Editorial

Astrid Schreyögg

Methodische Fragestellungen spielten in OSC immer wieder eine Rolle. Seit der ersten Nummer von OSC im Jahr 1994 haben wir aber nur ein einziges Heft publiziert, das sich schwerpunktmäßig und ausschließlich mit methodischen Maßnahmen befasste. In diesem Themenheft, „Methodenvariationen in der Supervision“, das im März 1996 erschien, präsentierten wir neben Aspekten aus der angewandten Gruppendynamik in zwei Aufsätzen psychodramatische Arbeitsweisen, in zwei weiteren die Arbeit mit kreativen Medien, sodann einen Beitrag, in dem „Körperinterventionen in Supervision und Beratung“ thematisiert wurden. Seit der Jahrtausendwende erfreute sich das Methodenthema zunehmender Beliebtheit. Im Jahr 2004 und im Jahr 2007 brachte Christopher Rauen seine Bücher *Coaching-Tools* und *Coaching-Tools II* im ManagerSeminare Verlag heraus. Diese Bücher enthielten eine Vielzahl von Methoden fürs Coaching, die von bekannten Coaches des gesamten deutschsprachigen Raums zusammengetragen wurden. Das ließ auch die „Gemeinde der Supervisoren“ nicht ruhen, sodass Heidi Neumann-Wirsig im Jahr 2009 eine Sammlung von „Supervisions-Tools“ im gleichen Verlag herausbrachte. Dieses Buch präsentierte dann eine Methodensammlung von prominenten Supervisoren des deutschen Sprachraums.

Alle diese Toolbücher blieben allerdings nicht unwidersprochen, d. h. sie mobilisierten bei manchen Coaches und Supervisoren erhebliche Kritik. Etliche Autoren gaben zu bedenken, dass Supervision und Coaching eben nicht in einer Aneinanderreihung einzelner methodischer Maßnahmen bestehen, dass Methoden niemals voraussetzungslos platziert werden sollten, sondern jeweils in eine bündige Praxeologie einzubinden seien. Diesem Anspruch versuchten wir im Jahr 2008 Rechnung zu tragen mit einem Sonderheft von OSC zum Thema „Praxeologie des Coaching“. Darin versuchten wir zu zeigen, wie die konzeptionelle Einbindung vielfältiger Methoden im Coaching – und letztlich auch in der Supervision – zu denken ist.

Die Beiträge des vorliegenden Heftes enthalten nun methodische Anregungen, die im Sinne unseres praxeologischen Anspruchs ebenfalls nicht etwa Bruchstücke einer Tool-

Online publiziert: 17.08.2010

© VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010

Dr. A. Schreyögg (✉)

Breisgauer Straße 29,

14129 Berlin, Deutschland

E-Mail: info@schreyoegg.de

sammlung darstellen. Die hier präsentierten methodischen Maßnahmen sind vielmehr eingebunden in ein Methodenkonzept oder in ein spezifisches Verfahren. Andere dienen einem bestimmten Anlass und sind auf genau diesen zugeschnitten.

Im ersten der vier Hauptbeiträge versucht uns *Daniel Duss* vertraut zu machen mit dem „story telling“ als Interventionsstrategie im Coaching. Seine Botschaft ist: Menschen erleben Geschichten, speichern Geschichten, und deshalb erzählen sie auch Geschichten. Das können Professionelle aber nun auch. Sie können sich ebenfalls des Geschichten-Erzählens bedienen, um Klienten in Supervision und Coaching zu fördern. Dann sollten sie das story telling aber – so wie der Autor es zeigt – methodisch reflektiert tun. *Andreas Thomas* nutzt eine weitere, höchst kreative und auch nützliche methodische Möglichkeit: Ein imaginatives 360-Grad-Feedback. Der Autor zeigt, welche Wirkung die heute in vielen Firmen genutzte Feedback-Methode auch im geschützten Rahmen von Coaching-Einzelsitzungen haben kann. Im Gegensatz zur traditionellen Anwendung gibt sich aber hier der Klient selbst Feedback, nun aber in den imaginierten Rollen seiner Interaktionspartner. Neben dem Erkenntnisgewinn für den Klienten profitiert jetzt auch der Coach. Er erhält nämlich auf diese Weise einen guten Eindruck vom Netzwerk seines Klienten. Vom Spiel mit „Metaphern als Werkzeuge für Supervision und Beratung“ berichtet *Klaus Schenk*. Dieser Autor ermuntert uns, in der Beratung unsere rechte Hirnhemisphäre und damit unsere Intuition mehr als üblich einzubeziehen. Anders gesagt, er empfiehlt uns, bewusster als bisher mit der Kooperation zwischen Kortex und limbischem System zu „spielen“. Im nachfolgenden Beitrag zeigt uns *Johannes Willms*, dass methodisches Handeln im Coaching niemals voraussetzungslos sein kann, sondern dass es idealerweise auf der Basis eines expliziten diagnostischen Instruments realisiert werden sollte. Der Autor erläutert dann die „Führungsholarchie“ als ein Modell für die Entwicklung von Führungskräften und Teams. Er betont ausdrücklich, dass es dem Berater als Navigationsinstrument für sein methodisches Handeln dienen sollte.

Im ersten der beiden Praxisberichte stellt *Nicole Hüttner* ein umfassendes Konzept für das interne Karriere-Coaching in einem Hochleistungssystem dar. Sie beschreibt Besonderheiten dieser Personalentwicklungsmaßnahme in einer internationalen Wirtschaftskanzlei. *Irmengard Funken* zeigt uns anhand des Coachings mit einer Klientin, dass Hemmungen und Ängste, sich und seine Arbeit zu präsentieren, durch einschlägige Trainings oft nicht zu beseitigen sind. Sie demonstriert, dass in solchen Fällen erlebnis- und handlungsorientierte Arbeitsformen wie das „Innere Team“ von Schultz von Thun oder Imaginationsformen von Moreno innerhalb eines Einzelcoachings erheblich wirkungsvoller sind.

Der Diskurs von *Ferdinand Buer* ist einem Machtthema gewidmet. Der Autor befasst sich hier mit der Frage, inwieweit Supervision als „Ermächtigungstechnologie in Organisationskulturen“ zu begreifen ist. Sein Fazit: Durch Supervision können unfaire Spiele vielfach in faire verwandelt werden.