, und das es lange Zeit braucht, bis Entscheidungen  
116 wirklich durchgesetzt werden. Man muss halt dann in die Generalversammlung gehen  
117 und dort sind halt wieder die SupervisorInnen von ganz Österreich dort und die mögen  
118 nicht unbedingt das goutieren, was Ausbildungsinstitute goutieren. Es gab zum Beispiel  
119 einen großen Vorbehalt gegen Coaching und gegen Organisationsentwicklung von den  
120 Mitgliedern her, weil die diese Ausbildung nicht hatten und Angst hatten, dass da ir-  
121 gendwas verloren geht bei ihnen oder dass sie unwichtiger werden und so weiter. Also  
122 Nachteil ist ein Stück Unbeweglichkeit wegen der Größe und ein relativ langsames Rea-  
123 gieren auf Marktsituationen. Das ist vielleicht ein Nachteil. Und wenn etwas beschlossen  
124 ist, wie zum Beispiel die Zugangskriterien, dann hält das mehr oder weniger ewig und  
125 lässt sich auch relativ schwer verändern. Da ist die Frage natürlich auch, wie viel Energie  
126 man da hineinsetzt auch, das ist schon klar. Auch die werden jetzt notwendig, dass man  
127 sie wieder ändert, die Zugangskriterien Richtung Öffnung zur Wirtschaft und neuer Be-  
128 rufe. Ganz wichtig. Die ÖVS ist ja sehr sozialberufslastig, von daher stammt sie auch. Also  
129 Supervision in sozialen Berufen und insofern gehört da geöffnet in andere Berufsfelder,  
130 die neu sind, IT und überhaupt die ganze Wirtschaft und so weiter, da hätten wir auch  
131 sehr viel mehr Chancen dann, da auch tätig zu werden. Wenn die ÖVS sich dahin auch  
132 ausbreiten würde oder verbreitern würde. Mit der Organisationsentwicklung und mit  
133 dem Coaching haben wir da schon einen wichtigen Schritt gemacht. Also Nachteil ist  
134 eben eine bürokratische Langsamkeit, sagen wir so.

135 I.: Gibt es irgendwelche wichtigen Ereignisse oder Eckdaten in der Geschichte der ÖVS,  
136 die sie nennen können/wollen? (13min)

137 IP 3: Naja, also wichtige Ereignisse waren einmal der Start, nicht? Und dann die Ent-  
138 scheidung, dass sich die ÖVS mit diesem Namen und dieser Konstellation durchgesetzt  
139 hat und dann gibt es wichtige Ereignisse, dass eben die Generalversammlungen stattfin-  
140 den, dass es Kongresse gibt, wo man durchaus Ideen zukunftsweisend darstellen kann,

141 wie zum Beispiel Beratungswissenschaften vor zwei oder drei Jahren. Da sind übrigens  
142 auch die Bildungswissenschaft, Beratungswissenschaft, auch die sind auf das Boot auf-  
143 gestiegen, Datler und co.. Ja, also dass Kongresse immer so richtungsweisend sind viel-  
144 leicht auch die ANSE und viele Kontakte eben zur ANSE und zu den internationalen, also  
145 europäischen Verbänden, da gibt's aber auch wieder ganz andere Experten. Tatschl und  
146 andere, die sie auch interviewen werden. Bitte das zu erfragen. Also für mich und von  
147 meinem Erleben her waren es Kongresse und die Generalversammlungen, die KAT-  
148 Sitzungen, Konferenz der Ausbildungsträger, die auch richtungsweisend immer wieder  
149 sind. Und dass das ANSE-Büro nach Wien gekommen ist, das ist sicherlich auch eine An-  
150 erkennung der Arbeit der ÖVS und auch der Funktionäre, also Dr. Knopf zum Beispiel.

151 I.: Dann kommen wir jetzt zu ihrer Person. Wie war der Verlauf ihrer Ausbildung und  
152 wie kam es zur Entscheidung für genau diese Ausbildungen?

153 IP 3: Ja ich bin ja ein Mann der ersten Stunde. Ich habe ja die Nummer 13 als Mitglied  
154 und insofern war es damals so, dass es noch keine Ausbildungen, keine formalisierten  
155 Supervisionsausbildungen gab für uns wir haben ja damals, wir und andere, die ersten  
156 Ausbildungen aufgestellt und das heißt, die Leute, die Pioniere sozusagen, ich bin einer  
157 von den Pionieren, die haben eben Ausbildungen gemacht aus verschiedenen anderen  
158 gebieten. Also ich bin Psychoanalytiker zum Beispiel, habe eine Psychotherapieausbil-  
159 dung, habe lange mit Randgruppen gearbeitet und diverse Zusatzausbildungen. Und so  
160 haben wir dann auch begonnen Supervision zu machen. Das ist ja auch ein Zug in der  
161 ÖVS, bei den Ausbildungen, dass es eine Zeit lang ein bisschen zu therapeutisch vorging,  
162 also das die Abgrenzung zwischen der Therapie und der Supervision nicht so klar war,  
163 aber da hat sich die Supervision also sehr professionalisiert und es gibt eine klare Ab-  
164 grenzung was Supervision ist und was Psychotherapie ist. Aber das waren halt die An-  
165 fänge damals und so habe ich eigentlich persönlich eigentlich keine Supervisionsausbil-  
166 dung sogenannte, sondern verschiedene andere Ausbildungen und sehr fußend eben  
167 damals auf der Psychotherapieausbildung. Und so haben wir damals begonnen.

168 I.: Und wie ist ihr Bezug zur Supervision? Also das ist wahrscheinlich, weil sie aus dem  
169 Sozialbereich auch kommen.

170 IP 3: Mein Bezug zur Supervision? Das ich sie sehr schätze und dass ich sie sehr notwen-  
171 dig, verpflichtend sogar erachte, weil ich sehe wie viel Unglück passiert, wenn man nicht  
172 reflektiert, was man mit Menschen tut, ja? Dann ist man auf sein Bauchgefühl angewie-  
173 sen und auf seinen eigenen unreflektierten Wünsche, Empfindungen, Idealismen, etc.  
174 und das kann leicht in Gewalt ausarten oder halt in Burnout und solche Dinge. Das heißt  
175 es ist ganz wichtig, das Professionelle die mit Menschen arbeiten reflektieren, was sie da  
176 tun. Das ist ein große Belastung, das sind ja meistens Klienten und Klientinnen, die ir-  
177 gendwelche Probleme haben, psychosoziale Probleme, körperliche behinderte Problem,  
178 Integrationsprobleme, was auch immer. Und mit solchen Menschen zu arbeiten belastet  
179 auch durchaus. Und das zu reflektieren in Team- oder in Einzelsupervisionen ist eine  
180 Verpflichtung eigentlich, zwecks der eigenen Psychohygiene, aber auch um gut arbeiten  
181 zu können. Also sonst kann man nicht gut arbeiten.

182 I.: Und wie haben sie die Entwicklung der Supervision erlebt?

183 IP 3: Da hab ich schon viel gesagt. Also die Supervision hat sich von den Anfängen her  
184 sehr professionalisiert und verselbständigt, hat sich abgegrenzt gegenüber der Psycho-  
185 therapie, hat Elemente der Psychotherapie oder der psychosozialen Techniken eben  
186 übernommen, Beratungstechniken übernommen, hat sich abgegrenzt gegenüber

187 Coaching, gegenüber Organisationsentwicklung und auch wieder Verbindungen herge-  
188 stellt und von daher sehe ich die Entwicklung der Supervision als hoch professionalisiert  
189 und sie ist noch weiter auf dem Weg dazu, das wir ständig an Qualitätsentwicklungen  
190 arbeiten.

191 I.: Wer waren ihre Lehrer, Trainer oder Vorbilder?

192 IP 3: Ja, also wie gesagt, natürlich hat man immer Vorbilder. Von der Psychoanalyse her  
193 natürlich, damals vom Wiener Arbeitskreis für Psychoanalyse damals, Caruso und von  
194 der psychosozialen Arbeit Sepp Schindler von der Bewährungshilfe damals, die soge-  
195 nannte Bewährungshilfe, jetzt Neustart. Ja und dann in der Vergangenheit eben die sozi-  
196 ale, also noch tief in die Vergangenheit hinein, die psychosoziale Anwendung der Psy-  
197 choanalyse, also Bernstein und Aichhorn und so weiter. Und alle, ich bin ein 68er, Spar-  
198 takusbewegung und damals die Kinderladenbewegung und so weiter, das waren meine  
199 wichtigen lern...- Kommunenbewegung und so weiter. Also Lernfelder, wo wir so neue  
200 Lebensformen erprobt haben und da gehört eben – das gehört auch zu den Grunderfah-  
201 rungen eben für die psychosoziale Arbeit.

202 I.: Und die letzte Frage: Welche Personen sollten noch außerhalb der ÖVS noch zu der  
203 Entstehungsgeschichte der ÖVS befragt werden? Gibt es da irgendwelche, die sie für  
204 wichtig halten?

205 IP 3: Also die, die ich schon erwähnt habe, aber da haben sie eh schon genickt, dass sie  
206 die schon irgendwie im Visier haben offenbar. Also den Sepp Schindler, aber der wird  
207 wahrscheinlich nichtmehr - also ob der noch erreichbar ist, das müssen sie sehen und  
208 ja wenn sie wollen Harald Picker. Sonst haben sie eigentlich eh die wesentlichen er-  
209 wähnt beziehungsweise die nichterwähnten, die offiziellen Leute die die ÖVS leiten und  
210 geleitet haben, die werden sie schon haben gell?

## 1 Interview 4

2

3 I: Gut, die ersten Fragen sind eben zur Gründung der ÖVS. Wie haben sie die Entstehung  
4 und Entwicklung der Supervision, vor allem in Österreich und wie war das mit der  
5 Gründung des ÖVS?

6 IP 4: Das ist eine sehr komplexe Frage. Entwicklung der Supervision in Österreich und  
7 dann wieder die Gründung der ÖVS. Also die – vor der Gründung der ÖVS war in Öster-  
8 reich ein sehr vielfältiges, sehr unterschiedliches, wenig standardisiertes Feld der Su-  
9 pervisio. Es gab unterschiedliche Vereinigungen, Ausbildungsträger, die schon Supervi-  
10 soren ausgebildet haben. Aber es gab ja schon vorher auch schon Supervision, vor allem  
11 im Ausbildungssektor, im Rahmen von psychotherapeutischen Ausbildungen, alles nicht  
12 gesetzlich geregelt, alles mehr oder weniger – salopp gesagt, eigenhändig gestrickt. Es  
13 gab in verschiedenen Feldern schon Supervision mit bestimmten professionellen Stan-  
14 dards, die – ohne dass da jetzt lange darüber reden will, das können sie in dem Artikel,  
15 den ich über die Geschichte der Supervision da geschrieben hab da vielleicht im Detail  
16 noch nachlesen. Es gab in Österreich, anders als in anderen Ländern vor allem drei quasi  
17 Standbeine, die die Supervision – den Wert der Supervision erkannt hatten, die Supervi-  
18 sion auch weitergetragen haben. Das war eigentlich so aus der psychotherapeutischen  
19 Arbeit heraus, aus der Entwicklung der Psychoanalyse, ohne dass wir da jetzt ins Detail  
20 gehen. Die über Sigmund Freud von Österreich aus entwickelt worden ist und weiter-  
21 getragen worden ist und die sogenannte Lehranalyse oder Kontrollanalyse, war eigent-  
22 lich die erste Form einer Art von Supervision von Leuten, die einen neuen Beruf erler-  
23 nen, da auch auf eine gewisse Weise reflektiert aber auch kontrolliert zu werden. Also  
24 die Psychoanalyse und Psychotherapie. Das Zweite war die Sozialarbeit. Auch von den  
25 Anfängen her in der Zwischenkriegszeit, zwischen ersten und zweiten Weltkrieg war die  
26 Sozialarbeit ein sich entwickelnder Berufszweig, vor allem auch durch August Aichhorn,  
27 vor allem immer weiterentwickelt und pädagogische Berufe und auch wie es damals  
28 hieß Fürsorgerinnen. Da gab es eine Fürsorgeschule. Das ist ihnen vielleicht auch schon  
29 bekannt. Da gabs auch schon erste Ansätze zur Supervision. Und dann, das ist das dritte  
30 Standbein, das aber erst nach dem Hitlerfaschismus und dem zweiten Weltkrieg, die die  
31 Supervision als wesentlichen Teil erkannt hat, war die Bewährungshilfe. Also die drei  
32 Säulen, die hats – und daneben vielleicht noch ein paar kleinere Felder in denen auch  
33 Supervision, ohne das es da bereits standardisierte Ausbildungen gab schon als Teil der  
34 Arbeit betrachtet worden ist. Das mal nur so ganz grob. Also diese drei Säulen. Und die  
35 Ausweitung dann der Supervision auf andere Berufsfelder, das ist eigentlich erst in den  
36 70er 80er Jahren passiert, auch durch die starke Veränderung der Arbeitswelt und der  
37 Weiterentwicklung der unterschiedlichen Belastungen, dass zum Beispiel so Felder wie  
38 in der Wirtschaft partiell, wo dann das stärker mit dem Begriff des Coachings verbunden  
39 worden ist. Das sind Felder, die erst später dazugekommen sind, auch das Krankenhaus  
40 eigentlich, hat durch Lainz erst die Supervision in Krankenanstalten überhaupt Fuß fas-  
41 sen können. Also vorher wars kaum so, dass es Erfahrungen mit Supervision zum Bei-  
42 spiel im öffentlichen Bereich, in Krankenhäusern gegeben hat und in der Folge auch na-  
43 türlich die öffentliche Verwaltung. Aber auch dort stärker über lange zeit soziale Abtei-  
44 lungen, wie die Wohlfahrtsabteilung zum Beispiel. In Wien gabs schon auch eine eigene  
45 Entwicklung der Supervision durch die Einbindung von bestimmten Magistratsabteilun-  
46 gen, die aber auch eher Jugendämter, Familienämter, etc., die auch Supervision schon  
47 erkannt haben als ein Berufsentlastendes und auch professionalisierendes Beratungs-  
48 instrument. Das ist jetzt wirklich sehr verkürzt, doch ein wichtiger Teil ist auch, dass es

49 kirchliche Einrichtungen auch gegeben hat, die eigentlich zumindest seit den 60er Jah-  
50 ren, vielleicht manche auch sogar schon früher aber die auch da Supervision für sich in  
51 Anspruch genommen haben. Also insbesondere die Caritas war auch eine Einrichtung,  
52 die schon relativ früh auf Supervision gesetzt hat, als Beratungsinstrument bei ihren  
53 verschiedenen Aufgaben. Also ich kann mich erinnern, ich hab die ersten Supervisionen,  
54 jetzt neben der Psychotherapieszene, wo ich seit Ende der 70er Jahre –das klingt immer  
55 komisch - im letzten Jahrhundert, dann Supervision gegeben habe, weil da ist es ja so,  
56 dass die Ausbildungssupervision wieder ein spezifisches Feld ist. Aber jetzt Feldsupervi-  
57 sion im umfassenderen Sinn waren meine ersten Erfahrungen in kirchlichen Einrich-  
58 tung. Also bevor noch der Universitätslehrgang in Salzburg begonnen hat. Und vielleicht  
59 dazu: Also der Universitätslehrgang in Salzburg, der – so laufen halt manchmal die Ent-  
60 wicklungen zusammen. Der Professor Schindler war auch einer der Begründer der Be-  
61 währungshilfe, damals Bewährungshilfe heute Neustart. Und der hat schon darauf Ge-  
62 drungen mit einem Weitblick, eben dass es wichtig ist, dass auch die Ehrenamtlichen  
63 Bewährungshelfer, nicht nur die Hauptamtlichen, wie das früher war, die Angestellten,  
64 Supervision machen müssen. Und, das ist eine nette Episode, der der Caspar Einem, der  
65 später Innenminister, war einer der ersten Supervisanden von Professor Schindler. Das  
66 ist auch öffentlich, drum ist das auch kein Geheimnis. Und der zu einer Feier – ich glaub  
67 es war sein 80ster Geburtstag – erzählt hat: Aus seiner Sicht aber auch aus der Sicht der  
68 ehrenamtlichen Bewährungshelfer, wie groß der Widerstand da dagegen war, weil das  
69 was die Supervision ja anders macht, als irgendwelche Fallbesprechungen ist, dass der  
70 Professionelle oder die Professionelle quasi im Mittelpunkt der Reflexion steht und nicht  
71 der Klient oder die Klienten. Und plötzlich mit sich selbst und seiner Geschichte kon-  
72 frontiert zu werden hat natürlich auch Widerständler hervorgerufen. Damals wie heute  
73 auch noch manchmal nicht? Also das war so ein wichtiger Teil. In Österreich spricht man  
74 davon, dass eine UN Tagung, die von der Frau Dvorschak, die eine Mitarbeiterin von Au-  
75 gust Aichhorn – da sehen sie, da schließen sich dann immer wieder so die Kreise und die  
76 Geschichten – mit veranstaltet worden ist und die Gemeinde Wien, die wenn ich mich  
77 recht erinnere 1963 gewesen ist, wo es um Einzelfallanalyse und die Reflexion von Ein-  
78 zelfallanalyse – also das war damals der Schwerpunkt, also von Teams oder von Organi-  
79 sationen war noch gar nicht die Rede, sondern wirklich die Dyade in der die Arbeit, aber  
80 auch die Supervision stattfindet. Und die Entwicklung war dann so. Es hat sich daraus  
81 ein sehr buntes Bild, das natürlich –weiß ich nicht- wie ein Biotop, das sich einfach ent-  
82 wickelt und verschiedene Blüten daraus erwachsen, ohne großen Eingriff. Sogar die Si-  
83 tuation Ende der 70er Jahre und Anfang der 80er Jahre – also wenns wichtig ist kann  
84 man kurz über den Universitätslehrgang, aber das muss jetzt nicht an der Stelle sein, bis  
85 zu dem Zeitpunkt wo dann eben die ÖVS gegründet worden ist. Da gabs schon im Vor-  
86 feld der Gründung der ÖVS mehrere lose Kontakt, aber keine Vereinigung, die dann so  
87 dieses Schiff ÖVS irgendwie überhaupt mal versucht hat ein bisschen zu steuern. Da gibt  
88 es dann die drei Personen, die da – zumindest was mir bekannt ist. Es kann sein dass da  
89 auch hinter den Kulissen noch andere Kontakte gelaufen sind, aber – der Klaus Rückert,  
90 der Harald Picker und der Sigi Tatschl, die so Initiativen mal gesetzt haben und dadurch  
91 die einzelnen Ausbildungsvereinigungen, die irgendwo halt waren auch unter Zugzwang  
92 gebracht haben und auch Personen, die sich über die Entwicklung der Supervision Ge-  
93 danken gemacht haben unter Zugzwang gebracht haben, weil – ich glaub das war, ich  
94 weiß es nicht, 91? Na oder 92? Also in dem Zeitraum. Es war einige Zeit zumindest bevor  
95 die ÖVS gegründet worden ist. Das war im Mai 94 glaub ich in St. Pölten. Und im Vorfeld  
96 gabs eben diese verschiedenen Überlegungen auf die wir dann noch näher eingehen  
97 können, ich weiß nicht ihnen das reicht für die Supervision. Also das Bild war sehr viel-  
98 fältig und sehr bunt, aber wenig strukturiert. Also das ist oft so in der Anfangsszene,

99 auch in anderen Ländern – obwohl ich da weniger – ich komm ursprünglich aus  
100 Deutschland, aber als ich von Deutschland nach Österreich bin, hab ich mir über Super-  
101 vision noch überhaupt keine Gedanken gemacht. Ich bin 1970 von der Uni Erlangen  
102 Nürnberg mit einem Professor dann nach Salzburg gegangen und ich hab auch damals –  
103 ich komm eher aus der Sozialempirischen Ecke der Psychologie und weniger aus der  
104 Labor oder Experimentellen, von der Seite. Da waren das einfach für mich noch gar kei-  
105 ne relevanten Themen 1970. Aber da können sie auch sehen, wie schnell sich auch die  
106 Szene entwickelt hat. Ich glaube das spiegelt auch meine Entwicklung wieder, dass ich  
107 Ende der 70er Jahre dann schon Supervision entdeckt hab. Dazwischen war dann noch  
108 eine psychotherapeutische Ausbildung, die jetzt nicht ganz damit vergleichbar ist, wie es  
109 heute organisiert ist. Und plötzlich war das auch damals für professionelles Arbeiten,  
110 zumindest nach meiner Vorstellung, im sozialen Bereich – das war damals wirklich mehr  
111 eingeschränkt auf den sozialen Bereich – ist es notwendig auch sein Arbeit und sich zu  
112 reflektieren. Und wie gesagt, der Professor Schindler, der kam dann 74 oder so an die  
113 Uni, der war vorher im – weiß gar nicht wo der vorher genau war, aber er hat auch eine  
114 – also der war im Bereich der Jugendarbeit, auch der Justiz, der Bewährungshilfe tätig  
115 und auch beratend zumindest bei Jugendheimen, Jugendgefängnissen – und der kam  
116 dann 74 nach Salzburg an die Uni und hat praktisch sein praktisches Feld mit in den  
117 Lehrbetrieb auf der Uni Integriert. Also das ist eines, neben anderen, was jetzt für den  
118 Kontext gar nicht so wichtig sind und daraus ist die Idee entstanden sowas wie eine pro-  
119 fessionelle Ausbildung für Supervisoren zu machen, die auch in Zusammenarbeit mit  
120 entsprechenden Personen möglich gewesen ist. Damals der – da war auch grad irgend-  
121 wie eine Aufbruchsstimmung, wo es möglich war, dass auch solche Initiativen von der  
122 Universität und auch von entsprechenden Ministerien, vor allem vom Justizministerium,  
123 wo die – Sozialministerium auch – wo die Bewährungshilfe angesiedelt war, anders als  
124 heute. Heute ist das ja eine selbständige Autonome Organisation. Damals waren viele  
125 der Bewährungshelfer Beamte des Justizministeriums eigentlich nicht? Und die ersten  
126 Ausbildungsgruppen – so ist es entstanden – 79 haben die ersten Vorüberlegungen be-  
127 gonnen und der erste Universitätslehrgang in Salzburg war dann 1981-83. Damals war  
128 der viersemestrig, aber ziemlich geblockt. Mit drei Wochen durchgehende Lehre und  
129 Auseinandersetzung und das war der erst und in dem zweiten war dann der Sigi Tatschl  
130 schon Ausbildungsteilnehmer und da sieht man, wie Personen irgendwie die Entwick-  
131 lungen weitertragen. Und der Sigi Tatschl war in diesem zweiten Ausbildungsgang, der  
132 dann von 85-87 war und danach – der Schindler ist dann in Pension gegangen hat dann  
133 den Lehrgang mir übergeben. Also ich wusstet damals auch noch nicht genau, wie das  
134 Feld mich dann auch wirklich weiter erfasst und dass ich da dann bis heute, also bis zum  
135 Schluss, derzeit laufend bis ins Frühjahr 2012, dass ich das dann fast 25 Jahre mach.

136 I: Mein Stiefvater hat das gemacht bei ihnen.

137 (Geplauder irrelevant und Großteils unverständlich)

138 IP 4: (18:38) Und dieser, das ist ja alles noch vorher. Also dieser ersten beiden Ausbil-  
139 dungsgänge, also zum Beispiel jetzt vom Universitätslehrgang. Das war glaub ich über-  
140 haupt die erste geschlossene Ausbildung in Österreich, nicht nur als Universitäts- oder  
141 damals hieß es Hochschullehrgang. Danach kam glaub – ich glaub das war an der Lan-  
142 desakademie St. Pölten, da kam der René Reichel schon ins Spiel und die Petzoltgruppe  
143 in Führungszeichen, die auch in kurzer Zeit danach auch begonnen haben, das war  
144 speziell für kirchliche Einrichtungen, eine Supervisionsausbildung zu organisieren und  
145 so hat sich dann diese Szenen irgendwie weiterentwickelt und – Am Anfang zum Bei-  
146 spiel, was den Unilehrgang anbelangt, da war auch die Frau Gotthardt-Lorenz war – die

147 war nicht im ersten Lehrgang, sondern im zweiten 85-87 auch schon dabei. Kam die von  
148 Deutschland aus nach Österreich und ist vom Schindler eingeladen worden dort schon  
149 die Supervision mit dem Blick auf die Institution zu verankern. Das war im ersten Aus-  
150 bildungsgang eigentlich kaum der Fall, das gings eher um diese dyadischer Beziehung,  
151 schon auch natürlich ein bissl diese Geschichte der Organisation speziell, da waren die  
152 Hälfte der Teilnehmer zum Beispiel aus der Bewährungshilfe. Und die Bewährungshilfe  
153 hat damals, das heißt das Ministerium hat damals die Ausbildungsgänge der Teilnehmer  
154 bezahlt. Heute gibt es sowas eigentlich überhaupt nicht mehr aber der Hintergrund war  
155 der, dass die Bewährungshilfe dann gedacht hat, oder die Leute dazu verpflichten wollte,  
156 dass sie dann auch in ihrer Einrichtung Supervision machen. Auch die Unterscheidung  
157 zwischen externer und interner Supervision, die war noch gar nicht wirklich elaboriert.  
158 Und durch dieser Erfahrungen ist man dann draufgekommen, wie schwierig das eigent-  
159 lich ist interne Supervision zu machen und gleichzeitig Angestellter des Auftraggebers  
160 zu sein und – auch wenn das eine riesen Organisation ist – und dann Supervision zu ma-  
161 chen. Also die Erfahrungen haben dann eigentlich immer die Weiterentwicklung der  
162 Supervision betroffen – auch wenn die Bewährungshilfe dann im nächsten Lehrgang  
163 schon viel weniger Leute geschickt hat, weil sie gemerkt haben, die Leute haben Schwie-  
164 rigkeiten damit in der eigenen Organisation, auch jetzt nicht in der eigenen Gruppe, aber  
165 in der eigenen Region das zu machen. Trotzdem ist es irgendwie schwierig und auch für  
166 die Supervisanden, ist offensichtlich die Schwierigkeit: Ja wie unabhängig ist denn der  
167 Supervisor von der Organisation. Im zweiten hat sich das dann schon geändert, da kam  
168 dann schon viel mehr die Gruppe in den Fokus. Also Gruppensupervision. Da gibt es le-  
169 gendäre Videoaufnahmen, wo auch der Sigi Tatschl als Supervisionsteilnehmer und auch  
170 andere Personen, die heute in der österreichischen Supervisionslandschaft prominent  
171 vertreten sind. Eine Gruppensupervision live aufnehmen und mit – natürlich, die Leute  
172 sind heute zum Teil schon verstorben. Der Dr. Bauer war da so eine legendäre Gestalt  
173 von der SozAk in Linz. Und da war dann schon der Blick der Gruppensupervision und  
174 Teams auch immer noch ganz wenig und nicht – das hat sich dann im Lauf der Zeit erst  
175 entwickelt. Und über Teams und die Multiprofessionalität von Teams ist zwar theoretisch  
176 vorher schon reflektiert worden, aber auch: Was ist ein Team überhaupt? Wie ist  
177 die Besonderheit von Teamsupervision? Das heißt, bei Teams muss es ja einen organisa-  
178 tionalen Auftrage geben und und und. Also auch Auftragsklärung. Wie komplex, wie  
179 kompliziert das eigentlich ist. Das hat sich dann so peu a peu irgendwie entwickelt. Sie  
180 müssen mich stoppen...

181 I: Und wie kam es dann dazu, dass sie 1994 ein Gründungsmitglied der ÖVS waren und  
182 wie haben sie diese Zeit erlebt? (23:32)

183 IP 4: Also so weit ich mich zurückerinnere war die Schwierigkeit oder der Spagat oder  
184 die Kunst jetzt im nachhinein, war diese verschiedenen Ausbildungsvereinigungen und  
185 auch den Hochschullehrgang und die Personen in so eine Art Vereinigung – es war ur-  
186 sprünglich erst die Rede davon, ob es notwendig ist oder die Überlegung so etwas wie  
187 einen Dachverband – Aber ein Dachverband der quasi sowas wie ein Verband der Aus-  
188 bildungsvereinigungen sein soll. Dann wären aber all die Personen, die in der Supervisi-  
189 on schon tätig waren, im Feld, die wären praktisch außen vor geblieben. So bin ich ei-  
190 gentlich da hineingekommen als Person und der auch Verantwortlich war für den Hoch-  
191 schullehrgang. Damals gerade auch im Übergang sind dann aus dem Hochschullehrgang  
192 und Universitätslehrgänge, das ist auch so eine eigene Geschichte, weil die Universitäten  
193 sich bis zu diesem Zeitpunkt überhaupt nicht um die Abschlüsse der Hochschullehrgän-  
194 ge gekümmert haben. Das war dann so ein Kampf – Der Sigi Tatschl hat ja dann einen,  
195 eine Art Ausbildungsvereinigung gegründet, der universitär (unverständlich) – das war

196 eben eine ernste Angelegenheit, bis heute. Ich kenn den Sigi Tatschl glaub ich schon, also  
197 aus dem Kontext glaub ich ganz gut und es war aus gesetzlichen Gründen nicht möglich,  
198 dass der universitäre Abschluss in irgendeiner Weise eine – ein entsprechendes Diplom  
199 – es gab immer eine Bestätigung dass man diesen Hochschullehrgang absolviert hat.  
200 Universitär Graduiert war eigentlich eine ungesetzliche Bezeichnung. Das ist dann nur  
201 nicht weiter verfolgt worden. Der Sigi Tatschl und andere Ausbildungskolleginnen und  
202 Kollegen habe sich sehr da ins Zeug gelegt, zum Teil auch noch in der Zeit schon mit dem  
203 Professor Schindler auch nachher mit mir, aber es gab keine gesetzliche Basis auf der  
204 das durchsetzbar war und – ok das ist so auf dem Nebengleis, das müssen wir vielleicht  
205 nachher noch anschauen. Aber so bin ich irgendwie eingeladen worden und das war  
206 dann – da war im Hintergrund die Frau Gotthardt-Lorenz und weiß jetzt nicht genau –  
207 vielleicht der Helmut Haselbacher – nein der kam später. Obwohl der auch von Anfang  
208 an dabei war beim Unilehrgang oder Hochschullehrgang. Also die Frau Gotthardt-Lorenz  
209 und sicher noch einige andere Personen auch – wahrscheinlich der Sigi Tatschl von An-  
210 fang an. Das war ziemlich kompliziert und schwierig, also da niemanden irgendwie aus-  
211 zuschließen oder zu kränken, in dieser Vorphase der Gründung der ÖVS. Die alle an Bord  
212 irgendwie zu halten. Das war die Kunst glaub ich, dass alle eingeladen worden sind da  
213 mitzuwirken und Personen, die halt von Anfang an dabei waren, waren dann halt wie  
214 das immer ist die Gründungsmitglieder. Da war dann auch der René Reichel dabei und  
215 der Petzolt und die (unverständlich) wie eben der Schindler und Elfriede Montag oder  
216 so, die sind dann nur als Ehrenmitglieder – die waren dann gar nicht mich auf Grund  
217 ihres Alters auch aktiv beteiligt. Aber die waren auch dabei und haben das auch mitge-  
218 tragen. So dass quasi schon auch die einerseits der Geschichte der Supervision Rechnung  
219 getragen worden ist und dem Vielfältigen Bild, dass die Supervision geboten hat. Also  
220 mehr oder weniger professionell, also sozusagen in einer Halbprofessionellen Phase und  
221 das war die Kunst. Und dadurch, wenn ich das richtig in Erinnerung hab, weiß nicht ob  
222 da der Sigi Tatschl, ich hab das nur mal gelesen in dem Bericht von der Ingrid Walther,  
223 da ist er schon dabei. Das es die drei Personen gewesen wären. Meiner Erinnerung nach  
224 hat die Ankündigung vom Klaus Rückert und vom Harald Picker einen Supervisionsver-  
225 band zu gründen, so ist es in meiner Erinnerung, plötzlich eine richtig Dynamik in diese  
226 Überlegungen gebracht und es war glaub ich die Sorge, wenn jetzt zwei Personen schon  
227 einen Supervisionsverband Gründen, dann ist der quasi markiert und da ist dann glaub  
228 ich die Initiative vorwiegend von der Frau Gotthardt-Lorenz und vielleicht auch noch,  
229 sicher auch der Heinz Lorenz noch dabei und ein paar andere Leute, weiß ich jetzt aber  
230 nicht genau, ob der René Reichel auch da schon mit dabei war – der war auch schon von  
231 Anfang an mit dabei. Die Überlegung: Wir Gründen keinen Organisationsverband son-  
232 dern eine Personenvereinigung, die sich um die Entwicklung der Supervision bisher Ge-  
233 danken gemacht hat und auf fürderhin wahrscheinlich Gedanken machen wird. Das ist  
234 eine Kunst, dass da niemand abgesprungen ist. Das waren ÖBS, ÖAGG, ich weiß gar  
235 nichtmehr wie die alle hießen. Die ja selber eine riesen Organisation sind, aber mit ih-  
236 rem Supervisionsteil aber dann auch da einzuladen. Dann die ganzen, die es halt gege-  
237 ben hat, Ausbildungsträger, anders als heute. Heute gibt es ja mittlerweile 19 für dieses  
238 kleine Land, verschiedene Ausbildungsträger die anerkannt sind von der ÖVS.

239 I: Und was war das Ausschlaggebende für die Gründung der ÖVS und warum haben sie  
240 und ihre Kollegen es als notwendig empfunden eine Vereinigung zu gründen? (30:57)

241 IP 4: Ausschlaggeben war glaub ich, aber es war ja auch vorher, das spielt auch eine Rol-  
242 le. Die Frau Gotthardt-Lorenz kam aus Deutschland und 89 ist erst, das hatte ich auch  
243 gar nicht so in Erinnerung, die Deutsche Gesellschaft für Supervision, die DGsv gegrün-  
244 det worden. Da gabs vorher auch viele Initiativen und viele Dinge bis es zur Gründung

245 der DGSv so quasi als Berufsverband kam und sich hat es da im Hintergrund auch Kon-  
246 takte zwischen den prominenten Personen, in Deutschland war es der Weigand, der per-  
247 sönlich befreundet war mit der Frau Gotthardt-Lorenz. Also die hatten da auch sicher da  
248 schon Überlegungen: Wie kann den überhaupt die Supervision als Profession fußfassen?  
249 Also ausschlaggebend war die Überlegung, die Supervision zunehmend als eigenständi-  
250 ge Profession zu etablieren und das geht ohne ein entsprechenden Berufsverband oder  
251 Vereinigung nicht ja? Vielleicht in Österreich mehr als in Deutschland aber das weiß ich  
252 nicht. Österreich als Land der Vereine, das spielt sicher auch eine Rolle. (unverständlich)  
253 Wir drei könnten ja auch einen Verein gründen nicht? Und sagen ok. Aber da bei der ÖVS  
254 war dann schon die Überlegung, es gab ja vorher schon Fachtagungen und – Wie kann  
255 man Supervision auch als eigenständige Beratungsform losgelöst von den Psychothera-  
256 pieschulen, das ist auch nochmal eine eigene Geschichte, dass eben vor der Gründung  
257 der ÖVS, die Psychotherapieschulen oder Psychotherapeuten für sich in Anspruch ge-  
258 nommen haben, dass sie Supervision machen können. Also in ihrem Ausbildungsfeld  
259 okay, aber darüber hinaus war es auch so, dass die Psychotherapeuten, ich ha da ja zwei  
260 Seelen in meiner Brust, gedacht haben, sie sind prädestiniert dafür Supervision zu ma-  
261 chen aber hatten auch keinen Blick auf die Organisation. Der war mit Sicherheit viel frü-  
262 her in der Supervisionsszene da, als in der psychotherapeutischen Landschaft. Das sind  
263 alles so Dinge glaub ich, also einerseits die zunehmende Professionsentwicklung und  
264 auch dann natürlich die Frage: Wie kann man Ausbildungen bestimmten Qualitätsstan-  
265 dards – und das geht nicht ohne eine Vereinigung, die quas den Blick darauf hat nicht?  
266 Also vielleicht war das alles – nein es war schon in dieser Gründungsphase, weil es ist ja  
267 immer wieder diskutiert worden: Wie kann man ein Gremium schaffen, wo die ver-  
268 schiedenen Ausbildungsträger zum Beispiel zusammenkommen neben den Personen?  
269 Und dann auch später, wie ÖVS jetzt halt organisiert ist, auch Berufspolitische Aspekt  
270 und Felder. Und durch diesen Schritt, also so hab ich es in Erinnerung, das mögen ande-  
271 re vielleicht ganz anders sehen, das war wie: Wie beiden jetzt, der Harald Picker und der  
272 Klaus Rückert, beides sehr quirlige und flippige Personen, wenn die jetzt eine Vereini-  
273 gung oder irgendeinen Verband für Supervision gründen, ja dann kann man nur noch  
274 dem sich anschließen. Aber um das wirklich zu entwickeln, das war dann wirklich die  
275 weitblickende Geschichte wo die Frau Gotthardt-Lorenz glaub ich die wichtigste Rolle  
276 gespielt hat.

277 I: Und wo sahen oder sehen sie heute noch die die Vorteile dieser Vereinigung? (35:23)

278 IP 4: Also die, ich mein das hat sich ja innerhalb kurzer Zeit dann einfach ziemlich entwi-  
279 ckelt. Die ÖVS ist 94 gegründet worden. 97, drei Jahre später ist dann die ANSE gegrün-  
280 det worden, die aus – vorwiegend aus der Kooperation der deutschen, der DGSv, des  
281 Schweizer BSO Verbandes, den Niederländern und die Österreicher und da spielen auch  
282 wieder so persönliche Kontakte ein Rolle. Und das in Wien die Gründung der ANSE, drei  
283 Jahre später, fand ich, das war nicht nur ein symbolischer, nach Wien quasi, das Zentrum  
284 wo auch die Psychotherapie eigentlich sich entwickelt hat und damals war der Caspar  
285 Einem Innenminister – also der hat auch – das war dann ein großer Empfang wo Minis-  
286 terium und Magistrat Wien dabei waren. Da weiß ich zufällig das Gründungsdatum, weil  
287 es an meinem Geburtstag ist, am 21.11. und das war schon eine große Leistung auch der  
288 ÖVS, also diese Vernetzung weiter voranzutreiben und mittlerweile ist die ANSE eine –  
289 der Wolfgang Knopf ist ja Vorsitzender von der ANSE – ein Berufsverband europäischer  
290 Vereinigungen – Assoziationen der – ich weiß gar nicht, wie viele Länder sie mittlerwei-  
291 le umfasst. Also das war sicher eine ganz wichtige Aufgabe, die Vernetzung mit anderen  
292 – und man muss das ja auch in den politischen Zusammenhang setzen nicht? 89 war der  
293 Zusammenbruch des Ostblocks und 89 ist die DGSv gegründet worden. Aber das plötz-

294 lich – damit ist Wien wieder in die Mitte Europas gerückt – und die Ungarn waren glaube  
295 ich auch von Anfang an bei der Gründung der ANSE dabei. Weil in Ungarn gab es auch  
296 ein lange Tradition – gibt es eine lange Tradition der Supervision, die aber ganz anders  
297 verlaufen ist als in Österreich, aber die weitgehend durch diesen eisernen Vorhang für  
298 uns wenig bekannt war. Also diese Vernetzung – und die Italiener, ich weiß nicht ob die  
299 auch dabei waren – Italiener muss man sagen – Südtiroler, da gibt es eine sehr aktive  
300 Gruppe, dass die vielleicht auch dabei waren, ab da müsste man nochmal genauer nach-  
301 schauen, aber die wichtigen waren wirklich – Deutschland, Schweiz, Österreich und Nie-  
302 derlande. Und der erste ANSE-Vorsitzende war ja auch aus den Niederlanden – also das  
303 war eine wichtige Aufgabe. Die zweite wichtige Aufgabe war glaub ich, dass dann – das  
304 war ein schwieriger Prozess, zum Beispiel Ausbildungsstandards entwickelt worden  
305 sind und die ÖVS alle Ausbildungsträger, egal wie die Ausbildungen waren, alle Ausbil-  
306 dungsträger eingeladen hat, in eine – vorher waren das alles verschiedene Arbeitskreise,  
307 bevor die ÖVS gegründet wurde gab es eine Reihe von verschiedenen Arbeitskreisen –  
308 es gab einen Berufspolitischen Arbeitskreis, es gab einen Arbeitskreis für Ausbildungs-  
309 vereinigungen – vielleicht noch – die zwei sind mir jetzt in Erinnerung und die sind dann  
310 Teil der ÖVS geworden, also das ist in den Satzungen der ÖVS dann relativ schnell dann  
311 niedergeschrieben worden, die Konferenz der Ausbildungsträger, die sowas wie eine  
312 selbstverpflichtende Organisation erst war und mittlerweile gibt es ganz klare Regelun-  
313 gen, dass man als Ausbildungsträger teilnehmen muss und sich bestimmten Ausbil-  
314 dungsstandards verpflichtet und das schwierige war ja – die waren einerseits Konkur-  
315 renten auf dem Markt und doch waren sie im Diskurs, jetzt grad was die Ausbildungs-  
316 standards betrifft etwas zu entwickeln was für alle gilt, mehr oder weniger und das war  
317 ein langer zum Teil schwieriger Prozess, wo dann auch natürlich Ausbildungsorganisati-  
318 onen aufgehört haben oder – also es ist jetzt niemand wirklich ausgeschlossen worden,  
319 aber wo einfach dann unter dem Druck der entsprechenden Ausbildungsstandards das  
320 für kleinere Organisationen nicht mehr erfüllbar war oder – später jetzt diese Akademi-  
321 sierungsphase es den freien Ausbildungsträgern nochmal schwieriger gemacht hat, also  
322 das war ein langer Entwicklungsprozess bis zum heutigen Tag. Und dann auch – also das  
323 war einerseits die Standards für Ausbildungen, dann die Vernetzung mit andern europä-  
324 ischen Verbänden, dann – das war auch ein schwieriger Prozess, die Vernetzung mit an-  
325 deren Berufsverbänden, da gab es große Konflikte mit dem ÖBVP, also der Österrei-  
326 chischen Bundesvereinigung für Psychotherapie, die – ich glaub das habe ich sogar noch  
327 in dem Artikel noch miterfasst, weil in dieser Gründungsphase war das auch so, dass  
328 auch der ÖBVP für sich beansprucht hat, dass er Supervision vertritt und da gab es viele  
329 Gespräche, also erst auf kooperativer ebene und – es war dann aber so, dass dann relativ  
330 bald, nachdem die erste Supervisorenliste von der ÖVS herausgegeben worden ist um  
331 quasi nach außen treten zu können und auch sowas wie einen einfachen Konsumenten-  
332 schutz irgendwie darzustellen, dass dann unmittelbar danach der OBVP dann auch eine  
333 Supervisorenliste herausgegeben hat, in die konnte man sich aber anfangs selber einfach  
334 hineinreklamieren, da gab es noch keine Standards. Mittlerweile – da kann man sagen  
335 aus dem Diskurs, der auch sehr konflikthaft zum Teil verlaufen ist, ist auf jeden Fall auch  
336 – hat auch ein Qualitätsentwicklung bei der Supervisorenliste des OBVP stattgefunden.  
337 Mittlerweile ist es nicht so, dass man sich da einfach reinreklamieren kann sondern  
338 nachweisen muss, dass man entsprechende Ausbildungen oder entsprechende Ausbil-  
339 dungselemente besucht hat, was weiß ich – zum Thema Organisationsentwicklung oder  
340 Organisationsberatung auch, also dass auch der Blick auf die Organisation von den Psy-  
341 chotherapeuten und Psychotherapeutinnen als wesentlicher – und das Feld als wesentli-  
342 cher Faktor für die Qualifizierung von Supervision betrachtet worden ist. Also es kam  
343 jetzt nicht dazu, dass dann der ÖBVP sich nur auf das Feld der Psychotherapie und der

344 psychotherapeutischen Beratung – die Psychologen spielen dann ja nochmal eine eigene  
345 Rolle – das Feld der psychologischen Beratung. Das die dann davon Abstand genommen  
346 hätten und sich als Supervisoren in die ÖVS integriert haben – Partiiell oder zum Teil  
347 schon, weil manche Personen sind in beiden Listen vertreten. Also es gibt eine hohe An-  
348 zahl von ÖVS Supervisoren und Supervisorinnen, die auch nicht nur jetzt Mitglied beim  
349 ÖBVP sind, weil sie auch in ihrem andern Beruf psychotherapeutisch tätig sind, sondern  
350 auch auf der Liste des ÖBVP als Supervisoren eingetragen sind. Das weiß ich, weil wir  
351 Ende der 90er Jahre eine große umfassende Studie gemacht haben zur Entwicklung der  
352 Supervision in Österreich, wo wir repräsentativ alle Mitglieder der ÖVS und des ÖBVP  
353 erfasst haben und entsprechende Daten dann erst einmal generiert haben. Also das war  
354 auch das Gespräch mit ähnlichen Beratungseinrichtungen, später kam dann die Ge-  
355 schichte mit dem Coaching, da gibt's zwar einen eigenen Coachingdachverband, den ACC  
356 oder ANC, das weiß ich jetzt nicht genau – die zwar dabei geblieben sind, ihren eigenen  
357 Verband – aber wo es immer wieder einen fachlichen Austausch gibt. Also das ist auch  
358 ein Verdienst der ÖVS, dass die ÖVS jetzt nicht irgendwie einfach abgeschottet hat son-  
359 dern auch immer wieder versucht hat Vernetzungen herzustellen zu anderen Bera-  
360 tungsverbänden – sagen wir mal so. Und eben die Etablierung der Profession Supervisi-  
361 on, die am Weg ist, die ist noch nicht abgeschlossen, aber es ist so, dass – und dann  
362 durch die Entwicklungen, durch die entsprechenden Veränderungen der universitären  
363 Gesetze, die universitären Abschlüsse zumindest einen gewissen Schutz darstellen und  
364 das kann sich jemand jetzt wie damals „illegal“ der Sigi Tatschl und seine Kollegen und  
365 Kolleginnen, universitär graduiert ist es mittlerweile ja. Da gab es den Zwischenschritt  
366 des akademischen Supervisors, der akademischen Supervisorin, das war auch bei uns  
367 auf der Uni so. Das war dann gesetzlich geschützt – also da war dann auch klar dekla-  
368 riert, wer eine Ausbildung gemacht hat und diese Bezeichnung – die Bezeichnung war  
369 geschützt – aber der Beruf ist nach wie vor – Supervisor kann jeder sich auf die Tür oder  
370 auf seine Visitenkarte schreiben und Coach genau so, das ist so. Also das ist noch nicht  
371 abgesichert. Im Übrigen war es so – also ich kam aus Deutschland – da war es klar, da  
372 gab es schon entsprechende Gesetze. Also Diplompsychologe konnte sich nur jemand  
373 nennen, der auch an der Uni studiert hat, aber in Österreich war die Berufsbezeichnung  
374 Psychologie bis zum Psychologengesetz auch nicht geschützte, das ist aber erst Anfang –  
375 91 ist das passiert. Also wo durch das Psychotherapiegesetz und das Psychologengesetz  
376 plötzlich geschützte Berufsbezeichnungen vorgelegen sind. Und wenn ich vorher Psy-  
377 chotherapie gemacht hab, aber es nie Psychotherapie nennen durfte, war das eigentlich  
378 – also jeder Arzt hätte mich wegen Kurpfuscherei anzeigen können, wenn ich sag, ich  
379 arbeite psychotherapeutisch. Wir haben psychotherapeutisch gearbeitet, mussten es  
380 aber Beratung nennen. Die Entwicklung der Supervision – ich weiß nicht ob in 10 Jahren  
381 – dass man vielleicht sagt, Supervision ist auch eine bestimmte geschützte Berufsbe-  
382 zeichnung. Derzeit würde ich sagen schaut es noch nicht so aus, aber was in 10 Jahren ist  
383 ... Das war auch was, was die ÖVS zur Professionalisierung der Supervision – das ist si-  
384 cher nach wie vor ein wichtiges Ziel und vielleicht auch am Ende mit dem Zielt, dass man  
385 sagt – also in Deutschland gab es schon an der Uni Kassel, aber die gibt es mittlerweile  
386 so auch nichtmehr ein Studium der Supervision, aber das war die einzige Universität, wo  
387 ein Diplomsupervisor/in eine Berufsbezeichnung war. Mittlerweile ist es auch so wie bei  
388 uns, als Universitätslehrgang organisiert, weil aus verschiedenen berufspolitischen Grün-  
389 den – aber es war nur eine Universität, also im deutschsprachigen Raum. In Ungarn gab  
390 es schon auch vorher solche Ausbildungen und interessanterweise auch jetzt zum Bei-  
391 spiel in Tschechien gibt es eine universitäre, getrennte Ausbildung für Supervisorinnen  
392 und Coaches. (49:02)

393 I: Gibt es auch Nachteile oder gab es Startschwierigkeiten bei der Gründung?

394 IP 4: Ja Startschwierigkeiten gab es eine Menge. Also das ist so wie in der Supervision,  
395 wenn man anfängt holpert es oft. Es gab viele Startschwierigkeiten, aber der – ich glaub  
396 das wichtige ist, auch dann in der Beratung, jetzt nicht die Beratung abzurechnen und zu  
397 sagen: Aha woran liegt's? Was machts so schwierig? Und das war auch in der ÖVS. Also  
398 die ÖVS hat sich aus meiner Sicht immer dadurch besonders ausgezeichnet, dass dort  
399 ein lebendiger Diskurs stattgefunden hat ohne, dass das Damoklesschwert über Perso-  
400 nen oder Verbänden stand, ausgeschlossen zu werden. Das Bestreben war wirklich,  
401 möglichst breit und viele Leute da rein zu bringen und dadurch gabs natürlich auch gro-  
402 ße Schwierigkeiten zum Teil. Also bis – Ich überblick es vielleicht mehr für die Konfe-  
403 renz der Ausbildungsträger, als für die Gesamtvereinigung, also das weiß vermutlich die  
404 Frau Gotthardt-Lorenz oder die Margot Scherl, aber die können sie jetzt ja nicht befra-  
405 gen, aber vielleicht machen das ja andere, die war dann die Nachfolgerin, als Vorsitzende  
406 der ÖVS. Und der Wolfgang Schüers, ich weiß nicht ob sie mit dem auch noch reden, das  
407 war der stellvertretende Vorsitzende von der ÖVS. Die Angela und der Wolfgang waren  
408 so quasi der Motor in dem Vorstand. Da gab es viele Konflikte. Also zum Beispiel, wie  
409 wird die Mitgliedschaft in der ÖVS vergeben. Wer kann eingetragenes Mitglied werden,  
410 zum Beispiel ohne nachzuweisen weil die Leute – so wie ich auch – weil die Leute, die  
411 auch an dieser Gründung beteiligt waren, hatten meistens keine eigene Supervisions-  
412 ausbildung, waren aber schon lange als Supervisoren tätig. Und anerkannte Supervisi-  
413 onsausbildungen hat es ja erst durch die Gründung der ÖVS dann gegeben nicht? Also  
414 welche Supervisionsausbildungen werde anerkannt zum Beispiel. Weil die waren quali-  
415 tativ von der Länge und von den Ansprüchen, von den Anforderung, sehr sehr unter-  
416 schiedlich. Und das war glaube ich eine Schwierigkeit in der Anfangsphase, jetzt nicht  
417 gleich zu sagen –also die Machtfrage so zuzuspitzen, dass da nur bestimmte Ausbil-  
418 dungsvereine bestimmen, wer kann drin bleiben und wer wird ausgeschlossen. Das zu  
419 verhindern, war ein sehr schwieriger Prozess und auch mit Konflikten. Wie zum Beispiel  
420 auch Standards, die heute gültig sind, das war am Anfang – ich mein die wesentlichen –  
421 Zumindest die, die einen Masterabschluss machen unterliegen natürlich bestimmten  
422 universitären Kriterien, was auch den Umfang, die Länge der Abschlussarbeit angeht.  
423 Bei uns im Universitätslehrgang gab es schon auch immer Abschlussarbeiten von Anfang  
424 an, in einem bestimmten Umfang. Das war bei anderen zum Beispiel nur eine Darstel-  
425 lung eines Supervisionsverlaufs. Also so muss man sich das vorstellen. Und jetzt aber zu  
426 sagen: Lasst und gemeinsam Standards, denen wir uns alle Verpflichten entwickeln, ob-  
427 wohl wir gleichzeitig Konkurrenten auf dem Markt sind, können sie sie vorstellen, dass  
428 das ziemlich schwierig und ziemlich konflikthaft war, aber letztlich dazu geführt hat - ist  
429 sicher ein Verdienst dieser Personen und der Vereinigung, dass es Möglich geworden ist  
430 zum Beispiel verbindliche Standards zu entwickeln, wie jetzt vorgeschrieben ist: Min-  
431 destens 75 Lernsupervision in verschiedenen Settings, dass gab es damals noch alles  
432 nicht und eine bestimmte Anzahl von Lehr Supervisionen im Ausmaß von mindestens  
433 50 Stunden, in zwei verschiedenen Formen, nämlich als Gruppensupervision und als  
434 Einzellehrsupervision. Also das klingt jetzt relativ einfach, aber der Prozess dahin und  
435 Abschlussarbeiten und Ausbildungen, eine Bestimmte Länge und bestimmte Ausbil-  
436 dungsinhalte im Kurrikulum vertreten sein müssen und die Kurrikula vorgelegt werden,  
437 die Ausbildungsverträge vorgelegt werden, wir wird aufgenommen? Das war alles ziem-  
438 lich schwierig, also welche Voraussetzungen müssen Leute mitbringen, damit sie in eine  
439 Supervisionsausbildung aufgenommen werden über das Alter hinaus. Also das Alter, das  
440 war relativ schnell, weil klar war, dass Leute, die in Supervisionsausbildungen gehen  
441 haben einfach eine bestimmte Berufserfahrung. Aber mittlerweile gibt es Trends an ver-  
442 schiedenen Unis, zum Beispiel – oder die Idee zumindest, Masterlehrgänge als quasi  
443 Aufbauend auf ein Bakkalaureatsstudium für Supervision und Coaching zu machen, was

444 ich für schlecht halte, weil die Leute keine Berufserfahrung haben. Also die mindestens  
445 fünfjährige Berufserfahrung war dann ein wichtiger Punkt und Selbsterfahrung und ei-  
446 genen Supervisionserfahrung. Also das alles, diese Kriterien sind alle erst in dieser Kon-  
447 ferenz der Ausbildungsträger entwickelt worden und das schwierige war – unter Kon-  
448 kurrenten. Und das ist ein find ich – war schwierige – aber ein wirklich großer Verdienst  
449 nicht? Und dann auch die Berufspolitischen Arbeitskreise in den Regionen. Also die ÖVS  
450 hat sich ja nie irgendwie als so eine zentralistische Vereinigung verstanden sondern ver-  
451 sucht also auch in den Regionen und da gibt's – auch da gab es natürlich Schwierigkei-  
452 ten, diese Regionalvereinigungen am Leben zu halten, dass die auch dort entsprechend  
453 Vernetzt sind, die Supervisoren und Supervisorinnen und entsprechend auch Tagungen  
454 in der Region abhalten –das hat sich alles erst entwickelt. Zum Beispiel, ganz wichtig  
455 war, potentielle Auftraggeber in die ÖVS hereinzuholen. Tagungen gemeinsam mit Auf-  
456 traggebern, was erwarten die von Supervisoren, von Coaches dann später – das ist  
457 nochmal eine eigene Zäsur das Coaching. Also sich darüber wirklich auf einem professi-  
458 onellen Niveau Gedanken zu machen und auch ins Feld immer zu gehen. Das ist auch  
459 eine eigene Geschichte, die ersten Vorsitzenden waren alles Frauen. Das ist auch anders  
460 als in anderen Verbänden... Das waren keine Quotenfrauen, das waren wirklich Perso-  
461 nen, die in der Szene sehr aktiv gewesen sind. Und der Wolfgang Knopf war der erste  
462 männliche ÖVS Vorsitzende und jetzt ist wieder eine Frau ÖVS Vorsitzende auch eine die  
463 bei uns am Unilehrgang die Ausbildung gemacht hat. Also so sieht man die Personen und  
464 Entwicklungen und so einfach vernetzt sind. Keine Ahnung ob ich jetzt ihre Frage be-  
465 antwortet habe.

466 I: Ja irgendwie. Was war diesbezüglich noch wichtig, also was können sie im Bereich der  
467 Supervision noch erzählen? 58:12

468 IP 4: Ein wichtiger Sündenfall in der Supervisionsszene, die ÖVS ist so benannt worden  
469 und hat sich auch so verstanden und mit dem verstärkten Aufkommen des Coachings als  
470 Beratungsform war die Supervision auch gezwungen sich damit auseinanderzusetzen:  
471 Ist Coaching grundsätzlich etwas anderes? Und der Universitätslehrgang für Supervision  
472 und Coaching bei dem der Wolfgang Knopf ja auch prominent vertreten ist, oder glaub  
473 ich sogar leitet mit der Kornelia Steinhardt zusammen. Der Sündenfall bestand darin,  
474 dass die einfach ihren Lehrgang so benannt haben „und Coaching“, ohne dass wir den  
475 Begriff des Coaching in der ÖVS aber auch unter den Ausbildungsträgern ausführlich  
476 reflektiert hätten. Es gab eine ANSE Konferenz im Jahr 2000 die sich damit auseinander-  
477 gesetzt hat, aber da war SuCo längst gegründet. Und der SuCo hat dadurch auch, im posi-  
478 tiven kann man sagen das geöffnet, dass wir uns Gedanken – dass jetzt einfach eine Aus-  
479 bildungsorganisation, dass geht jetzt gar nicht um die Qualität der Ausbildung, das hat  
480 jetzt damit gar nichts zu tun, sondern einen zusätzlichen Begriff eingeführt hat und  
481 dadurch natürlich die andern Ausbildungsträger ziemlich unter Druck gesetzt hat. Denn  
482 wenn es einen gibt, der sagt: Wir bilden aus für Supervision und Coaching. Und das  
483 „und“ war eine heiße Diskussion. Sie kennen sich offensichtlich schon ganz gut aus. Wir  
484 haben eine Vorlesung bei der Frau Prof. Steinhardt (unverständlich) – Und da war: Was  
485 heißt das „und“? Ist Coaching etwas anderes als Supervision? Ist Coaching mehr oder  
486 weniger subsummiert unter dem Begriff der Supervision? Das ist übrigens eine Diskus-  
487 sion, bis heute eigentlich nicht wirklich abgeschlossen ist – Also das war auch ein mar-  
488 kanter Punkt, wie die – Das ging sogar bis dahin, ob die ÖVS einen neuen Namen  
489 braucht. Das ist bis heute noch die Diskussion. Also das war der erste „Sündenfall“ und  
490 die Konsequenzen, die sich daraus entwickelt haben, dass plötzlich die meisten Ausbil-  
491 dungsträger unmittelbar nach dem der SuCo so bezeichnet hat, viele einfach in ihr Curri-  
492 culum die Bezeichnung Coaching, also in den Titel, gar nicht in das Curriculum, das war

493 der Streitpunkt, in den Titel Coaching aufgenommen haben. Und der nächste Punkt war  
494 dann der, dass die Diskussion so weitergeht: Wir könnten ja auch noch ein anderes Feld  
495 da irgendwie dazu nehmen, nämlich Organisationsberatung. (01:01:46) Mit der Organi-  
496 sationsentwicklung ist das ein bisschen anders, weil das war schon immer Teil des Cur-  
497 riculums, also die Organisationsberatung quasi (unverständlich) von der Organisation  
498 einen ganze Organisation zu beraten ist ein ganz anderer Prozess als quasi in einer – in  
499 einem Subsystem einer Organisation Supervision zu machen und von da aus quasi fast  
500 umgekehrt was in die Wege zu leiten – von unten nach oben. Also dann der nächste Sün-  
501 denfall war, dass Leute einfach in ihren Titel Supervision, Coaching und Organisations-  
502 beratung aufgenommen haben, ohne das sich das in den Curricula abgebildet hätte. Und  
503 das waren auch heiße Diskussionen, wo es wirklich auch sehr konflikthaft zugegangen  
504 ist.

505 (01:03:00 – 01:13:20 Toiletten- und Kaffeepause)

506 IP 4: So dann schauen wir mal wo wir wieder einsteigen können.

507 I: Genau, eben jetzt kommen dann noch Fragen zu ihrer Ausbildung. Sie haben ja einen  
508 Abschluss in dem Studienfach Psychologie. Was hat sie dazu bewogen sich in der Super-  
509 vision zu etablieren?

510 IP 4: (lacht) Also die spannende Geschichte, warum ich überhaupt Psychologie studiert  
511 hab, also das fängt wahrscheinlich da schon an, was mir lange Zeit gar nicht so bewusst  
512 war. Ich hab 1966-70 Psychologie Uni in Erlangen/Nürnberg studiert und wie natürlich  
513 immer bei solchen Studiengängen, aber wahrscheinlich auch bei anderen gibt es da bio-  
514 graphische Aspekte, Erfahrungen, die bei der Studienwahl manchmal bewusst und  
515 manchmal unbewusst eine Rolle spielen. So war das auch bei mir – das ist ja jetzt nicht  
516 die Frage, aber das führt vielleicht irgendwie auch zu der Supervisionsschiene. Ich bin  
517 wie gesagt in Deutschland Psychologie studiert, das war eher experimentell, sozialempiri-  
518 sch. Also Psychotherapie kam da auch im Studium – halt auch so die Richtung – es gab  
519 schon Schwerpunkte wie klinische Psychologie, das hat sich damals schon abgezeichnet  
520 als ich meine ersten Praktika in der Psychiatrie gemacht habe, die zum Teil wirklich  
521 Furchterregend waren und ich bin eigentlich durch den Wechsel da nach Österreich –  
522 ich hatte ja da an der Uni dann promoviert und diese Themen – meine Diplomarbeit hat  
523 sich beschäftigt mit die Einstellung – so hieß es damals, das war so in der Mitte der 60er  
524 Jahre, die erste Bildungsoffensive in Deutschland, das Kinder von Arbeiterinnen und  
525 Arbeitern an die höheren Schulen kommen – interessanterweise jetzt wieder so ein  
526 Thema. Das war meine Diplomarbeit: Die Einstellung von Arbeitereltern zur höheren  
527 Schule. Dann meine Promotion war: Sozialstatus und Intelligenz. In dieser ganzen Debat-  
528 te, die damals insbesondere in Amerika geführt worden ist, das Kinder von Afroameri-  
529 kanern politisch korrekt – ich weiß jetzt gar nicht ob das politisch korrekt ist aber – man  
530 darf ja nicht wie beim Tom Sawyer Neger sagen – also das die Afroamerikaner dümmer  
531 seien als die Kinder von Weißen. Also in dem Kontext hab ich dann untersucht, Kinder  
532 aus verschiedenen Sozialen Gruppierungen. Und das war eine ziemlich große Studie und  
533 dann war mein Habil hat sich beschäftigt mit den Determinanten des Schulerfolgs – so  
534 quasi: Ist der Schulerfolg vorhersagbar? Und eigentlich, bin ich später draufgekommen,  
535 eigentlich hab ich da meine eigene Geschichte beforscht. Plötzlich hab ich gedacht: He  
536 das sind ja deine Themen. Also wo es schon irgendwie immer um diesen Aspekt der so-  
537 zialen Reflexion und der sozialen Unterdrückung in irgendeiner Form ging. Aber ich hab  
538 damals noch überhaupt nicht daran gedacht, dass das irgendwie in die Richtung geht.  
539 Bei der Habil, das war dann im Jahr 86, da war ich schon als Supervisor tätig und das

540 war dann auch grad der Übergang zur Übernahme des Hochschullehrgangs für Supervi-  
541 sion. Für mich war das auch schon so ein Punkt und ich hab eigentlich die Psychothera-  
542 pie und solche Verfahren um die gesellschaftliche Verquickung von psychischen Phäno-  
543 menen mit den Lebensumständen und Verhältnissen unter denen man aufwächst und  
544 bis hin natürlich zu den mikrosozialen Verbindungen in der Familie, aber auch makro-  
545 soziale, wie die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse. Also da hat mich das zunehmen  
546 interessiert und die Supervision halte ich ja auch irgendwie für ein barmherziges Ver-  
547 fahren, weil dort Unvermögen geäußert wird, aber Unvermögen und nicht dass das jetzt  
548 quasi so dargestellt wird, das muss man besser machen oder – Sondern: Aha, woher  
549 kommt das, wie hat sich das entwickelt? Dieses scheinbare Unvermögen erstens mal  
550 auszusprechen und auch zu verstehen. Und das war wahrscheinlich immer so eine un-  
551 bewusste Triebfeder. Und ich war immer auch in sozialen Einrichtungen tätig, also seit  
552 dieser Zeit, ich würd mal sagen 1973. Wir hatten auch eine Beratungsstelle an der Uni,  
553 da ist noch heute so eine Beratungsstelle, aber die war damals speziell die Beratungs-  
554 stelle des Magistrates Salzburg für Kinder und Jugendliche. Und da bin ich immer natür-  
555 lich konfrontiert gewesen mit den Schicksalen von Familien, Kindern und Jugendlichen  
556 und auch die Entwicklung von – damals gab es ja therapeutische Wohngemeinschaften,  
557 sowas gab es damals gar nicht. Damals gab es Kinder und Jugendheime, die manchmal  
558 mehr oder weniger einer Kinder und Jugend Strafanstalt geglichen haben. Also diese  
559 soziale Triebfeder auch irgendwie aus meiner eigenen Entwicklung heraus, die hat es  
560 wahrscheinlich immer gegeben und die mich dann auch bewogen hat – meine ersten  
561 Supervisionen waren dann bei der Telefonseelensorge, wo zum Beispiel auch immer  
562 wieder Menschen, die am Rande der Gesellschaft, einsame Menschen und Menschen mit  
563 psychiatrischen Erfahrungen. Dann hatte ich das Glück, dass ich da in Salzburg in eine  
564 Situation hineingekommen bin wo die Psychiatrie sich entwickelt hat und aufgemacht  
565 hat und das war in der Person vom Professor Gasdagger, der so diese Ideen von Basallia  
566 und Caruso – also das waren so Personen, die irgendwie so die soziale Verflechtung des  
567 psychischen sehr stark getragen haben und

568 da war es natürlich sehr interessant dabei zu sein. Und auch entsprechend in Supervisi-  
569 onen das zu reflektieren. Also so würd ich das sehen. Spannende Frage, weil ich da noch  
570 nicht so darüber nachgedacht habe, wie ich überhaupt dazu gekommen bin dann so Su-  
571 pervisionen zu machen. Also ich würd sagen, die ersten Supervisionen waren eher so-  
572 was wie counseling und Beratung für soziale Einrichtungen. Die ersten Erfahrungen wa-  
573 ren auch so die – geht so durch die Hintertür einer Organisation hinaus – eine Gruppe  
574 kontaktiert einen und sagt: Wir möchten Supervision mit ihnen machen. Da gab es am  
575 Anfang wirklich keine Auftragsklärung mit der Organisation und man hat sich teilweise  
576 auch mit denen Verbündet irgendwie gegen die Organisation, die irgendwie so schwarz  
577 weiß als Bedrohung oder auch von außen bedroht wurden. Also da waren so Einrich-  
578 tungen wie, das war dann schon in den 90er Jahren, Jugendheime, wo wir hingegangen  
579 sind und auch versucht haben Jugendheime zu reformieren. Da gab es auch so ein paar  
580 Untersuchungs- und Forschungsprojekte damals an der Uni. Also so war diese Annähe-  
581 rung an die soziale Szene, aber die Wirtschaft war da noch weitgehend ausgeschlossen.  
582 Obwohl mein unmittelbarer Chef, der hat den Lehrstuhl für Sozial- und Organisations-  
583 psychologie da eingenommen und auch die pädagogische Psychologie – und dort war ich  
584 eigentlich mehr tätig und weniger eigentlich im Bereich der Organisationspsychologie.  
585 Also so war mein Annäherung an das Feld und ich würd auch sagen noch heute, acht von  
586 zehn Supervisionen mach ich eigentlich in Sozialeinrichtungen. Und das Feld der Wirt-  
587 schaft, da gibt es schon – aber aus dem komm ich halt nicht und das ist nach wie vor et-  
588 was, was ich seltener mache und wahrscheinlich bleibt es so. Also so war meine Annähe-  
589 rung, dass mich die Supervision und natürlich dann auch die Übernahme des Lehrgangs,

590 das war dann nochmal so ein Quantensprung für mich. Also vorher würd ich sagen, habe  
591 ich Supervisionen eigentlich auch aus Diskussionen mehr oder weniger handgestrickt  
592 wahrscheinlich gemacht und mich auch theoretisch noch gar nicht so wirklich damit  
593 auseinandergesetzt aber das war zwangsläufig mit der Übernahme des Lehrgangs – da  
594 war ich zwar immer als Lehrender, aber für ein Fach, das es heute so im Lehrgang gar  
595 nicht mehr gibt. Damals hat der Schindler auch die Idee, dass die Psychologie wichtige  
596 Erkenntnisse für die Supervision liefert, was ja partiell stimmt aber – und da war ich  
597 immer für Kommunikation oder allgemeine Psychologie oder Theorien – einmal habe  
598 ich referiert über den August Aichhorn, die Verwahrlosung – also dieses Phänomen, also  
599 solche Themen sind da gewesen. Aber wirklich die Übernahme dann dieses Erbes, das  
600 war mir wahrscheinlich auch damals gar nicht so bewusst, was ich da eigentlich über-  
601 nehme und was da eigentlich auf mich zukommt, im positiven Sinne im weitesten. Da  
602 habe ich mich dann intensiv theoretisch und auch praktisch auch - durch die theoretische  
603 Beschäftigung bekommt man dann auch noch andere Blickwinkel. Wenn ich an die  
604 ersten Supervisionen denke in eine Jugendamt oder – da hab ich zwar gewusst wer da  
605 der Chef im Jugendamt ist, aber wenn das Team gesagt hat: Wir wollen den Chef nicht  
606 dabei haben. Dann ist das gar nicht weiter reflektiert und hinterfragt worden, sondern  
607 der Teil des Auftrags ist dann einfach von der Gruppe, die einen anfragt, übernommen  
608 worden. Was aber dann schwierig ist in dem Moment, wo man auch die Vorgesetzten –  
609 man kann nicht Supervision vorbei an den Leitungspersonen machen. Also diese Er-  
610 kenntnis ist dann durch die Erfahrungen und natürlich auch verstärkt durch die theoretische  
611 Auseinandersetzung gewachsen. Also so würde ich das sehen. Aber die soziale –  
612 das ist sicher noch heute so – die Welt ist voller Ungerechtigkeiten, aber wenn ich ir-  
613 gendwie da am Rand beteiligt bin, dann kann ich zumindest mal nicht still sein, das  
614 macht dann nicht nur Freunde, das ist klar. Also das hat sicher einen biographischen  
615 Hintergrund, dass ich mich mit so sozialen Fragen eigentlich immer beschäftigt habe  
616 und natürlich auch ein Kinder der 68er Generation war und da politisch – jetzt nicht  
617 vorderster Front - aber immer irgendwie auch damals im Studium, mich mit solchen  
618 Fragen auseinandergesetzt habe.

619 I: Und wer waren ihre Lehrer, Trainer oder Vorbilder? (01:26:49)

620 IP 4: Naja, das eine war eben der Professor Schindler. Also mit dem mittlerweile – der ist  
621 87 – so ein freundschaftliches, väterliches Verhältnis sich entwickelt hat. Das war am  
622 Anfang nicht so. Da hab ich oft gar nicht gewusst, was seine Ideen sind oder – das war ja  
623 auch für mich so ein fremdes Feld. Der hat aber sicherlich diesen Blick geschärft, inso-  
624 fern – die Art und Weise, dass er wirklich vorausschauend sowas entwickelt, was sich  
625 dann – der Hochschullehrgang – das hat mir der Wolfgang Weigand dann irgendwann  
626 mal, bei der 25 Jahr Feier hat er das erzählt, das wusste ich gar nicht, dass das der zweit-  
627 älteste Hochschul- oder Universitätslehrgang glaub sogar im europäischen Raum war.  
628 Also das war mir alles gar nicht so bewusst, wie Geschichtsträchtig eigentlich diese Ge-  
629 schichte ist. Also den würde ich, was das Feld der Supervision anbelangt – ich mein ich  
630 hab viel dann von Kolleginnen und Kollegen gelernt, die zum Teil sogar ein bisschen  
631 jünger sind als ich, würd ich sagen. Von der Frau Gotthardt-Lorenz habe ich wahnsinnig  
632 viel gelernt, also mit ihrem Blick auf die Organisation. Das ist ja auch ein Schwerpunkt  
633 mittlerweile unseres Lehrganges da – die Organisationssupervision. Machen natürlich  
634 andere auch, das ist klar, weil das jetzt so eigentlich Standard ist und Auftragsklärung  
635 und den komplexen Prozess im Dreieck zwischen Auftraggebern, Supervisandinnen und  
636 Supervisor und Supervisorin, irgendwie den Auftrag zu klären und dabei den eigentli-  
637 chen Arbeitsauftrag nicht vergessen, die Klienten und das Feld der Klientinnen – das  
638 habe ich sicher von ihr gelernt, da kann ich nicht sagen, das ich da jetzt so quasi vor ihr

639 so Vorbilder hab, also sie gehört sicher dazu. Wenn sie das liest wird sie sagen: Na. Weil  
640 das hält sie ganz schwer aus. Und letztlich, obwohl der Roth, der mit dem ich dann ge-  
641 kommen bin, der hat auch sowas wie eine Vorbildfunktion, weil er zugelassen hat, dass  
642 ich auch Dinge mit ihm diskutieren konnte. Wir waren sogar als Kontrahenten bei der  
643 Schulreformkommission um das Thema Hochbegabung. Er dafür, ich dagegen. Also  
644 nicht, dass man begabte Kinder fördert, sondern die Art und Weise und die Struktur. Es  
645 gab ja eine Zeit lang die Tendenz die Kinder irgendwie auszugliedern und in sogenannte  
646 Eliteschulen – die Diskussion gibt es ja immer noch und so – und ohne dass es mir zum  
647 Nachteil geraten ist, also dass ich wirklich auch das Gefühl hatte, ich kann auch ganz an-  
648 derer Meinung sein als er, ohne dass das jetzt negativ für mich ausgeht. Er war mein  
649 Vorgesetzter. Natürlich hatte ich da auch Ängste, aber dass sowas möglich ist, ohne dass  
650 es gleich dazu führt, dass man dann eben ausgeschlossen wird, das verdanke ich sicher  
651 ihm. Und das ist auch was, was ja in der Supervision ein wichtiger Punkt ist, dass Leute  
652 oft mal Meinungen vertreten in einer Gruppe, die jetzt gegen die Gruppennorm sind,  
653 ohne dass die Person dann Angst haben muss ausgeschlossen zu werden aus der Grup-  
654 pe, sondern dass sich dann die Gruppe, das Team, sich überlegt: Welche Funktion hat  
655 denn der Außenseiter oder die Außenseiterin für die Gruppe, für die Aufgabe? Und nicht  
656 gleich zu sagen: Wir schließen des aus, den können wir nicht mehr brauchen, oder die.  
657 Also das sind so Erfahrungen die ich, also Gott sei Dank da an der Uni machen konnte,  
658 grad jetzt im Bezug auf den Roth. Und dann würd ich auch sagen, das sind die – der Re-  
659 wers – Also ich hab das noch nie so überlegt die Frage, das ist jetzt so aha - der Rewers,  
660 das war der Fachbereichsgründer und damals Institutsgründer. Der war ein Phäno-  
661 menologe im konservativen Sinn, was nicht nur negativ ist, aber der hatte wirklich eine  
662 Seele für die Not von Kindern und Jugendlichen. Und wir hatte damals wirklich mit  
663 schwierigen Situationen zu tun, wo Kinder aus Heimen ausgewiesen worden sind, von  
664 der Polizei gesucht wurden, 16-17 waren und nicht mehr ins Heim zurückwollten und  
665 der hat, das fällt mir eine ganz konkrete Geschichte ein, der hat gesagt: Die nimmst du  
666 jetzt ein paar Nächte zu dir und dann wollen wir sehen, ob die Polizei die von dir abholt.  
667 Wenn die kommen, dann rufst du mich an und dann ok. So dieses wirklich soziale Enga-  
668 gement und nicht nur Ärgernis, sondern wirklich Empörung über bestimmte Dinge, die  
669 auch – Empörung finde ich hat eine wichtige Funktion für soziales Verhalten. Zu sagen:  
670 Das kann nicht sein, dass die wieder in die selbe Situation zurückkommen. Also das habe  
671 ich von dem gelernt, vom Rewers. Und dann, das waren die drei Professoren damals,  
672 vom Caruso, der ein Psychoanalytiker war, die drei waren zum

673 Teil zerstritten, also (unverständlich) Und vom Caruso habe ich eben diesen, obwohl ich  
674 nicht Psychoanalytiker bin, aber diesen Blick, wie soziale Aspekte – der hat ja auch so  
675 ein Buch: die sozialen Aspekte der Psychoanalyse, wo er versucht hat, die sozialen Ver-  
676 hältnisse mit den psychischen Phänomenen in Verbindung zu bringen. Also all diese –  
677 und der Schindler kam dann als vierter dazu, da würde ich sagen, die haben mich ge-  
678 prägt und letztlich ohne dass sie was mit Supervision zu tun hatten, letztlich auch mei-  
679 nen Blick auf die Supervision, dass es in der Supervision um das verstehen der Phäno-  
680 mene geht erstmal und nicht gleich um die Veränderung. Aber überhaupt die Phänome-  
681 ne zu verstehen und die sind eh komplex genug, das würde ich so sehen. Also ich find es  
682 spannen, weil ich hab mir bisher darüber noch gar nicht so den Kopf zerbrochen und  
683 was die Supervision angeht natürlich dann im engeren Sinn dann den Schindler und  
684 auch die Angela Gotthardt-Lorenz und da gibt es viele Personen dann. Auch den Helmut  
685 Haselbacher mit seiner wirklich originären Art und Weise, Dinge zu sehen. Das ist das  
686 Gute wieder, da kommen wir wieder zur ÖVS, wo man so viele verschiedene Persönlich-  
687 keiten und Charaktere, denen allen die Supervision ein Anliegen ist und dadurch kriegt  
688 man auch dann von diesen verschiedenen Menschen in ihren verschiedenen Feldern und

689 Funktionen – das ist dann immer wieder so ein Puzzleteil dazu, das kann ein größeres  
690 Ganzes machen. Und das Team des Unilehrgangs, das ist ein sehr gewachsenes Team. Als  
691 ich das übernommen hab war das eher so, da kommen Lehrbeauftragte, machen ihre  
692 Lehre und der Schindler hatte irgendwie alle organisatorischen Fäden in der Hand und  
693 organisiert das halt. Aber sowas wie regelmäßig Teamsitzungen, Auseinandersetzungen  
694 und Erfahrungen, die wir als Lehrende machen mit den AusbildungskandidatInnen, das  
695 war mir irgendwie wichtig weil ich ja auch gar nicht so versiert in dem Feld war. Also ich  
696 hab da von Anfang an und das ist bis heute so, dass wir regelmäßige Teamsitzungen ha-  
697 ben und dass sich aus diesem Team sowas wie ein tragendes Element oft auch mit Kon-  
698 flikten aber nie die Gefahr, dass das Team jetzt zerbricht. Da haben manche auch mal  
699 aufgehört, weil sie gemeint haben, 10 Jahre sind genug oder so. Da hab ich viel gelernt  
700 von den Leuten. Also da würde ich das jetzige Team nennen, also: Die Angela Gotthardt-  
701 Lorenz, die Margot Scherl, den Heinz Lorenz, dann auch ein jüngeres Mitglied aus  
702 Deutschland, die Brigitte Hausinger, die also in der deutschen Ausbildungsszene, in der  
703 DGSv, sehr aktiv ist und dann den Helmut Haselbacher bis zum letzten, der von Anfang  
704 an dabei war, der Felix Mendelson, der lange Jahre, den hab ich in den Lehrgang geholt  
705 und der mit seinem kritischen-analytischen Blick, der der viel dazu beigetragen hat – ich  
706 glaub das waren die wesentlichen, ich hoff ich hab jetzt niemanden – ach die Ingrid  
707 Krafft-Ebing natürlich, die kam dann später dazu, aber mittlerweile ist die auch schon,  
708 weiß nicht, 15 Jahre dabei. Also da habe ich – wenn sie mich nach Vorbildern Fragen, die  
709 gehören da alle irgendwie dazu. Die mich geprägt haben in meine Verständnis von Su-  
710 pervision bis zum heutigen Tag. Und wie es halt so ist, wenn so ein Team so zusammen  
711 lang wächst, werden die auch zusammen alt und wir sind ein – da gab es dann irgend-  
712 wann im Jahr 2007 oder so, war so eines dieser Teamtreffen, wo plötzlich die Margot  
713 Scherl dann den legendären Satz: Fällt euch das eigentlich auf? Wir sind ein ziemlich  
714 altes Team. Aber sie hat damit das benannt, was glaub ich auch wichtig ist, weil wir uns  
715 jetzt von unserer eigenen Entwicklung die Frage war ob wir uns schon zu weit entfernt  
716 haben, von den Lebenserfahrungen der Auszubildenden. Obwohl die Auszubildenden,  
717 das ist bei uns im Lehrgang so eine Streuung, in der Regel von knapp unter 30 bis Mitte  
718 50, als da ist schon – Und die Multiprofessionalität des Teams, das war etwas was der  
719 Schindler von Anfang an. Er hat keine Ausbildung für Psychologen oder Psychotherapeu-  
720 ten gemacht, sondern eine Ausbildung für verschiedene Professionen, die Supervision  
721 für sich in Anspruch zu nehmen, um ihr professionelles Verständnis weiterzuentwickeln.  
722 Da gab es große Widerstände, ob der Lehrgang überhaupt seitens der Universität in der  
723 Form und seitens des Instituts bzw. Fachbereichs genehmigt wird, weil da gab es immer  
724 die, also den Versuch – den Zugriff, das ist nur was für PsychologInnen und das hat der  
725 Schindler wirklich vehement mit Klauen und Zähnen verteidigt und das habe ich nach-  
726 her auch so weitergetragen und auch die Teams waren immer multiprofessionell. Also  
727 da sind Leute aus der Wirtschaft drin, Leute die aus der Sozialarbeit kommen, Psycholo-  
728 gen – ähm ja, das sind glaub ich die wichtigsten Professionen oder so.

729 I: Eine letzte Frage noch zum Abschluss. Gibt es irgendetwas, was für sie noch wichtig  
730 ist, was in unseren Fragen nicht genannt wurde? (01:39:56)

731 IP 4: Naja vielleicht eines. Ich habe von einem Sündenfall mit Coaching gesprochen und  
732 dann wär fast die nächste, oder es ist schon passiert, dass dann eben Ausbildungsein-  
733 richtungen dann einfach Organisationsberatung, das ist zwar alles diskutiert worden,  
734 aber es gab noch keine Qualitätsstandards und auch wenn Standards aufgestellt werden,  
735 müssen sie kontrolliert werden und eventuell auch Sanktionen. Und das war auch ein  
736 ganz schwieriger Prozess, dass Qualitätskriterien einerseits entwickelt werden und auch  
737 was passiert, wenn gegen Qualitätskriterien verstoßen wird. Also das – mittlerweile gibt

738 es so einen Kodex und der wird auch immer wieder überprüft. Das ist auch ein Prozess,  
739 den man immer wieder weiterentwickeln muss, das ist sicherlich nicht optimal – es geht  
740 ja auch nicht darum jetzt gleich Leute auszuschließen, aber zu sagen: Hey wenn wir uns  
741 an dies Standards – wenn wir uns denen verpflichtet fühlen ist es auch wichtig sich da-  
742 ran zu halten. Es gibt ja oft so eigenartige Konstellationen, wie jemand bewirbt sich für  
743 einen Lehrgang, wird aber nicht aufgenommen, kommt aber ganz leicht bei jemand an-  
744 deren unter – Jetzt wenn es nicht an formalen Kriterien scheitert, ist es ja an sich kein  
745 Problem, weil manchmal schaut man halt drauf, passt die Personen oder hat die so eine  
746 Berufsvorstellung, die mit unserer Vorstellung von Supervision und Coaching irgendwie  
747 übereinstimmt oder ist die ganz anders oder stellt die sich vielleicht ganz etwas anderes  
748 darunter vor? Also das jetzt tatsächlich – das gab es auch von Anfang an, das haben wir  
749 ganz vergessen, eine Aufnahmekommission, die hatte am Anfang eine ganz mühsame  
750 Aufgabe – Die Vera Aldat – Die kommt auch da in dem vor – das war auch eine ganz  
751 wichtige Person in der ÖVS – diese Mühevolle Aufgabe von der Prüfung von all den Per-  
752 sonen, die jetzt keine entsprechende Ausbildung gemacht haben, weil das gab es ja 1994  
753 kaum Personen, die eine Ausbildung im klassischen Sinn gemacht haben, bis auf die, die  
754 den Unilehrgang und vielleicht auch die Landesakademie St. Pölten und auch – die hat  
755 dann diese schwierige Aufgabe gehabt, obwohl es da keine Vorlagen gab wie Standards,  
756 oder Personen die gar keine Ausbildung hatte, die nachweisen mussten, was sind ihre  
757 Quellenberufe, was haben sie für Erfahrungen in dem Feld usw. Mittlerweil ist das na-  
758 türlich viel einfacher, aber diese Aufnahmekommission ist jetzt nicht mir so im Sinne  
759 von, Aufnahme ist schon noch ein Teil – sondern die hat jetzt die Aufgabe, die Einhaltung  
760 der Standards der Ausbildungsträger auch zu kontrollieren. Das hat sich auch so entwi-  
761 ckelt. Da sind nicht nur die Ausbildungsträger vertreten, da bin ich im Moment der Ver-  
762 treter für die Ausbildungsträger. Da ist der Vorstand vertreten, da ist die berufspoliti-  
763 sche Konferenz vertreten und ein einfaches Mitglied der ÖVS. Also das die Verpflichtung  
764 der Einhaltung der Standards zum Beispiel – und wenn die Organisationsberatung, das  
765 ist auch ein Streit gewesen, quasi das kann nicht alles von einer Ausbildung abgedeckt  
766 werden, da braucht es dann ein zusätzliches Modul, das aufbauen kann und so ist es zum  
767 Beispiel an der FH Schloss Hofen geregelt, wo der Martin Bentele ist, der auch in der  
768 Gruppe 85-87 war am Unilehrgang. Der hat das so geregelt, es gibt eine Ausbildung für  
769 Supervision und Coaching – bei uns ist es Schrägstrich Coaching, weil wir sagen  
770 Coaching ist nichts generell anderes als Supervision, deshalb haben wir kein „und“ nicht  
771 nur jetzt aus Marketingrechtlichen Gründen. Es muss ganz klar sein, dass Organisations-  
772 beratung, wenn das von einem Ausbildungsträger mit aufgenommen wird, entsprechend  
773 im Curriculum vertreten sein muss und das alle curricularen Änderungen in der KAT  
774 eingereicht werden – die KAT diese curricularen Änderungen Prüft und letztlich der  
775 Vorstand das dann genehmigt, oder das Organisationen – es ist zunehmend so, dass die  
776 ÖVS einen Stellenwert auch im öffentlichen Raum hat und dass ÖVS-anerkannte Super-  
777 visoren, dass immer danach gefragt wird, wo sind die die ÖVS, ist da auch gesellschaf-  
778 tlich schon ganz gut positioniert. Wird auch bei gewissen Gesetzesvorlagen, was Supervi-  
779 sion anbelangt, kontaktiert. Und – jetzt hab ich den Faden verloren was ich noch sagen  
780 wollte. Und letztlich der Vorstand natürlich dann das genehmigt oder nicht genehmigt.  
781 Also was entsprechende Änderungen anbelangt. Also das ist ein guter Prozess. Und die  
782 ÖVS sich – das war auch eine wichtige Funktion von Anfang an, aber die zunehmend  
783 wichtiger wird, sie ist bei manchen Phänomenen im öffentlichen Raum, wie Mobbing  
784 und Burnout, nur als Beispiele oder bullying in Schulen, von sich aus irgendwie Presse-  
785 konferenzen abhält und versucht Öffentlichkeitsarbeit in dem Sinn zu machen, das ver-  
786 standen wird, was Supervision ist. Weil die meisten Leute haben ein ganz verkürztes  
787 oder gar kein Verständnis, was kann Supervision leisten und was nicht. Also ich find die

788 ÖVS ist eine ziemlich spannende Organisation, jetzt gibt es eine ganz neue, jüngere Füh-  
789 rungsriege. Also das ist ganz wichtig sich auch dann irgendwie ein bisschen loszulösen  
790 von den Vätern und Müttern – und da gibt es auch immer wieder Konflikte, aber die ÖVS,  
791 auch wenn sie ein kleine Büro hatten, ich weiß nicht ob sie mal dort waren? Das war ja  
792 auch nicht so am Anfang. Die ersten Jahre hat das alles in irgendwelchen Privatwohnun-  
793 gen stattgefunden. Eigentlich erst nach der Gründung der ANSE hat auch die ÖVS eine  
794 Sitz irgendwie und ist dafür, dass sie eigentlich eine sehr schlanke Organisation ist find  
795 ich, ziemlich öffentlichkeitswirksam. Und die Ingrid Walther, die haben wir überhaupt  
796 noch nicht erwähnt. Das wär schon ziemlich arg, wenn die gar nicht vorkommt fällt mir  
797 jetzt grad ein, weil die hat wirklich Knochenarbeit als Geschäftsführerin gemacht. Die  
798 war von Beginn an Geschäftsführerin, also zumindest seit dem Zeitpunkt wo es das Büro  
799 gab. Aber sie war im Vorstand – also ich würde mal sagen spätestens von 98 weg da ist  
800 das Büro gegründet worden eben bis 2010 – die hat wirklich die ganze Aufbauarbeit. Ist  
801 die auch Interviewpartnerin von ihnen?

802 I: Ich hab sie am 1.3...

803 IP 4: Die wird sehr viel mehr Insiderinformationen, was den Aufbau der Organisation  
804 betrifft, haben als ich. Ich hab das eigentlich nur aus dem Blickwinkel der Konferenz der  
805 Ausbildungsträger und jetzt als Mitglied der Qualitätskommission. Und halt was die Re-  
806 gionalzentren irgendwie anbelangt – aber die Ingrid Walther –also diese Kombination  
807 auch. Also das ist noch nie wirklich diskutiert worden, das eigentlich ein Großteil von  
808 dieser Aufbauarbeit von prominenten Frauen gemacht worden ist. Wolfgang Schüers  
809 war wichtig auch, gar keine Frage.

810 I: Interessant, weil der Herr Reichel hat das auch sehr hervorgehoben, das da wirklich  
811 sehr viele Frauen eigentlich...

812 IP 4: Der Rene Reichel war auch von Anfang an. Der war auch lange im Vorstand weiß  
813 gar nicht. Der war auch im ersten Vorstand glaub ich. Der war auch natürlich von Anfang  
814 an irgendwie dabei und ist auch ein Prominenter. Also was auch noch gar nicht vorkam  
815 ist die Frage der Akademisierung der Ausbildung, was eine Unglaubliche Dynamik in die  
816 Szene und auch in die Ausbildungslandschaft gebracht hat. Ich war da ziemlich ambiva-  
817 lent am Anfang, aber wenn wir zum Beispiel, ich glaub den ersten Masterlehrgang hat  
818 die Donau Uni Krems dann gemacht und dadurch sind dann auch die anderen universi-  
819 tären FHs unter Druck gekommen sich Gedanken zu machen. Und es ging aber erst  
820 durch die Veränderung der Universitätsgesetze, dass eben Masterlehrgänge auch ent-  
821 sprechende gesetzliche Grundlagen brauchen. Also das hat natürlich viele Ausbildungs-  
822 träger an den Rand ihrer Existenz gebracht. Manche sind auch ausgeschieden – Das wir  
823 wahrscheinlich die Entwicklung bringen, dass durch diese Akademisierung, das ist si-  
824 cher der Vorteil, auch die Qualität der theoretischen Auseinandersetzungen auf jeden  
825 Fall steigt. Ob es jetzt für die praktische Ausbildung, das ist noch die Frage, aber wir ver-  
826 suchen bei uns im Lehrgang, dass diese Masterthesen keine rein theoretischen Arbeiten  
827 sind, sondern immer eine Theorie-Praxis Verschränkung. Also man reflektiert in der  
828 Masterthesis seine eigene supervisorische Fähigkeit. Das ist aber in den verschiedenen  
829 universitären oder Lehrgängen universitären Charakters, die auch mit so Master ab-  
830 schließen ganz unterschiedlich. Aber ich vermute, dass die Entwicklung der Ausbildung  
831 in die Richtung geht, dass sich frei Ausbildungsträger zunehmen mit FHs oder Uni-  
832 versitäten vernetzen müssen. In der ÖVS gibt es schon noch freie Ausbildungsträger,  
833 aber es gibt zunehmend mehr eben diese universitären Abschlüsse. Also das war auch  
834 nochmal so ein Quantensprung seit Mitte der 90er Jahre. Abschließen würde ich sagen,

835 das war wirklich gut für mich, dass der Wolfgang Knopf sie da – dass sie da diese Aufga-  
836 be übernehmen, weil so konzentriert reflektiert passiert das relativ selten, ich mein die  
837 ganze Entwicklung. Also das passiert sicher nochmal, wenn ich im Frühjahr 2012 den  
838 Lehrgang abgebe, aber so wie die ganze Geschichte – das ist schon spannend. Und das  
839 ich da auf die – das hätt ich auch nicht gedacht – auf die drei Professoren, obwohl die mit  
840 der Supervision gar nichts zu tun haben, das die aber doch mich in meiner Sicht der Din-  
841 ge, grad wenn es um soziale Probleme geht geprägt haben, das war mir schon klar, aber  
842 wie das möglicherweise auch auf die Supervision ausgewirkt hat, das habe ich jetzt ihnen  
843 zu verdanken. Danke für das Interview.

## Auswertungsschritt 1

### Suchraster zur ersten Durchsicht des Materials

1	Funktionale Ebene	2	Interaktionseben	3	Gesellschaftlich Ebene
1.1	Zulassung, Qualitätssicherung und Kontrolle von Mitgliedern	2.1	Wissen-in-der-Situation (Erfahrungsgelitetes und routiniertes Handeln)	3.1	Gesellschaftliche Anerkennung und Image
1.2	Verhaltensregeln und Berufsethik	2.2	Reflexion-in-der-Handlung (Reflektierte Zusammenarbeit)	3.2	Abgrenzung des Arbeitsbereichs gegenüber anderen Berufsgruppen
1.3	Wissensbasis, Qualitätsstandards und Ausbildung	2.3	Reflexion-über-die-Handlung	3.3	Monopolistische Tendenzen
1.4	Bezug auf zentrale gesellschaftliche Werte (Gesundheit, Erziehung, Gerechtigkeit, etc.)	2.4	Verschränkung von Fachwissen und Fallverstehen		
1.5	Fachliche Kompetenz, Qualitätsentwicklung				

### Zusammenfassung Interview 1

Zeile	Zusammenfassung	Generalisierung	Kategorie
51-62	Österreichische Linie von Supervision fußt eher im therapeutischen Setting – eher die Personen im Mittelpunkt nicht die Arbeit. (personenzentriert-therapeutisch)	Österreichische Eigenart: Anlehnung an therapeutische Settings.	3.2
71-77	In der Vorgründungszeit haben viele voneinander gelernt. Austausch über Curricula, Literatur, etc. – Integrationsprozess für alle.	Vernetzung, Qualitätsentwicklung	1.5
79-81	Jeder konnte bei der Gründung seinen Teil und seine Interessen beitragen.	Offenheit bei der Gründung	1.3
95-98	Psychotherapeuten hatten den Anspruch Supervision zu machen aber gleichzeitig gab es auch andere Schulen (Petzolt, Salzburg, etc.).	PT-Anspruch	3.2
105-109	Ausbildungsträger und Absolventenverbände waren bei der Gründung der ÖVS dabei. Ziel bestand aus ei-	Interessen von Ausbildungsträgern und Praktikern	1

	nem Verschnitt der Interessen dieser Gruppen.		
110-112	Zentrales Ziel war die Professionalisierung der Supervision. Also keine Nebenbeschäftigung für Lehrer oder Psychotherapeuten sondern eine eigene Profession	Qualitätssicherung und Professionssicherung	1.5
120-123	Es gab schon viele Berufsverbände in Europa (D, NL, CH, etc.)- ÖVS war sozusagen der letzte Berufsverband im deutschsprachigen Raum. Also eine Art logische Konsequenz	Internationale Vorbilder.	3.1
126	Vorteil: Verabschiedung gemeinsamer Ausbildungsstandards.	Ausbildungsstandards	1.3
131-132	Standards sind auch ein Schutz. Beispielsweise vor Leuten die Angebote zu Dumpingpreisen anbieten.	Schutz nach außen	3.2
136-139	Durch die Standards sind die Voraussetzungen für Professionalisierung geschaffen worden. Gute Ausbildung als wesentliche Voraussetzung für eine Profession.	Ausbildungsstandards	1.3
145-149	Gründung der ANSE fand in Österreich statt und wurde zu einem großen Teil von der ÖVS getragen. Damit war Österreich mitten drin in den gesamteuropäischen Entwicklungen.	Internationale Vernetzung	3.4
150-162	Strukturentwicklung war ein wesentlicher Vorteil. Konferenzen in den Bundesländern etc. Dadurch entstand eine solide breite Struktur (nicht wienlastig)	Zusammenkünfte und breite Struktur. Vernetzung.	3.4
163-164	ÖVS repräsentiert Supervisoren und Ausbildungsträger gleichermaßen.	Vertretung durch ÖVS	1
167-168	Konferenz der Ausbildungsträger: Trotz Konkurrenz gibt es gemeinsame Qualitätsentwicklung.	Qualitätsentwicklung trotz Konkurrenz	1.5
172-175	Supervisoren, die ein differenziertes Supervisionsverständnis hatten (also nicht „Supervision ist ein Nebenprodukt von...“) wurden bei der Gründung auch aufgenommen.	Praktiker mit differenziertem Verständnis wurden aufgenommen	1.1
186-192	Teamsupervision war ursprünglich eine Mittel zur Professionalisierung der Sozialarbeit.	Praxis reflektieren	2.5
193-195	Supervision baut auf Beziehungsarbeit auf. Bei Leuten die am Fließband stehen macht Supervision nicht viel Sinn.	Reflexion von Beziehungen	2
199-	Durch Supervision wird eine Bezie-		2

200	hung aufgebaut.		
202-207	Supervision wird in anderen Arbeitsbereichen aufgenommen. Krankenhaus, Dienstleistungssektor, Teile der Wirtschaft. Da geht es aber mehr um Coaching oder Strategieberatung. Mehr Erarbeiten als Beraten.	Ausweitung der Arbeitsbereich von Supervision.	3.1, 3.2
209-211	In Österreich hat sich die Supervision vor allem in Gesundheits- und Bildungsbereichen etabliert.		1.4
215-223	Man muss unterscheiden ob man in einer Organisation oder im Einzelsetting supervidiert. Das Setting beeinflusst die Dynamik der Supervision wesentlich.	Setting beeinflusst die Dynamik	2
231-234	Da es keine gesetzliche Reglementierung gibt, ist die Arbeit in der ÖVS ein durch und durch selbstgesteuerter Prozess und das verschafft eine gewisse Flexibilität.		3
236-237	ÖVS hält die Standards und dadurch auch die Professionsnormen.	Standards und Normen	3.1, 3.3
241-245	Durch ihre Flexibilität ist die ÖVS auch offen für neue Fragen, Herausforderungen und Themen.	Entwicklungsmöglichkeiten durch Flexibilität. Andere Themengebiete.	3.2
256	Besonderes Interesse an der Nahtstelle zwischen Person, Organisation und Arbeit.	Vernetzung Person - Organisation	2

## Zusammenfassung Interview 2

Zeile	Zusammenfassung	Reduktion	Kategorie
11-13	Koordinierung und Strukturierung der Supervisionsausbildungen	Ausbildung	1.3
14-16	Klärung der Fragen: Was ist Supervision und was ist gute Supervision?	Definition und Abgrenzung	1.2, 3.2
18-19	Ausbildungen stehen im Spannungsfeld zwischen fachlich Gut und gut verkaufbar.	Fachliche Kompetenz	1.5, 3.1
21-23	ÖVS strebte nach gemeinsamem qualitativem Level der Ausbildungsträger.	Hohe Qualität in der Ausbildung	1.3, 1.5
24-27	Konkurrenten am Markt mussten gemeinsamen Nenner bezüglich der Ausbildungsstandards finden.	Standards im Diskurs von Konkurrenten.	1.3
38-41	In der ÖVS trafen sich die Ausbildungsträger von Anfang an regelmäßig um die Standards international angepasst zu halten.	Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung.	1.3, 1.5

47-48	Wirtschaftssektor war anfangs kein Thema – vor allem pädagogische, soziale und therapeutische Berufsfelder. Im weitesten sinne psychosoziale Berufsfelder.	Anfangs primär psychosoziale Felder.	1.4
52-60	Psychoanalytischen Wurzeln der Österreichischen Supervision werden international eigentlich nicht verstanden oder anerkannt. International ist Supervision gleich Supervision der Einfluss psychotherapeutischer Strömungen ist österreichspezifisch.	Psychotherapeutische Anlehnungen nur in Ö	3.2
66-74	Bei der Gründung der ÖVS waren auch Psychotherapeuten sehr interessiert. Sie waren teilweise der Meinung, Supervision sei nur eine Sonderform von Psychotherapie. Dieser Meinung war die ÖVS nicht, daher erstellte der OBVP eine eigene Supervisorenliste.	ÖVS vs. ÖBVP	3.2
80-89	Verschiedene Psychotherapieverbände wollten immer wieder viel bei der Supervisionsausbildung angerechnet. Wurde abgelehnt. Jeder muss eine komplette Ausbildung machen, wenn er Supervisor werden will. -> Eigenständiges Profil der Supervision.	Abgrenzung und Ausbildungsanrechnung?	3.2, 1.3
91-96	Das streben nach hoher Qualität etablierte die ÖVS soweit, dass sie auch erster Ansprechpartner geworden sind wenn es um Fragen bezüglich Supervision geht obwohl Supervision nicht gesetzlich verankert ist.	Hohe Qualität führt zu öffentlichem Ansehen	1.5, 3.1
123-124	Supervision als Überlappung von individuellen und gesellschaftlichen Spielregeln.	Schnittstelle Gesellschaft und Individuum	2.4, 1.4
131-136	ÖVS Gründung setzte einen Standard an dem sich andere orientieren müssen, was sowohl fachlich als auch wirtschaftlich einen Vorteil bedeutet. An diesem Standard können sich auch die Auftraggeber von Supervision orientieren.	Qualitätsstandards der ÖVS = Orientierungspunkt für andere.	3.1, 1.5
143-145	ÖVS Gründung führte zur Vernetzung der Supervisoren und Ausbilder.	Vernetzung	1.5
148-	Fachliche Einheitlichkeit ist eine	Qualitätssicherung und	1.5, 1.3

150	gute Basis für Weiterentwicklung und schafft auch eine gewisse wirtschaftliche Rangordnung.	Entwicklung	
155-159	Einigung fand auch auf sprachlicher Basis statt (PA, systemisch, NLP,...). Die einzelnen Richtungen hatten verschiedene Vorstellungen bezüglich einzelner Aspekte.	Sprachliche Einigung	1.5, 1.3
165-169	ÖVS Gründung war die Einigung von Konkurrenten.	Einigung von Konkurrenten	1.3
171-181	Fachlich starke Führung (Angela Gotthardt-Lorenz) entkräftete etwas den Einfluss von Psychotherapie. Leiter der ÖVS waren nie Psychotherapeuten.	Fachlich kompetente Führung	1.5
183-184	Durch fachliche Qualität und Struktur wurde fast so etwas wie ein Monopol kreiert. $\frac{3}{4}$ der österreichischen Supervisoren sind Mitglied in der ÖVS. Bei der DGSv ist das nur bei jedem dritten der Fall.	Monopolstellung durch fachliche Qualität	3.2, 1.5
204-206	Berufspolitische Konferenz und Ausbildungsträger Konferenz waren von Anfang an strikt getrennt. Verhindert Hierarchien. Wenn zum Beispiel der Ausbilder zugleich Berufsgruppensprecher ist, ist es schwer so jemandem zu widersprechen.	Trennung von Ausbildung und Berufspolitik	1.5?
220-226	Es gab regelmäßig Generalversammlungen, Tagungen, Konferenzen, usw. zur Sicherung der qualitativ hochwertigen Fachlichkeit.	Zusammenkünfte - Qualitätsentwicklung	1.5
	Prognose: Der Markt für Supervision ist sowohl fachlich als auch wirtschaftlich noch nicht gesättigt. Für viele Berufsfelder wird Reflexion immer wichtiger.	Supervision wird wichtiger werden. Ausweitung der Bereiche	1.5
228-240	Ein großer Verdienst liegt auch bei den Leuten, welche die ÖVS über die Jahre geführt haben. Diese haben immer einen kompetenten und guten Job gemacht.	Kompetente Führung	1.5
326-329	Schon im Vorfeld der ÖVS: Bei Seminaren zu diversen Themen hat oft der Transfer des Wissens in die Praxis nicht geklappt. So wurden Besuche abgestattet um die Umsetzung von Wissen in die Praxis zu reflektieren -> eine Art Ausbildungssuper-	Vermittlung zwischen Theorie und Praxis	2.5

	vision.		
372-375	Prognose: Der Markt für Supervision ist sowohl fachlich als auch wirtschaftlich noch nicht gesättigt. Für viele Berufsfelder wird Reflexion immer wichtiger.	Reflektiertes Handeln wird immer wichtiger für viele Berufsgruppen.	2.1-2.3
376-386	Fraglich ob der bisherige Trend einer gemeinsamen Linie so weitergeht. Vermutlich wird sich das durch die immer größer werdende Konkurrenz am Markt etwas aufsplintern.	Konkurrenz am Markt als Bedrohung der „Einheitlichkeit“.	3.2

### Zusammenfassung Interview 3

Zeile	Paraphrase	Generalisierung	Kategorie
12-13	Es sollte für Menschen die mit Menschen arbeiten Pflicht sein Supervision zu machen.	Supervision wichtig für soz. Arbeit	3, 2.4
26-27	Gründungsziele des Berufsverbandes waren die Entwicklung gemeinsamer Standards, Imageerhöhung und gemeinsame Vertretung.	Gründungsziele: Gemeinsame Standards, Vertretung und Imageerhöhung	1.2, 3.1, 1.3
31-32	Gründungssitzung nahmen Vertreter aller österreichischen Supervisionsgruppierungen Teil.	Breiter Verband. Kein Zentralismus	1
45-46	ÖVS stark strukturierte Organisation und Verwaltung		1
52-53	Festlegung der Zugangskriterien durch KAT	Festgelegte Zugangskriterien	1.1
66	Ausbildungen nach gemeinsamen Schema Strukturiert	Ausbildungen gemeinsam strukturiert.	1.3
67	Entwicklung von Qualitätsstandards	Qualitätsstandards	1.2, 1.5
68	Qualitätssicherung		1.1
69	Dynamische Qualitätsentwicklung		1.5
76-77	Gutes Image in der Öffentlichkeit durch die hohen Qualitätskriterien.	Gutes Image	3.1, 1.5
82-83	Softskills von Supervision sind auch für den Wirtschaftssektor von Bedeutung.	Erweiterungspotential in andere Arbeitsbereiche	2, 3
84-91	Begriffliche Differenzierung und Definition des von Supervision, Coaching, etc. = Zeichen für „Professionalisierung“. Wichtiges Diskussionsthema in der ÖVS und in internationalen Gremien (DGSv, ANSE)	Begriffliche Differenzierung und Abgrenzung	3.2
92	Anerkennung in psychosozialen Institutionen durch Qualitätsarbeit	Anerkennung von außen	3.1

93-98	Wer eine Ausbildung zum Supervisor machen will sollte dies bei einem von der ÖVS anerkannten Ausbildungsträger machen, weil nur die ÖVS Ausbildungen richtig anerkannt sind. DER Verband in Österreich.	Monopolistische Tendenz	3.3, 3.1
97-98	Ausbildungskriterien der ÖVS haben sich durchgesetzt	Monopolistische Tendenz	3.3, 1.3
111	Strukturierung als Vorteil der ÖVS	Strukturierung	1
111	Qualitätssicherung als Vorteil der ÖVS	Qualitätssicherung	1.1
112	Öffentliches Auftreten und gute Imagebildung als Vorteil der ÖVS	Image	3.1
112	Qualitätsentwicklung als Vorteil der ÖVS	Qualitätsentwicklung	1.5
118	Vorbehalte gegen Coaching und Organisationsentwicklung - Mitglieder hatten bedenken, was das für sie bedeuten kann.		3.2
128-130	Supervision sollte im Bezug auf andere Berufsgruppen geöffnet werden, wie beispielsweise Wirtschaft = Neue Chancen tätig zu werden.	Neue Berufsgruppe = Neue Chancen	3.2
138-139	Generalversammlungen, Kongresse, KAT-Sitzung, ...	Regelmäßige Zusammenkünfte	1, 1.5
146-148	Kontakte zur ANSE und den einzelnen europäischen Berufsverbänden.	Internationale Vernetzung	1
161-163	Klare Abgrenzung zur Psychotherapie als starkes Zeichen der „Professionalisierung“	Abgrenzung von PT	3.2
170-180	Notwendigkeit von Supervision für die Ausführung sozialer Arbeit. Reflektiertes Handeln als Grundlage für gute zwischenmenschliche Arbeit.	Supervision notwendig in der Arbeit mit Menschen	1.4, 2
182-184	Verselbständigung und Abgrenzung nach außen = Zeichen für „Professionalisierung“. Supervision hat zwar immer wieder psychosoziale Techniken übernommen, aber sich auch wieder abgegrenzt.	Abgrenzung nach außen	3.2
187-188	„Professionalisierung“ durch Qualitätsentwicklung	Qualitätsentwicklung	1.5
8-10	Bereits vor der Gründung der ÖVS wurde im psychosozialen Bereich viel Supervision gemacht. Es gab auch Ausbildungen, aber ohne Regelungen und Standards		1.4
73	ÖVS war Seitens der Funktionärinnen immer gut geführt.		3
79-80	ÖVS hat sich als wesentlicher Faktor im psychosozialen Bereich etabliert.		1, 3

## Zusammenfassung Interview 4

Zeile	Zusammenfassung	Generalisierung	Kategorie
7-9	Vor der Gründung der ÖVS gab es in Österreich ein sehr vielfältiges und wenig standardisiertes Feld der Supervision. Diverse Vereinigungen und Ausbildungsträger. Auch im Rahmen der Psychotherapieausbildung.	Großes vielfältiges Angebot vor der Gründung.	1
16-32	In Österreich gab es drei Standbeine von Supervision. Psychoanalyse, Sozialarbeit und Bewährungshilfe.	Standbeine	1
35-43	Ausweitung in andere Felder begann erst in den 70er und 80er Jahren. Teile der Wirtschaft, Krankenhäuser, Bereich der öffentlichen Verwaltung.	Ausweitung in andere Felder ab 70er und 80er.	3.2
45-47	In Wien gab es Magistratsabteilung, die Supervision schon früh einsetzen und als berufsentslastendes und professionalisierendes Beratungsinstrument erkannten.	Berufsentslastende und professionalisierende Beratung	2
61-64	Sepp Schindler hat schon früh darauf gedrungen, dass es notwendig ist mit ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bewährungshelfern Supervision zu machen.	Notwendigkeit von Supervision	1.4
70-72	Der Professionelle steht im Mittelpunkt der Reflexion und nicht der Klient. Plötzlich wird er mit seiner Geschichte konfrontiert, was auch Widerstände sichtbar macht.	Supervisand steht im Mittelpunkt der Reflexion.	2.1-2.3
77-78	Am Anfang waren vor allem Einzelfallanalysen und deren Reflexion der Schwerpunkt von Supervision in Österreich.	Anfangs Reflexion von Einzelfällen	2.1-2.3
85-86	Es gab bereits vor der Gründung lose Kontakte zwischen den Vereinigungen aber nichts Verbindliches.	Vernetzung vor der Gründung	3.4
89-92	Klaus Rückert, Harald Picker und Sigi Tatschl haben die Initiative ergriffen und die Ausbildungsträger unter Druck gesetzt.	Vorüberlegungen zur Gründung	1
97-98	Das Bild vor der Gründung war sehr bunt, vielfältig und wenig strukturiert.	Vielfalt	1

111-112	Es wurde notwendig für professionelle Arbeit, sich und seine Arbeit zu reflektieren.	Reflexion von Arbeit	2.1-2.3
118-119	Auf Initiative von Sepp Schindler entstand die Idee eine professionelle Ausbildung für Supervision zu machen. -> Universitätslehrgang an der Uni Salzburg.	Ausbildungslehrgang	1.3
142-144	Mit den ersten Ausbildungslehrgängen begann sich die Szene zu entwickeln.	Qualitätsentwicklung	1.3, 1.5
147-149	Angela Gotthardt-Lorenz wurden von Sepp Schindler eingeladen die Supervision mit Blick auf die Institutionen in Österreich zu verankern.	Erweiterung des Fokus	1.5
156-168	Der erste Lehrgang bezog sich noch primär auf Einzelsupervision, im zweiten lag der Fokus schon mehr auf der Gruppe. Später kamen dann Teams dazu.	Weiterentwicklung des Fokus	1.5
184-189	Das schwierige an der Gründung der ÖVS war es, die Ausbildungsvereinigungen und die Supervisoren unter einen Hut zu bekommen.	Interessen zusammenbringen. Qualitätsstandards	1.3
192-194	Die Universitäten hatten sich bis zur Gründung der ÖVS noch gar nicht mit Abschlüssen für Supervisoren beschäftigt.	Abschlüsse	3.2, 3.1
210-214	In der Vorphase zur Gründung der ÖVS waren alle Ausbilder und alle Supervisoren dazu eingeladen mitzureden. Niemand wurde ausgeschlossen.	Alle waren bei der Gründung beteiligt.	1
224-226	Die Ankündigung von Rückert und Picker einen Verband zu Gründen hat eine neue Dynamik in die bisherigen Überlegungen gebracht.	Gründung brachte neue Dynamik	1
246-249	Durch Angela Gotthardt-Lorenz, die an der Gründung der DGSv beteiligt war und mit Weigand persönlich befreundet ist, kamen auch Impulse von außen.	Impulse aus D	3.4
250-251	Ausschlaggebend war die Überlegung Supervision als eigenständige Profession zu etablieren. Und das geht ohne entsprechenden Berufsverband nicht.		1
254-262	Vor der Gründung der ÖVS haben Psychotherapieschulen für sich in	PT vs. Supervision	3.2

	Anspruch genommen, Supervision machen zu können. Dort fehlt aber der Blick für die Organisation, der in der Supervision schon früh zu finden war.		
264-265	Durch eine Vereinigung wurde es möglich verbindliche Qualitätsstandards zu etablieren.	Qualitätsstandards	1.3
280-292	1997 wurde die ANSE vor allem durch österreichischen, niederländischen, deutschen und schweizer Verbände in Wien gegründet worden. Wichtige Instanz zur internationalen Vernetzung.	Vernetzung	3.4
313-323	Wichtige Aufgabe der ÖVS: Entwicklung von Ausbildungsstandards. Gemeinsamer Diskurs von Konkurrenten bezüglich gemeinsamer Qualitätsstandards in der Ausbildung.	Ausbildungsstandards	1.3
326-337	Psychotherapeuten beanspruchten die Supervision für sich. Es kam zu kooperativen Gesprächen, aber schlussendlich wurden 2. Supervisorenlisten veröffentlicht.	PT vs. SV	3.2
358-360	ÖVS hat immer wieder versucht Vernetzungen zu anderen Berufsverbänden herzustellen.	Vernetzung mit anderen Berufsgruppen	3.4
361-364	Etablierung der Profession ist noch nicht abgeschlossen, aber durch die Etablierung universitärer Abschlüsse weitgehen gesichert.	Abschlüssen sichern Profession	3.2
369-371	Der Beruf Supervisor ist bis heute gesetzlich nicht geschützt.	Kein gesetzlicher Schutz	3.2
383-384	„Professionalisierung“ der Supervision ist eines der wichtigsten Ziele der ÖVS		1
398-401	ÖVS zeichnet sich durch einen lebendigen und breiten Diskurs aus. Es wurde danach gestrebt möglichst viele Personen und Verbände miteinzubeziehen.	Qualitätsentwicklung durch Breite	1.5
407-408	Der Vorstand (Gotthardt-Lorenz, Schüers) war der Motor für die Entwicklungen.	Starker Vorstand	1, 3
410-412	Bei der Gründung der ÖVS hatten die meisten Beteiligten keine Supervisionsausbildungen, waren aber schon seit Jahren als solche tätig. Integrationsprozess von allen die zuvor tätig waren.	Grünung war ein Integrationsprozess.	1

426-430	Ausbildungsstandards waren ein wichtiger Verdienst. Entwicklung war ein konflikthafter Prozess zwischen Konkurrenten am Markt.	Ausbildungsstandards	1.3
435-438	Länge der Ausbildung, Kurrikula, Ausbildungsinhalte, Ausbildungsverträge, formale Voraussetzungen für eine Teilnahme,...	Zugang und Grundlagen	1.3, 1.1
449-453	Berufspolitische Arbeitskreise und Tagungen in Bundesländer. ÖVS keine zentralistische Vereinigung.	Zusammenkünfte	3.4
443-444	Universitäres aufbauendes Bakkalaureatsstudium ist eher eine schlechte Idee, weil Erfahrung und Feldwissen fehlen.	Erfahrung wichtig für Beruf	2.5
454-456	Wichtig sind auch Tagungen gemeinsam mit Auftraggebern, um sie zu informieren, was Supervision und Coaching leisten können.	Präsentation nach außen	3.1
471-476	Mit dem Aufkommen von Coaching wurden viele Ausbildungslehrgänge um ein „und Coaching“ erweitert, ohne dass der Begriff Coaching unter den Ausbildungsträgern zuvor ausführlich reflektiert wurde.	Unreflektierte Integration von Coaching.	3.2
484-488	Einführung von Coaching warf viele Fragen auf. Ist Coaching was anderes als Supervision? Kann Coaching unter Supervision subsummiert werden? Diskussion ist bis heute nicht abgeschlossen.	Einführung von Coaching	3.2
490-503	Problematisch war, dass anfangs die Bezeichnung „und Coaching“ nur Einzug in die in die Titel der Ausbildungen nahm aber nicht in die Kurrikula. Ähnlich problematisch verlief das mit der Organisationsberatung. Themen fanden in den Kurrikula keinen Niederschlag.	Coaching	3.2
545	In Supervision kann Unvermögen geäußert werden. Dieses wird dann gemeinsam reflektiert und Ansätze zum Verstehen und Lösen dieses Unvermögens gesucht.	Coaching	2.2,?
600-602	Durch intensive theoretische und praktische Beschäftigung mit den zentralen Inhalten bekommt man auch einen anderem Blickwinkel.	Theorie und Praxis	2.5
650-654	Wichtiger Punkt für die Gruppensupervision ist beispielsweise das ge-	Reflexion von Funktionen in Gruppensupervision	2.1-2.3

	meinsame nachdenken und reflektieren der Funktionen und Bedeutung einzelner Mitglieder für die Gruppe.		
678-679	Supervision hat zuerst was mit dem Verstehen von Phänomenen zu tun und nicht gleich mit deren Veränderung und Lösung.	Verstehen von Phänomenen	2
717-720	Bereits von Anfang an war die Multiprofessionalität von Bedeutung. Ausbildung von Vertretern verschiedener Professionen, die Supervision für sich in Anspruch nehmen wollen, um ihr professionelles Verständnis weiterentwickeln zu können.	Weiterentwicklung des professionellen Verständnisses durch Supervision.	2
731-734	Organisationsberatung wurde von einigen Ausbildungsträgern in den Titel übernommen, ohne dass gültige Qualitätsstandards diskutiert wurden.	Organisationsberatung	3.2
757-759	Aufnahmekommission hat die Aufgabe die Aufnahmekriterien und Standards der Ausbildungsträger zu kontrollieren.	Qualitäts- und Ausbildungsstandards	1.3
770-774	Wenn ein Ausbildungsträger Organisationsberatung anbietet müssen auch die curricularen Änderungen bei der KAT eingereicht werden und vom Vorstand genehmigt werden.	Kurrikulare Umsetzung von Änderungen	1.3
775-778	ÖVS ist gesellschaftlich und im öffentlichen Raum sehr gut positioniert. Supervisoren werden danach gefragt ob sie ÖVS-anerkannt sind und sie wird auch bei bestimmten Gesetzesvorlagen kontaktiert.	Ansehen	3.1
780-785	ÖVS positioniert sich gegenüber Aufgaben im öffentlichen Raum, wie Mobbing, Burnout oder Bullying. Hält Pressekonferenzen zu diesen Themen. Macht durch Öffentlichkeitsarbeit klar wie Supervision helfen kann bei diesen Themen.	Ansehen durch populäre Themen	3.1
793-794	Obwohl die ÖVS eine sehr „schlanke“ Organisation ist, ist sie sehr Öffentlichkeitswirksam	Ansehen	3.1
814-818	Frage nach der Akademisierung der Ausbildung hat eine große Dynamik in die Ausbildungslandschaft gebracht. Durch erste Masterlehrgän-	Dynamik durch Akademisierung	1.3

	ge kamen auch die anderen Ausbildungsträger unter Druck.		
823-826	Akademisierung wird auf jeden Fall die Qualität der theoretischen Auseinandersetzung mit zentralen Themen steigern. Was das für die Praxis bringt ist noch offen. Aber prinzipiell sollte immer die Verschränkung von Theorie und Praxis beachtet werden.	Akademisierung fördert theoretische Auseinandersetzung mit zentralen Themen	1.3, 1.5
830-831	Freie Ausbildungsträger werden sich zunehmend mit Universitäten und FHS vernetzen müssen um bestehen zu können.	Vernetzung mit FHs und Unis	1.3, 3.4

## Auswertungsschritt 2: Anpassung der Kategorien auf das Material

### 1. Funktionale Ebene

#### Unterkategorie 1: Berufsverband

Rück 26-27	Gründungsziele des Berufsverbandes waren die Entwicklung gemeinsamer Standards, Imageerhöhung und gemeinsame Vertretung.
Rück 31-32	Gründungssitzung nahmen Vertreter aller österreichischen Supervisierungsgruppierungen Teil.
Rück 45-46	ÖVS stark strukturierte Organisation und Verwaltung
Rück 111	Strukturierung als Vorteil der ÖVS
Reich 79-80	ÖVS hat sich als wesentlicher Faktor im psychosozialen Bereich etabliert.
Reich 47-48	Wirtschaftssektor war anfangs kein Thema – vor allem pädagogische, soziale und therapeutische Berufsfelder. Im weitesten Sinne psychosoziale Berufsfelder.
G-L 120-123	Es gab schon viele Berufsverbände in Europa (D, NL, CH, etc.)- ÖVS war sozusagen der letzte Berufsverband im deutschsprachigen Raum. Also eine Art logische Konsequenz
G-L 150-162	Strukturentwicklung war ein wesentlicher Vorteil. Konferenzen in den Bundesländern etc. Dadurch entstand eine solide breite Struktur (nicht wienlastig)
G-L 209-211	In Österreich hat sich die Supervision vor allem in Gesundheits- und Bildungsbereichen etabliert.
Sau 16-32	In Österreich gab es drei Standbeine von Supervision. Psychoanalyse, Sozialarbeit und Bewährungshilfe.
Sau 85-86	Es gab bereits vor der Gründung lose Kontakte zwischen den Vereinigungen aber nichts Verbindliches.
Sau 97-98	Das Bild vor der Gründung war sehr bunt, vielfältig und wenig strukturiert.
Sau 224-226	Die Ankündigung von Rückert und Picker einen Verband zu gründen hat eine neue Dynamik in die bisherigen Überlegungen gebracht.
Sau 250-251	Ausschlaggebend war die Überlegung Supervision als eigenständige Profession zu etablieren. Und das geht ohne entsprechenden Berufsverband nicht.
Sau 383-384	„Professionalisierung“ der Supervision ist eines der wichtigsten Ziele der ÖVS
Sau 407-408	Der Vorstand (Gotthardt-Lorenz, Schüers) war der Motor für die Entwicklungen.

#### Unterkategorie 2: Besondere Ausbildung und Wissensbasis

Rück8-10	Bereits vor der Gründung der ÖVS wurde im psychosozialen Bereich viel Supervision gemacht. Es gab auch Ausbildungen, aber ohne Regelungen und Standards
Rückert 52-53	Festlegung der Zugangskriterien durch KAT
Rück66	Ausbildungen nach gemeinsamen Schema strukturiert
Reich 11-13	Koordinierung und Strukturierung der Supervisionsausbildungen
Reich 18-19	Ausbildungen stehen im Spannungsfeld zwischen fachlich Gut und gut

	verkaufbar.
Reich 21-23	Die ÖVS strebte von Anfang an nach einem gemeinsamen qualitativen Level der Ausbildungsträger.
Reich 24-27	Konkurrenten am Markt mussten gemeinsamen Nenner bezüglich der Ausbildungsstandards finden.
Reich 38-41	In der ÖVS trafen sich die Ausbildungsträger von Anfang an regelmäßig um die Standards international angepasst zu halten.
Reich 148-150	Fachliche Einheitlichkeit ist eine gute Basis für Weiterentwicklung und schafft auch eine gewisse wirtschaftliche Rangordnung.
Reich 155-159	Einigung fand auch auf sprachlicher Basis statt (PA, systemisch, NLP,...). Die einzelnen Richtungen hatten verschiedene Vorstellungen bezüglich einzelner Aspekte.
Reich 165-169	ÖVS Gründung war die Einigung von Konkurrenten.
G-L 71-77	In der Vorgründungszeit haben viele voneinander gelernt. Austausch über Curricula, Literatur, etc. – Integrationsprozess für alle.
G-L 79-81	Jeder konnte bei der Gründung seinen Teil und seine Interessen beitragen.
G-L 126	Vorteil: Verabschiedung gemeinsamer Ausbildungsstandards.
G-L 136-139	Durch die Standards sind die Voraussetzungen für Professionalisierung geschaffen worden. Gute Ausbildung als wesentliche Voraussetzung für eine Profession.
G-L 163-164	ÖVS repräsentiert Supervisoren und Ausbildungsträger gleichermaßen.
Sau7-9	Vor der Gründung der ÖVS gab es in Österreich ein sehr vielfältiges und wenig standardisiertes Feld der Supervision. Diverse Vereinigungen und Ausbildungsträger. Auch im Rahmen der Psychotherapieausbildung.
Sau89-92	Klaus Rückert, Harald Picker und Sigi Tatschl haben die Initiative ergriffen und die Ausbildungsträger unter Druck gesetzt.
Sau118-119	Auf Initiative von Sepp Schindler entstand die Idee eine professionelle Ausbildung für Supervision zu machen. -> Universitätslehrgang an der Uni Salzburg.
Sau142-144	Mit den ersten Ausbildungslehrgängen begann sich die Szene zu entwickeln.
Sau313-323	Wichtige Aufgabe der ÖVS: Entwicklung von Ausbildungsstandards. Gemeinsamer Diskurs von Konkurrenten bezüglich gemeinsamer Qualitätsstandards in der Ausbildung.
Sau398-401	ÖVS zeichnet sich durch einen lebendigen und breiten Diskurs aus. Es wurde danach gestrebt möglichst viele Personen und Verbände miteinzubeziehen.
Sau410-412	Bei der Gründung der ÖVS hatten die meisten Beteiligten keine Supervisionsausbildungen, waren aber schon seit Jahren als solche tätig. Integrationsprozess von allen die zuvor tätig waren.
Sau 426-430	Ausbildungsstandards waren ein wichtiger Verdienst. Entwicklung war ein konflikthafter Prozess zwischen Konkurrenten am Markt.
Sau 435-438	Länge der Ausbildung, Kurrikula, Ausbildungsinhalte, Ausbildungsverträge, formale Voraussetzungen für eine Teilnahme,...
Sau 770-774	Wenn ein Ausbildungsträger Organisationsberatung anbietet müssen auch die curricularen Änderungen bei der KAT eingereicht werden und vom Vorstand genehmigt werden.

Sau 814-818	Frage nach der Akademisierung der Ausbildung hat eine große Dynamik in die Ausbildungslandschaft gebracht. Durch erste Masterlehrgänge kamen auch die anderen Ausbildungsträger unter Druck.
Sau 823-826	Akademisierung wird auf jeden Fall die Qualität der theoretischen Auseinandersetzung mit zentralen Themen steigern. Was das für die Praxis bringt ist noch offen. Aber prinzipiell sollte immer die Verschränkung von Theorie und Praxis beachtet werden.
Sau 830-831	Freie Ausbildungsträger werden sich zunehmend mit Universitäten und FHS vernetzen müssen um bestehen zu können.

*Unterkategorie 3: Zulassung, Qualitätssicherung und Kontrolle von Qualitätsstandards*

Rück 26-27	Gründungsziele des Berufsverbandes waren die Entwicklung gemeinsamer Standards, Imageerhöhung und gemeinsame Vertretung.
Rück 52-53	Festlegung der Zugangskriterien durch KAT
Rück 67	Entwicklung von Qualitätsstandards
Rück 68	Qualitätssicherung als Funktion der ÖVS
Rück 111	Qualitätssicherung als Vorteil der ÖVS
Reich 14-16	Klärung der Fragen: Was ist Supervision und was ist gute Supervision?
Reich 80-89	Verschiedene Psychotherapieverbände wollten immer wieder viel bei der Supervisionsausbildung angerechnet. Wurde abgelehnt. Jeder muss eine komplette Ausbildung machen, wenn er Supervisor werden will. -> Eigenständiges Profil der Supervision.
Reich 204-206	Berufspolitische Konferenz und Ausbildungsträger Konferenz waren von Anfang an strikt getrennt. Verhindert Hierarchien. Wenn zum Beispiel der Ausbilder zugleich Berufsgruppensprecher ist, ist es schwer so jemandem zu widersprechen.
Reich 220-226	Es gab regelmäßig Generalversammlungen, Tagungen, Konferenzen, usw. zur Sicherung der qualitativ hochwertigen Fachlichkeit.
G-L 105-109	Ausbildungsträger und Absolventenverbände waren bei der Gründung der ÖVS dabei. Ziel bestand aus einem Verschnitt der Interessen dieser Gruppen. → Standards
G- L 172-175	Supervisoren, die ein differenziertes Supervisionsverständnis hatten (also nicht „Supervision ist ein Nebenprodukt von...“) wurden bei der Gründung auch aufgenommen.
Sau 184-189	Das schwierige an der Gründung der ÖVS war es, die Ausbildungsvereinigungen und die Supervisoren unter einen Hut zu bekommen.
Sau 210-214	In der Vorphase zur Gründung der ÖVS waren alle Ausbilder und alle Supervisoren dazu eingeladen mitzureden. Niemand wurde ausgeschlossen.
Sau 264-265	Durch eine Vereinigung wurde es möglich verbindliche Qualitätsstandards zu etablieren.
Sau 770-774	Wenn ein Ausbildungsträger Organisationsberatung anbietet müssen auch die curricularen Änderungen bei der KAT eingereicht werden und vom Vorstand genehmigt werden.
Sau 757-759	Aufnahmekommission hat die Aufgabe die Aufnahmekriterien und Standards der Ausbildungsträger zu kontrollieren.

#### Unterkategorie 4: Fachliche Kompetenz und Qualitätsentwicklung

Rück 69	Dynamische Qualitätsentwicklung
Rück 73	ÖVS war Seitens der Funktionärinnen immer gut geführt.
Rück 112	Qualitätsentwicklung als Vorteil der ÖVS
Rück 138-139	Generalversammlungen, Kongresse, KAT-Sitzung, ... Austausch und Qualitätsentwicklung
Rück 146-148	Kontakte zur ANSE und den einzelnen europäischen Berufsverbänden.
Reich 91-96	Das streben nach hoher Qualität etablierte die ÖVS soweit, dass sie auch erster Ansprechpartner geworden sind wenn es um Fragen bezüglich Supervision geht obwohl Supervision nicht gesetzlich verankert ist.
Reich 131-136	ÖVS Gründung setzte einen Standard an dem sich andere orientieren müssen, was sowohl fachlich als auch wirtschaftlich einen Vorteil bedeutet. An diesem Standard können sich auch die Auftraggeber von Supervision orientieren.
Reich 143-145	ÖVS Gründung führte zur Vernetzung der Supervisoren und Ausbilder.
Reich 171-181	Fachlich starke Führung (Angela Gotthardt-Lorenz) entkräftete etwas den Einfluss von Psychotherapie. Leiter der ÖVS waren nie Psychotherapeuten.
Reich 183-184	Durch fachliche Qualität und Struktur wurde fast so etwas wie ein Monopol kreiert. $\frac{3}{4}$ der österreichischen Supervisoren sind Mitglied in der ÖVS. Bei der DGsv ist das nur bei jedem dritten der Fall.
Reich 228-240	Ein großer Verdienst liegt auch bei den Leuten, welche die ÖVS über die Jahre geführt haben. Diese haben immer einen kompetenten und guten Job gemacht.
G-L 150-162	Strukturentwicklung war ein wesentlicher Vorteil. Konferenzen in den Bundesländern etc. Dadurch entstand eine solide breite Struktur (nicht wienlastig)
G-L 167-168	Konferenz der Ausbildungsträger: Trotz Konkurrenz gibt es gemeinsame Qualitätsentwicklung.
Sau 142-144	Mit den ersten Ausbildungslehrgängen begann sich die Szene zu entwickeln.
Sau 147-149	Angela Gotthardt-Lorenz wurden von Sepp Schindler eingeladen die Supervision mit Blick auf die Institutionen in Österreich zu verankern.
Sau 156-168	Der erste Lehrgang bezog sich noch primär auf Einzelsupervision, im zweiten lag der Fokus schon mehr auf der Gruppe. Später kamen dann Teams dazu.
Sau 280-292	1997 wurde die ANSE vor allem durch österreichischen, niederländischen, deutschen und schweizer Verbände in Wien gegründet worden. Wichtige Instanz zur internationalen Vernetzung.
Sau 358-360	ÖVS hat immer wieder versucht Vernetzungen zu anderen Beratungsverbänden herzustellen.
Sau 407-408	Der Vorstand (Gotthardt-Lorenz, Schüers) war der Motor für die Entwicklungen.
Sau 449-453	Berufspolitische Arbeitskreise und Tagungen in Bundesländer. ÖVS keine zentralistische Vereinigung.
Sau 823-826	Akademisierung wird auf jeden Fall die Qualität der theoretischen Auseinandersetzung mit zentralen Themen steigern. Was das für die Praxis

	bringt ist noch offen. Aber prinzipiell sollte immer die Verschränkung von Theorie und Praxis beachtet werden.
Sau 830-831	Freie Ausbildungsträger werden sich zunehmend mit Universitäten und FHS vernetzen müssen um bestehen zu können.

## 2. Gesellschaftliche Ebene

### *Unterkategorie 1: Gesellschaftliche Anerkennung und Image*

Rück 26-27	Gründungsziele des Berufsverbandes waren die Entwicklung gemeinsamer Standards, Imageerhöhung und gemeinsame Vertretung.
Rück 76-77	Gutes Image in der Öffentlichkeit durch die hohen Qualitätskriterien.
Rück 79-80	ÖVS hat sich als wesentlicher Faktor im psychosozialen Bereich etabliert.
Rück 92	Anerkennung in psychosozialen Institutionen durch Qualitätsarbeit
Rück 79-80	ÖVS hat sich als wesentlicher Faktor im psychosozialen Bereich etabliert.
Rück 112	Öffentliches Auftreten und gute Imagebildung als Vorteil der ÖVS
Reich 91-96	Das Streben nach hoher Qualität etablierte die ÖVS soweit, dass sie auch erster Ansprechpartner geworden sind wenn es um Fragen bezüglich Supervision geht obwohl Supervision nicht gesetzlich verankert ist.
Reich 131-136	ÖVS Gründung setzte einen Standard an dem sich andere orientieren müssen, was sowohl fachlich als auch wirtschaftlich einen Vorteil bedeutet. An diesem Standard können sich auch die Auftraggeber von Supervision orientieren.
G-L 145-149	Gründung der ANSE fand in Österreich statt und wurde zu einem großen Teil von der ÖVS getragen. Damit war Österreich mitten drin in den gesamteuropäischen Entwicklungen.
G-L 209-211	In Österreich hat sich die Supervision vor allem in Gesundheits- und Bildungsbereichen etabliert.
G-L 231-234	Da es keine gesetzliche Reglementierung gibt, ist die Arbeit in der ÖVS ein durch und durch selbstgesteuerter Prozess und das verschafft eine gewisse Flexibilität.
G-L 241-245	Durch ihre Flexibilität ist die ÖVS auch offen für neue Fragen, Herausforderungen und Themen.
Sau 454-456	Wichtig sind auch Tagungen gemeinsam mit Auftraggebern, um sie zu informieren, was Supervision und Coaching leisten können.
Sau 775-778	ÖVS ist gesellschaftlich und im öffentlichen Raum sehr gut positioniert. Supervisoren werden danach gefragt ob sie ÖVS-angesehen sind und sie wird auch bei bestimmten Gesetzesvorlagen kontaktiert.
Sau 780-785	ÖVS positioniert sich gegenüber Aufgaben im öffentlichen Raum, wie Mobbing, Burnout oder Bullying. Hält Pressekonferenzen zu diesen Themen. Macht durch Öffentlichkeitsarbeit klar wie Supervision helfen kann bei diesen Themen.
Sau 793-794	Obwohl die ÖVS eine sehr „schlanke“ Organisation ist, ist sie sehr Öffentlichkeitswirksam

### Unterkategorie 2: Monopolistische Tendenzen

Rück 79-80	ÖVS hat sich als wesentlicher Faktor im psychosozialen Bereich etabliert.
Rück 93-98	Wer eine Ausbildung zum Supervisor machen will sollte dies bei einem von der ÖVS anerkannten Ausbildungsträger machen, weil nur die ÖVS Ausbildungen richtig anerkannt sind. DER Verband in Österreich.
Reich 91-96	Das streben nach hoher Qualität etablierte die ÖVS soweit, dass sie auch erster Ansprechpartner geworden sind wenn es um Fragen bezüglich Supervision geht obwohl Supervision nicht gesetzlich verankert ist.
Reich 131-136	ÖVS Gründung setzte einen Standard an dem sich andere orientieren müssen, was sowohl fachlich als auch wirtschaftlich einen Vorteil bedeutet. An diesem Standard können sich auch die Auftraggeber von Supervision orientieren.
Reich 183-184	Durch fachliche Qualität und Struktur wurde fast so etwas wie ein Monopol kreiert. $\frac{3}{4}$ der österreichischen Supervisoren sind Mitglied in der ÖVS. Bei der DGSv ist das nur bei jedem dritten der Fall.
G-L 131-132	Standards sind auch ein Schutz. Beispielsweise vor Leuten die Angebote zu Dumpingpreisen anbieten.
G-L 236-237	ÖVS hält die Standards und dadurch auch die Professionsnormen.
Sau 369-371	Der Beruf Supervisor ist bis heute gesetzlich nicht geschützt.

### Unterkategorie 3: Abgrenzung des Arbeitsbereiches nach außen

Rück 79-80	ÖVS hat sich als wesentlicher Faktor im psychosozialen Bereich etabliert.
Rück 92	Anerkennung in psychosozialen Institutionen durch Qualitätsarbeit
Rück 84-91	Begriffliche Differenzierung und Definition des von Supervision, Coaching, etc. = Zeichen für „Professionalisierung“. Wichtiges Diskussthema in der ÖVS und in internationalen Gremien (DGSv, ANSE)
Rück 161-163	Klare Abgrenzung zur Psychotherapie als starkes Zeichen der „Professionalisierung“
Rück 182-184	Verselbständigung und Abgrenzung nach außen = Zeichen für „Professionalisierung“. Supervision hat zwar immer wieder psychosoziale Techniken übernommen, aber sich auch wieder abgegrenzt.
Reich 14-16	Klärung der Fragen: Was ist Supervision und was ist gute Supervision?
Reich 52-60	Psychoanalytischen Wurzeln der Österreichischen Supervision werden international eigentlich nicht verstanden oder anerkannt. International ist Supervision gleich Supervision der Einfluss psychotherapeutischer Strömungen ist österreichspezifisch.
Reich 66-74	Bei der Gründung der ÖVS waren auch Psychotherapeuten sehr interessiert. Sie waren teilweise der Meinung, Supervision sei nur eine Sonderform von Psychotherapie. Dieser Meinung war die ÖVS nicht, daher erstellte der OBVP eine eigene Supervisorenliste.
Reich 80-89	Verschiedene Psychotherapieverbände wollten immer wieder viel bei der

	Supervisionsausbildung angerechnet. Wurde abgelehnt. Jeder muss eine komplette Ausbildung machen, wenn er Supervisor werden will. -> Eigenständiges Profil der Supervision.
Reich 171-181	Fachlich starke Führung (Angela Gotthardt-Lorenz) entkräftete etwas den Einfluss von Psychotherapie. Leiter der ÖVS waren nie Psychotherapeuten.
G-L 51-62	Österreichische Linie von Supervision fußt eher im therapeutischen Setting – eher die Personen im Mittelpunkt nicht die Arbeit. (personen-zentriert-therapeutisch)
G-L 95-98	Psychotherapeuten hatten den Anspruch Supervision zu machen aber gleichzeitig gab es auch andere Schulen (Petzolt, Salzburg, etc.).
G-L 131-132	Standards sind auch ein Schutz. Beispielsweise vor Leuten die Angebote zu Dumpingpreisen anbieten.
Sau 192-194	Die Universitäten hatten sich bis zur Gründung der ÖVS noch gar nicht mit Abschlüssen für Supervisoren beschäftigt.
Sau 254-262	Vor der Gründung der ÖVS haben Psychotherapieschulen für sich in Anspruch genommen, Supervision machen zu können. Dort fehlt aber der Blick für die Organisation, der in der Supervision schon früh zu finden war.
Sau 326-337	Psychotherapeuten beanspruchten die Supervision für sich. Es kam zu kooperativen Gesprächen, aber schlussendlich wurden 2. Supervisorenlisten veröffentlicht.
Sau 361-364	Etablierung der Profession ist noch nicht abgeschlossen, aber durch die Etablierung universitärer Abschlüsse weitgehend gesichert.
Sau 369-371	Der Beruf Supervisor ist bis heute gesetzlich nicht geschützt.

#### *Unterkategorie 4: Ausweitung der Anwendungsbereiche von Supervision*

Rück 118	Vorbehalte gegen Coaching und Organisationsberatung - Mitglieder hatten bedenken, was das für sie bedeuten kann.
Rück 128-130	Supervision sollte im Bezug auf andere Berufsgruppen geöffnet werden, wie beispielsweise Wirtschaft = Neue Chancen tätig zu werden.
Reich 47-48	Wirtschaftssektor war anfangs kein Thema – vor allem pädagogische, soziale und therapeutische Berufsfelder. Im weitesten Sinne psychosoziale Berufsfelder.
Reich 376-386	Fraglich ob der bisherige Trend einer gemeinsamen Linie so weitergeht. Vermutlich wird sich das durch die immer größer werdende Konkurrenz am Markt etwas aufsplittern.
G-L 202-207	Supervision wird in anderen Arbeitsbereichen aufgenommen. Krankenhaus, Dienstleistungssektor, Teile der Wirtschaft. Da geht es aber mehr um Coaching oder Strategieberatung. Mehr Erarbeiten als Beraten.
G-L 209-211	In Österreich hat sich die Supervision vor allem in Gesundheits- und Bildungsbereichen etabliert.
G-L 231-234	Da es keine gesetzliche Reglementierung gibt, ist die Arbeit in der ÖVS ein durch und durch selbstgesteuerter Prozess und das verschafft eine gewisse Flexibilität.
G-L 241-245	Durch ihre Flexibilität ist die ÖVS auch offen für neue Fragen, Herausforderungen und Themen.
Sau 35-43	Ausweitung in andere Felder begann erst in den 70er und 80er Jahren. Teile der Wirtschaft, Krankenhäuser, Bereich der öffentlichen Verwaltung.
Sau 77-78	Am Anfang waren vor allem Einzelfallanalysen und deren Reflexion der

	Schwerpunkt von Supervision in Österreich.
Sau 147-149	Angela Gotthardt-Lorenz wurden von Sepp Schindler eingeladen die Supervision mit Blick auf die Institutionen in Österreich zu verankern.
Sau 156-168	Der erste Lehrgang bezog sich noch primär auf Einzelsupervision, im zweiten lag der Fokus schon mehr auf der Gruppe. Später kamen dann Teams dazu.
Sau 471-476	Mit dem Aufkommen von Coaching wurden viele Ausbildungslehrgänge um ein „und Coaching“ erweitert, ohne dass der Begriff Coaching unter den Ausbildungsträgern zuvor ausführlich reflektiert wurde.
Sau 484-488	Einführung von Coaching warf viele Fragen auf. Ist Coaching was anderes als Supervision? Kann Coaching unter Supervision subsummiert werden? Diskussion ist bis heute nicht abgeschlossen.
Sau 490-503	Problematisch war, dass anfangs die Bezeichnung „und Coaching“ nur Einzug in die in die Titel der Ausbildungen nahm aber nicht in die Kurrikula. Ähnlich problematisch verlief das mit der Organisationsberatung. Themen fanden in den Kurrikula keinen Niederschlag.
Sau 731-734	Organisationsberatung wurde von einigen Ausbildungsträgern in den Titel übernommen, ohne dass gültige Qualitätsstandards diskutiert wurden.

### 3. Interaktionsebene

#### *Unterkategorie 1: Reflexion als Indikator für professionelles Handeln*

Rück 12-13	Es sollte für Menschen die mit Menschen arbeiten Pflicht sein Supervision zu machen.
Rück 170-180	Notwendigkeit von Supervision für die Ausführung sozialer Arbeit. Reflektiertes handeln als Grundlage für gute zwischenmenschliche Arbeit.
Reich 326-329	Schon im Vorfeld der ÖVS: Bei Seminaren zu diversen Themen hat oft der Transfer des Wissens in die Praxis nicht geklappt. So wurden Besuche abgestattet um die Umsetzung von Wissen in die Praxis zu reflektieren -> eine Art Ausbildungssupervision.
Reich 372-375	Prognose: Der Markt für Supervision ist sowohl fachlich als auch wirtschaftlich noch nicht gesättigt. Für viele Berufsfelder wird Reflexion immer wichtiger.
Sau 70-72	Der Professionelle steht im Mittelpunkt der Reflexion und nicht der Klient. Plötzlich wird er mit seiner Geschichte konfrontiert, was auch Widerstände sichtbar macht.
Sau 111-112	Es wurde notwendig für professionelle Arbeit, sich und seine Arbeit zu reflektieren.
Sau 545	In Supervision kann Unvermögen geäußert werden. Dieses wird dann gemeinsam reflektiert und Ansätze zum Verstehen und Lösen dieses Unvermögens gesucht.
Sau 650-654	Wichtiger Punkt für die Gruppensupervision ist beispielsweise das gemeinsame nachdenken und reflektieren der Funktionen und Bedeutung einzelner Mitglieder für die Gruppe.
Sau 678-679	Supervision hat zuerst was mit dem Verstehen von Phänomenen zu tun und nicht gleich mit deren Veränderung und Lösung.

Unterkategorie 2: Professionelles Handeln durch Verschränkung von Fachwissen und Fallverstehen

Rück 82-83	Softskills von Supervision sind auch für den Wirtschaftssektor von Bedeutung.
Reich 326-329	Schon im Vorfeld der ÖVS: Bei Seminaren zu diversen Themen hat oft der Transfer des Wissens in die Praxis nicht geklappt. So wurden Besuche abgestattet um die Umsetzung von Wissen in die Praxis zu reflektieren -> eine Art Ausbildungssupervision.
G-L 186-192	Teamsupervision war ursprünglich eine Mittel zur Professionalisierung der Sozialarbeit.
G-L 199-200	Durch Supervision wird eine Beziehung aufgebaut.
G-L 215-223	Man muss unterscheiden ob man in einer Organisation oder im Einzelsetting supervidiert. Das Setting beeinflusst die Dynamik der Supervision wesentlich.
G-L 215-223	Man muss unterscheiden ob man in einer Organisation oder im Einzelsetting supervidiert. Das Setting beeinflusst die Dynamik der Supervision wesentlich.
Sau 443-444	Universitäres aufbauendes Bakkalaureatsstudium ist eher eine schlechte Idee, weil Erfahrung und Feldwissen fehlen.
Sau 545	In Supervision kann Unvermögen geäußert werden. Dieses wird dann gemeinsam reflektiert und Ansätze zum Verstehen und Lösen dieses Unvermögens gesucht.
Sau 600-602	Durch intensive theoretische und praktische Beschäftigung mit den zentralen Inhalten bekommt man auch einen anderem Blickwinkel.
Sau 678-679	Supervision hat zuerst was mit dem Verstehen von Phänomenen zu tun und nicht gleich mit deren Veränderung und Lösung.

Unterkategorie 3:

Rück 12-13	Es sollte für Menschen die mit Menschen arbeiten Pflicht sein Supervision zu machen.
Reich 123-124	Supervision als Überlappung von individuellen und gesellschaftlichen Spielregeln.
Reich 372-375	Prognose: Der Markt für Supervision ist sowohl fachlich als auch wirtschaftlich noch nicht gesättigt. Für viele Berufsfelder wird Reflexion immer wichtiger.
G-L 199-200	Durch Supervision wird eine Beziehung aufgebaut.
G-L 215-223	Man muss unterscheiden ob man in einer Organisation oder im Einzelsetting supervidiert. Das Setting beeinflusst die Dynamik der Supervision wesentlich.
256	Besonderes Interesse an der Nahtstelle zwischen Person, Organisation und Arbeit.
678-679	Supervision hat zuerst was mit dem Verstehen von Phänomenen zu tun und nicht gleich mit deren Veränderung und Lösung.

Unterkategorie 4: Supervision als Mittel zur Professionalisierung von Berufen

G-L 186-192	Teamsupervision war ursprünglich eine Mittel zur Professionalisierung der Sozialarbeit.
Sau 45-47	In Wien gab es Magistratsabteilung, die Supervision schon früh einsetz-

	ten und als berufsentlastendes und professionalisierendes Beratungsinstrument erkannten.
Sau 111-112	Es wurde notwendig für professionelle Arbeit, sich und seine Arbeit zu reflektieren.
Sau 717-720	Bereits von Anfang an war die Multiprofessionalität von Bedeutung. Ausbildung von Vertretern verschiedener Professionen, die Supervision für sich in Anspruch nehmen wollen, um ihr professionelles Verständnis weiterentwickeln zu können.

## Abstract

Die vorliegende Diplomarbeit geht der Forschungsfrage nach, *Inwieweit kann die Entwicklung von Supervision in Österreich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Referenztheorien als Prozess der Professionalisierung verstanden werden?* Zur Beantwortung dieser Frage wurden Experteninterviews mit Gründungsmitgliedern der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) zur Verfügung gestellt, die sich besonders mit der Zeit um die Vereinsgründung und der Entwicklung von Supervision auseinandersetzen. Die Kapitel 2 und 3 nach der Einleitung beschäftigen sich mit den zentralen Begrifflichkeiten der Arbeit.

Im Kapitel 2 wird erörtert, was im Zuge dieser Arbeit unter Supervision zu verstehen ist. Zu Beginn wird mit Hilfe eines historischen Überblicks, der Ursprung, die nationale und internationale Entwicklung von Supervision näher behandelt. Daran anschließend, wird durch die Beschreibung wichtiger Merkmale ein Verständnis dafür geschaffen, was damit gemeint ist, wenn im Zuge dieser Arbeit von Supervision gesprochen wird. Am Ende dieses Kapitels wird analysiert, wie die Begriffe Profession und Professionalisierung in der gängigen Supervisionsliteratur zur Anwendung kommen.

Im Kapitel 3 wird dargestellt, worum es sich bei den Begriffen Profession und Professionalisierung handelt und welche Bedeutung sie haben können. Nach der Klärung, aus welcher wissenschaftlichen Tradition die Begriffe Profession und Professionalisierung stammen und wie sie zueinander stehen, beschäftigt sich dieses Kapitel mit der Ausarbeitung von Professionstheorien, die zur Analyse der Experteninterviews geeignet sind. Ausgehend von der Annahme, dass Experten ihren Arbeitsbereich mehrdimensional und differenziert wahrnehmen, wurden die Referenztheorien in drei verschiedenen Ebenen erarbeitet.

Das Kapitel 4 beschäftigt sich mit dem methodischen Vorgehen des empirischen Teils dieser Arbeit. In einem ersten Schritt wird die Erhebung der Interviews dargestellt und in einem zweiten Schritt wird beschrieben nach welcher Auswertungsmethode bei der Analyse der Experteninterviews gearbeitet wird. Angelehnt an eine modifizierte Form der qualitativen Inhaltsanalyse werden im Anschluss an diese Beschreibung theoriegeleitet Kategorien gebildet, nach denen die Interviews im folgenden Kapitel ausgewertet werden.

Im Kapitel 5 werden die vorliegenden Experteninterviews entsprechend der erarbeiteten Kategorien ausgewertet, zusammengefasst und interpretiert.

Das Kapitel 6 dient einer abschließenden Zusammenfassung der Diplomarbeit, der Diskussion der zentralen Erkenntnisse und der Beantwortung der Forschungsfrage.

## Lebenslauf

Name: Stefan Geissler

Geburtstag: 30.11.1984

Geburtsort: Bregenz

Staatsbürgerschaft: Österreich

  

Bildung: 1995-2003 Bundesgymnasium Blumenstraße Bregenz

2004-2012 Diplomstudium Pädagogik mit den Schwerpunkten Psychoanalytische Pädagogik und Sozialpädagogik

  

Berufliche Tätigkeiten: 2003 Servicetätigkeit Wunderbar Bregenz

2004-2005 Zivildienst bei der Lebenshilfe Vorarlberg im Wohnhaus Hörbranz. Betreuung von Menschen mit Behinderung

2006-2010 Freizeitpädagogische Betreuung von Kindern im Zuge des „Abendteuer Sportcamp“ in Bregenz und Lustenau