

Margit Kühne-Eisendle

Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften

Diplomarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2004 GRIN Verlag
ISBN: 9783638361712

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/36590>

Margit Kühne-Eisendle

Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

„Supervision und Coaching mit weiblichen Führungskräften“

DIPLOMARBEIT

Zur Erlangung des akademischen Grades
einer Magistra der Philosophie

eingereicht

am Institut für Erziehungswissenschaften
der Geisteswissenschaftlichen Fakultät
der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

von Margit Kühne-Eisendle

Innsbruck, April 2004

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	4
Einleitung	6
1 Begriffe, Definitionen, Abgrenzungen.....	9
1.1 Supervision	9
1.1.1 Was ist „Supervision“	9
1.1.2 Geschichte der Supervision.....	11
1.1.3 Ziele von Supervision.....	12
1.1.4 Beteiligte Personen bei einem Supervisionsprozess.....	13
1.1.5 Formen von Supervision.....	15
1.1.6 Wer nimmt Supervision in Anspruch	17
1.1.7 Grenzen von Supervision.....	17
1.1.8 Ausbildung zur Supervisorin	18
1.2 Coaching.....	19
1.2.1 Was ist Coaching.....	19
1.2.2 Ursprünge des Coachings	21
1.2.3 Entwicklung von Coaching:	21
1.2.4 Formen von Coaching	22
1.2.5 Inhalte von Coaching.....	22
1.2.6 Beteiligte Personen bei einem Coachingprozess.....	23
1.3 Abgrenzung von Coaching zu Supervision.....	25
1.4 Abgrenzung von Supervision und Coaching zu Psychotherapie und anderen Beratungsformen	28
1.4.1 Abgrenzung von Supervision und Coaching zu Psychotherapie	28
1.4.2 Abgrenzung von Supervision und Coaching zu Organisationsentwicklung.....	30
1.4.3 Abgrenzung von Supervision und Coaching zu Consulting und Fachberatung.....	31
1.4.4 Abgrenzung von Supervision und Coaching zu Mediation	31
1.4.5 Abgrenzung von Supervision und Coaching von Training	32
1.5 Evaluierung von Supervision und Coaching.....	33
1.5.1 Wirkungsbereiche von Supervision und Coaching	33
1.5.2 Supervisionsforschung im Alltag.....	35
1.5.3 Supervisionsforschung in Literatur und Studien	36
1.6 Supervision im Non-Profit-Bereich	37
1.7 Supervision mit Frauen	38
1.7.1 Geschlechtsspezifische Supervision.....	38
1.7.2 Frauen in Supervision	39
2 Führung und Frau.....	41
2.1 Führen im sozialen Bereich	41
2.1.1 Aufgaben einer Führungskraft.....	41
2.1.2 Anforderungen an Leitung	48
2.2 Frauen in sozialen Organisationen und im Management.....	49

2.3	Frauen in Führungspositionen	52
2.3.1	„Die gläserne Decke“	52
2.3.2	„Wenn Frauen führen ...“	57
2.4	Supervision oder Coaching mit Frauen in Führungspositionen	63
2.4.1	Veränderungsarbeit im Coaching mit Frauen in Führungspositionen	63
3	Methode	70
3.1	Qualitative Forschung	70
3.1.1	Allgemeines zu qualitativer Forschung.....	70
3.2	Interviewmethoden	71
3.2.1	Das Leitfadeninterview.....	71
3.3	Das Expertinneninterview.....	73
3.3.1	Einsatz von Expertinneninterviews.....	73
3.3.2	Die Expertinnen	74
3.3.3	Der offene Leitfaden	74
3.3.4	Die Erhebung und Auswertung von Expertinneninterviews	75
4	Forschungsdesign	79
4.1	Fragestellungen und Hypothesen.....	79
4.1.1	Fragenkomplexe.....	79
4.1.2	Hypothesen	80
4.2	Design und Instrumente.....	81
4.2.1	Das Probeinterview im Rahmen der Befragung.....	81
4.2.2	Die Befragung.....	81
4.2.3	Die Transkription.....	81
4.2.4	Kodierung	82
4.2.5	Systematisierung von Deutungsmustern und empirische und theoretische Generalisierung.....	83
4.2.6	Überprüfung der erstellten Hypothesen	83
4.3	Die interviewten Frauen	84
4.3.1	Die Expertinnen	84
4.4	Auswertung des Forschungsmaterials.....	88
4.5	Überprüfung der Hypothesen anhand der theoretischen Generalisierung	108
5	Resümee	112
	Glossar	115
	Literaturverzeichnis.....	118
	Webseiten – Internetadressen.....	125
	Abbildungsverzeichnis	125
	Anhang	126
	Leitfragebogen	126

Vorwort

Das Vorwort ist der Anfang vom Ende. Vom Ende des Schreibens meiner Diplomarbeit, trotzdem steht es am Beginn meiner Diplomarbeit. Der Anfang vom Ende meines Studiums. Als Studierende auf dem zweiten Bildungsweg ist das für mich persönlich etwas ganz Besonderes diesen Abschluss machen zu können. Für die Unterstützung dabei, für die vielen Ermutigungen, für die psychischen und technischen Hilfestellungen und Ermunterungen zum Durchhalten, für die Gespräche und den Gedankenaustausch, für das gemeinsame Leben in unserer Familie, das Miteinander bedanke ich mich von ganzem Herzen bei Georg, meinem Mann. Auch meinen Kindern, Maria Magdalena und Dario ein dickes Dankeschön für ihr Verständnis.

Danken möchte ich auch all jenen, die mich auf dem Weg begleitet haben, mit mir studiert, diskutiert und gelernt haben, sei es im Zug, an der Uni oder anderswo.

Danken möchte ich all jenen, die mich immer wieder ermutigt und mir ein Studium zugetraut haben.

Danken möchte ich auch all jenen, die mir den Weg erleichtert haben, indem sie unsere Kinder gehütet und versorgt haben, wenn es für Georg nicht möglich war.

Danken möchte ich auch all jenen, die mir in Innsbruck und Völs Herberge gewährt haben. Hier ein besonderes Dankeschön an Maria Kandolf-Kühne und ihre Kinder!

Ein dickes Danke an meine Nichte Franziska Kandolf, die mit mir in langen persönlichen und telefonischen Gesprächen über Fragen der Methodologie diskutiert hat, die mich bestärkt und ermutigt hat.

Ein besonderes Danke an „meine 8 Expertinnen“, die mir das Vertrauen geschenkt und sich für die Interviews zur Verfügung gestellt haben, die bereit waren, mir persönliche Dinge anzuvertrauen.

Meiner Freundin Eva Winter möchte ich danken für ihre Sorgfalt bei der Transkription der Interviews.

Meiner Freundin Andrea Vonbrül danke ich für ihre Begleitung und für ihre Ermutigungen.

Ein Dankeschön an Frau Dagmar Erne für das Korrekturlesen dieser Diplomarbeit.

Meiner Betreuerin, Frau Prof. Mag. Dr. Elisabeth Brandhofer möchte ich ein besonderes Dankeschön aussprechen. Sie hat mir ermöglicht über ein Thema zu schreiben, an welchem mein „Herzblut“ hängt. Sie hat mich ermutigt und sehr wertschätzend, kompetent und bestärkend durch den Prozess des Schreibens begleitet.

Der Gehenden schiebt sich der Weg unter die Füße

Sobald man überlegt, wo man ist, ist man schon an einem bestimmten Punkt.

Man muss nur den nächsten Schritt tun.

Mehr als den nächsten Schritt muss man überhaupt nicht tun.

Wer behauptet, sie wisse den übernächsten Schritt, lügt.

So einer ist auf jeden Fall mit Vorsicht zu begegnen.

Aber wer den nächsten Schritt nicht tut, obwohl sie sieht, dass sie ihn tun könnte, tun müsste, die ist feig.

Der nächste Schritt ist nämlich immer fällig.

Der nächste Schritt ist nämlich nie ein großes Problem. Man weiß ihn ganz genau.

Eine andere Sache ist, dass er gefährlich werden kann.

Nicht sehr gefährlich.

Aber ein bisschen gefährlich kann auch der nächste fällige Schritt werden.

Aber wenn du ihn tust, wirst du dadurch, dass du ihn erlebst, wie du ihn dir zugetraut hast, auch Mut gewinnen.

Während du ihn tust, brichst du nicht zusammen, sondern fühlst dich gestärkt.

Gerade dieses Erlebnis, dass du einen Schritt tust, den du dir nicht zugetraut hast, gibt dir ein Gefühl von Stärke.

Es gibt nicht nur die Gefahr, dass du zuviel riskierst, es gibt auch die Gefahr, dass du zuwenig riskierst.

Der Gehenden schiebt sich der Weg unter die Füße.

nach Martin Walser, aus: „Jenseits der Liebe“ - in die weibliche Form umgeschrieben

Einleitung

Meine Schwerpunkte im Studium am „Institut für Erziehungswissenschaften“ an der Universität Innsbruck waren „Grundlagen der Beratung und Organisation“ und der „Feministische Theoriebereich“. Die Auseinandersetzung mit diesen Themen hat gut mit meiner beruflichen Tätigkeit als Supervisorin, Coach und Trainerin harmoniert. Denn im beruflichen Bereich hat sich neben ein paar anderen Themen der Schwerpunkt „Frauen in Führungspositionen“ herauskristallisiert. Durch die Arbeit mit dieser Zielgruppe in Supervision und Coaching, in für die Zielgruppe spezifischen Seminaren ist auch immer mehr die Frage nach der Wirksamkeit von diesen Maßnahmen für Frauen in Führungspositionen entstanden.

Die Frage ist, weshalb sie eine Beratung wie Coaching oder Supervision in Anspruch nehmen und ob sie einen Gewinn daraus ziehen. Wenn ja, was sie als diesen Gewinn definieren, welche Themen sie als weibliche Führungskraft tangieren und was sie ihren Kolleginnen in Führungspositionen empfehlen.

Es geht in dieser Arbeit nicht darum, eine Differenz zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen herzustellen. Es wird eine Tendenz beschrieben, wie sich Frauen in Führungspositionen verhalten oder handeln. Dies wird durch ihre Sozialisation und die ur-eigene Geschichte jeder dieser Frauen beeinflusst. Diese Geschichte ist jedoch hier nicht Thema.

Es gibt zwar immer mehr Frauen in Führungspositionen, vor allem im sozialen Bereich. Insgesamt ist ihre prozentuelle Vertretung in der Führungsriege aber noch sehr gering. Die Literatur zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ wächst stetig. Es gibt wenig Literatur zum Thema „Frauen in Führungspositionen in Supervision oder Coaching“ und es liegen nicht viele empirische Untersuchungen zu

den Wirkungen und der Wirksamkeit dieser Dienstleistungen in Zusammenhang mit dieser Zielgruppe vor.

Diese Diplomarbeit ist in fünf Kapitel eingeteilt.

Im ersten Kapitel erörtere ich die Begriffe „Supervision“, „Coaching“ und arbeite deren Unterschiede heraus. Im Anschluss erörtere ich die Abgrenzung von Supervision und Coaching zu Psychotherapie und anderen Beratungsformen. Des Weiteren beschreibe ich, wie Supervision und Coaching evaluiert werden (können) und erläutere Supervision im Non-Profit-Bereich. Geschlechtsspezifische Supervision und das Thema „Supervision mit Frauen“ runden das Kapitel ab.

Das zweite Kapitel beschreibt die Situation von Frauen in Führungspositionen und was für sie Supervision oder Coaching bedeuten kann.

Das Kapitel drei beinhaltet die theoretische Beschreibung der Methode, mit welcher in dieser Arbeit geforscht wurde.

Im vierten Kapitel werden das Forschungsdesign, die Fragestellungen, die Hypothesen und die Auswertung des Forschungsmaterials vorgestellt.

Im Kapitel fünf ziehe ich ein Resümee aus den Ergebnissen der Interviews.

Weibliche Form und Bezeichnung der beforschten Personen

Ich benutze in der ganzen Diplomarbeit, sofern es sich nicht um Zitate handelt, die weibliche Form.

Um durch verschiedene Begriffe wie Kundinnen, Teilnehmerinnen und Frauen nicht Verwirrung zu stiften, verwende ich bei der Auswertung durchgängig die Bezeichnung Expertin bzw. Expertinnen. Dieser Ausdruck beinhaltet für mich auch die Würdigung der eignen

Kompetenz jeder befragten Frau, dass sie eine Expertin in ihrem eigenen Interesse und für die Fragestellungen der Interviews ist.

Der Gehenden schiebt sich der Weg unter die Füße ...

Mehrere der interviewten Expertinnen haben sich nach dem Interview bei mir dafür bedankt, dass ich mich mit dem Thema befasse, da es, wie schon erwähnt, wenig erforscht und, wie die Ergebnisse zeigen, ein wichtiges Thema ist. Ich möchte mit dieser Arbeit Frauen ermutigen sich in Führungspositionen zu begeben, sich der Verantwortung und Herausforderung zu stellen, sich selbst zu ermächtigen und eine solche Position zu besetzen, die Gestaltungsmöglichkeiten, die eine Führungsposition mit sich bringt, zu nutzen und zu genießen. Ich habe von den acht Expertinnen in den Interviews viel über ihre Arbeit und über ihr Erleben in der Arbeit erfahren. Ich habe eine tiefe Achtung vor den Leistungen, die sie Tag täglich erbringen und ich freue mich, wenn sie, trotz mancher Hindernisse, Spaß an ihrer Arbeit haben.

Der Weg ist nicht immer leicht, der nächste Schritt ist nicht immer einfach ... aber:

„Der Gehenden schiebt sich der Weg unter die Füße“

1 Begriffe, Definitionen, Abgrenzungen

SUPERVISION IST DIE MÖGLICHKEIT, DURCH JEMANDEN DER QUALIFIZIERT IST UND EINEN BLICK VON AUSSEN HAT, BESTIMMTE BLINDE FLECKEN, DIE MAN SELBST HAT, ZU ÜBERWINDEN UND LÖSUNGSANSÄTZE FÜR PROBLEME ZU FINDEN
– IN DER GRUPPE ODER AUCH FÜR EINZELPERSONEN.
FRAU H

1.1 Supervision

1.1.1 Was ist „Supervision“

Der Begriff „supervidere“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „etwas von oben herab überblicken“.

Supervision hat sich in verschiedenen Ländern unterschiedlich entwickelt (vgl. Geschichte der Supervision). In vielen Ländern Europas ist Supervision zu einer bedeutsamen und wichtigen Beratung für beruflich tätige Menschen und deren Organisationen geworden.

Die Supervisionsverbände der ANSE (Association of national organisations for supervision in Europe) und dem damit verbundenen europaweiten Netzwerk definieren Supervision wie folgt:

„Supervision ist eine bedeutsame methodische Form professioneller Unterstützung und Kompetenzentwicklung für berufliche Rollenträger. Sie liefert einen wesentlichen Beitrag zur Qualitätsentwicklung von Organisationen und deren Dienstleistungen.

Supervisorinnen gestalten auf professionell-methodische Art und Weise Prozesse zur Anleitung der Selbstreflexion, mit dem Blick auf eine tatsächliche Verbesserung der alltäglichen beruflichen Praxis der an der Supervision Teilnehmenden sowie im Sinne einer Verbesserung der Handhabung ihrer beruflichen Aufgaben.