

Paul Fortmeier

„Die Zeit ist reif“

Gibt es derart fundamentale Unterschiede zwischen Supervision und Coaching, die erfordern, beides strikt zu unterscheiden und getrennt zu halten? Warum wird seit langem, in der DGSv seit sicherlich 15 Jahren, eine Abgrenzungsdiskussion geführt, die, bezogen auf tatsächliche, fachlich abgrenzende Ergebnisse, wenig ertragreich war?

In der arbeitsweltlichen Realität ist die Coachingbegrifflichkeit längst in die angestammten Gebiete der Supervision eingedrungen.

In der beruflichen Realität von Supervisoren/innen spiegelt sich diese arbeitsweltliche Realität wieder. 2.971 von 4.352 Mitgliedern der DGSv bieten außer Supervision auch Coaching an.¹ Die meisten zertifizierten oder anerkannten Anbietenden von Weiterbildungen zur Supervisorin/zum Supervisor stellen mittlerweile ebenfalls einen ausdrücklichen Bezug zum Thema Coaching her: 26 von 39 nennen „Coaching“ ausdrücklich im Titel. Weitere fünf benutzen einen übergeordneten Begriff („Beratung“) oder beziehen sich im Fließtext auf Coaching.²

Viele Kollegen/innen sind auf der Basis ihrer Supervisionsqualifikation als Coaches auch in Wirtschaftsunternehmen tätig. In manchen Wirtschaftsunternehmen finden sogar Beratungsprozesse unter der Bezeichnung „Supervision“ statt, wobei das zugegebenermaßen die Ausnahme ist; findet im Kontext von Wirtschaftsunternehmen supervisionsanaloge Beratung statt, heißt sie hier in aller Regel Coaching.

Warum trägt die DGSv den Realitäten nicht konsequenter Rechnung? Warum heißt die DGSv also nicht oder noch nicht „Deutsche Gesellschaft für Supervision *und Coaching*“? Geht es wirklich allein um die Supervision als aufklärendem, zu kritischer Reflexion anregendem, die Arbeit und Zusammenarbeit qualifizierendem Beratungsinstrument, mit dessen Hilfe wiederum die Menschen, die die Empfänger der Arbeitsleistungen der Supervisorinnen sind, besser verstanden, beraten, therapiert, gebildet, versorgt, unterstützt, betreut oder geführt und die dahinter liegenden Organisationsprozesse qualifiziert werden? – Oder um was geht es noch?

Unterschiede zwischen Supervision und Coaching

Zunächst seien nochmals die zentralen Unterschiede zwischen Supervision und Coaching skizziert. Beide sind unterschiedlicher Herkunft: Die Supervision als Beratung beruflichen Handelns entstammt den Feldern sozialer, pädagogischer, therapeutischer oder seelsorglicher Arbeit und fand insbesondere im Feld sogenannter Beziehungsarbeit Anwendung. Das Coaching entstammt ursprünglich einer Begrifflichkeit aus dem Sport und

¹ <http://www.dgsv.de/beraterinnen-suchen/>, Stand: 17.11.2015

² <http://www.dgsv.de/2014/05/zertifizierte-weiterbildungen-und-anerkannte-studiengaenge-fuer-die-qualifizierung-zur-supervisorin-zum-supervisor/>, Stand: 17.11.2015

wurde im Sinne berufsbezogener Beratung eher in Wirtschaftsunternehmen angefragt und praktiziert. Hier treten die arbeitenden Menschen tendenziell eher über Produkte, Dienstleistungen und die Prozesse zu deren Erstellung miteinander in Beziehung.

Ein weiterer Unterschied ergibt sich aus der unterschiedlichen sachlichen und konzeptionellen Begrenzung von Supervision und Coaching. Coaching ist im sprachlichen Alltagsgebrauch, anders als die Supervision, nicht auf die Arbeitswelt fokussiert. Coaching gibt es für alle Wechselfälle des Lebens. Insofern ist es ein echter Modebegriff, der alles sagt und nichts. Supervision hingegen ist fokussiert auf Themen, Fragen und Probleme beruflichen Handelns. Es nimmt die Person, die Organisation, die Rolle und die Zielgruppen des beruflichen Handelns und das Spannungsfeld bzw. die interaktiven Prozesse zwischen diesen Dimensionen in den Blick.³

Ein Unterschied besteht auch darin, dass Supervision eher mit Beratung für Mitarbeitende assoziiert wird und arbeitsweltliches Coaching eher mit Beratung für Führungskräfte. Auch in den klassischen Feldern wird vielfach von Coaching und immer weniger von „Leitungssupervision“ gesprochen. Mit Coaching wird ein anderer, ein höherer Status assoziiert als mit Supervision.

„Supervision und Coaching darüber hinaus entlang wichtiger und richtiger Kriterien zu unterscheiden ..., sagt mehr über die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen der Kunden in ihren Feldern und Branchen aus, als dass sie zu einer Unterscheidung nützen. Sie sagen eher etwas über die unterschiedlichen Anforderungen des Marktes als über methodisch-didaktische Konzepte, Werteorientierungen oder Haltungen in den Formaten.“ (Fortmeier 2013, S. 18)

„Das Ende eines unerklärlichen Unterschieds“?

Im Oktober 2011 nahm der Vorstand der DGSv schließlich dezidiert Stellung zur Unterscheidungsdiskussion der Begriffe Supervision und Coaching und erklärte „Das Ende eines unerklärlichen Unterschieds“. Damals führte der Vorstand aus, „dass die Suche nach einer (fachlichen) Unterscheidung ein unmögliches Unterfangen zur Beantwortung einer ‚prinzipiell unentscheidbaren Frage‘ (Heinz von Foerster) darstellt“ und „dass die Beantwortung der genannten Unterscheidungsfrage zudem dadurch außerordentlich erschwert wird, dass der Begriff Coaching durch seine unkontrollierte Nutzung weitgehend entgrenzt ist und jeder *Abgrenzungsversuch* immer auch die Gefahr der *Abwertung* seriöser und professioneller Beratungsangebote nach sich ziehen kann – sowohl im Coaching wie in der Supervision.“ (DGSv 2011)

In einer Sonderpublikation „Schwerpunkt: Supervision und Coaching“ zum Journal Supervision 04.2013 legen Hausinger und Volk nach und spitzen zu, dass „immer dort, wo geschichtliche Herkunft statisch eingezäunt werden sollen, wo beobachtbare Differenzen gehegt, gepflegt und zu fachlichen Konzeptbestandteilen geadelt werden, da beginnt ein Anachronismus, der zu teils absurden Verirrungen resp. Unterstellungen führt:

³ Wenn ich hier über Coaching spreche, meine ich Coaching als Form arbeitsweltlicher Beratung.

Da seien

- die einen reflexiv und die anderen handlungsorientiert,
- die einen ziel- und die anderen prozessorientiert,
- die einen beraten ‚Freiwillige‘ die anderen ‚Abgestellte‘,
- die einen pushen, die andern denken nach,
- die einen trainieren, die anderen moralisieren,
- und was nicht alles noch ...

Wie grotesk. Diese zugewiesenen Bilder und tradierten Geschichten stehen jeder seriösen Erfahrung und Realität entgegen – vor allem: Sie stehen jeder professionellen Entwicklung im Weg.

Wir halten es für redlicher und nützlicher, dort, wo sich Coaches und Supervisor/innen auf die Arbeitswelt beziehen und ihrer Profession nachgehen, grundsätzlich Seriosität zu unterstellen.“ (Hausinger/Volk 2013, S. 5)

Bei der Mitgliederversammlung der DGsv 2015 in Dresden stellte der Vorstand seine strategische Positionierung vor und nahm darin erneut pointiert Stellung zum Thema Coaching. Eine von drei strategischen Positionen hieß: „*Supervision ist unser Kernkonzept.*“⁴

Zur Erläuterung führte der Vorstand aus: „Supervision mit ihren vielfältigen und fundierten Konzeptionen ist und bleibt leitend für unsere Beratungsarbeit in den unterschiedlichen Settings. Dabei gehört Coaching selbstverständlich zum Leistungsangebot vieler unserer Mitglieder. So gesehen sind wir der größte Coaching-Verband Deutschlands mit den anspruchsvollsten Zugangskriterien. Unser Coaching hat Supervisionsqualität.

Um es ganz klar zu sagen: Die wachsenden Coachingbedarfe der Arbeitswelt fallen in unsere Kompetenz und Zuständigkeit.

Supervision ist weiterhin eine verlässliche Basis vieler angrenzender Beratungsfelder wie z. B. Organisationsberatung, Mediation u. a.“⁵

⁴ Journal Supervision 04/2015, 16.

⁵ ebd. Die anderen beiden Positionen lauten:
„*Die Arbeitswelt ist unser zentraler Bezugsrahmen.*
Nicht Psychotherapie, nicht Persönlichkeitsentwicklung, nicht Bildung, nicht Gesundheit, nicht Lebensberatung, nicht Seelsorge, ... Unser Feld ist die Arbeitswelt. Sie ist so zentral wie dynamisch für den Einzelnen wie für die Gesellschaft im Ganzen, deren Nutzen wir uns verpflichtet fühlen.
Wir beraten unsere Auftraggeber/Kunden/Klienten/Ratsuchenden, damit die Verbindung von Humanität und Ökonomie und die Güte der Arbeit gelingt, wiederhergestellt und entwickelt wird – bei Personen, Teams und Organisationen.
Unser Anspruch ist Exzellenz.
Wir bleiben anspruchsvoll und bestehen auf einer profunden Ausbildung und Weiterbildung unserer Mitglieder.
Wir sind im engen Austausch mit der Wissenschaft und ihren nationalen und internationalen Forschungsvorhaben.
Theoretisch wie praktisch „up to date“ zu bleiben, ist unser Ansporn.
Wir recherchieren, konferieren und publizieren zu den Entwicklungen zu den Themen Arbeit, Beratung, Organisation, Wirtschaft und Gesellschaft.
Unsere hohen ethischen Maßstäbe sind Grundlage einer praktischen Exzellenz.“ (ebd.)

„Supervision ist unser Kernkonzept“

Mit der Positionierung „Supervision ist unser Kernkonzept“ ist die Anforderung verbunden, zu erklären, was mit „Kernkonzept“ konkret gemeint ist.

Das lässt sich kursorisch relativ einfach beschreiben: Wenn Kunden die professionelle Expertise eines DGSv-Mitglieds in Anspruch nehmen wollen, haben sie oft Vorschläge, was zu tun wäre und nennen das z.B. auch „Supervision“ oder „Coaching“. Sie denken aber erfahrungsgemäß i.d.R. eigentlich nicht in Methoden oder Formaten. Sie haben ein Thema, ein Problem, eine Herausforderung, eine Frage, für die sie Antworten und Unterstützung suchen. Ihnen ist die Benennung einer Maßnahme meistens nur unter dem Aspekt wichtig, dass die mit der Begrifflichkeit gemeinte Vorgehensweise ihnen einleuchtend und mit der Begriffs- und Handlungswelt ihrer Organisation oder ihres Unternehmens kompatibel erscheint. Darum sind zu Beginn meistens einige Klärungen notwendig.

Am besten fängt die Beratungsexpertin, der Beratungsexperte mit den Klärungen bei sich selbst an: Kann ich mir grundsätzlich vorstellen, in dem Feld oder der Branche, aus der die Anfrage an mich herangetragen wird, tätig zu werden? Verfüge ich über Feld-, Branchen- und ggf. über hinreichende Kenntnis der dortigen Arbeitsweisen und Methoden? Welche Möglichkeiten habe ich, mir dieses ggf. anzueignen? Habe ich eine grundsätzliche Affinität zum Feld, zur Branche, zu den dort hergestellten Produkten oder den dort erbrachten Dienstleistungen? Welche Vorerfahrungen habe ich? Welche Bilder und anfänglichen Hypothesen stellen sich bei mir ein über die dort arbeitenden Menschen, deren Zusammenarbeit, die organisationalen und weiteren Rahmenbedingungen und die Zielgruppen des beruflichen Handelns? Wird mein persönliches Kompetenzprofil voraussichtlich ausreichen, die Anfrage angemessen zu bearbeiten? Bin ich also „anschlussfähig“? – Fragen, die i.d.R. nicht nur einmalig am Anfang, sondern im Laufe einer Zusammenarbeit mit den Anfragenden immer wieder zu beantworten sein werden.

Im Dialog mit Anfragenden werden Experten/innen zuhören, nachfragen, analysieren und versuchen zu verstehen, was der Anlass, was der Hintergrund, was Ziele und die damit verbundenen Interessen in einer Anfrage sind. Sie wissen, dass es dazu, je nach Komplexitätsgrad, gelegentlich mehrerer Gespräche mit unterschiedlichen Rolleninhabern bedarf: mit den Anfragenden, mit den Personen, die beraten werden sollen und wollen, mit den Geldgebern für einen Beratungsauftrag und mit anderen relevanten Interessensträgern im Kontext einer Anfrage. In diesem Zuge findet die Expertin oder der Experte heraus, ob für einen angefragten Beratungsprozess aus ihrer oder seiner fachlichen Sicht eine Indikation vorliegt, ob ggf. andere Maßnahmen sinnvoller erscheinen, ob für die Beratung die richtige Zielperson oder -gruppe anvisiert wird oder ob z.B. Führungsmängel oder anderes kompensiert bzw. bemängelt werden soll. Sie oder er wird auch feststellen, ob sich eine anfängliche Vertrauensbasis mit den potentiellen Kontraktpartnern herstellen lässt. Sie oder er wird auch besprechen, ob die Beratung als zwar zielgerichtetes, aber ergebnisoffenes Prozessgeschehen angelegt werden kann und es werden angemessene Verschwiegenheits- und Auswertungsvereinbarungen getroffen.

Wenn eine solche Auftragsanalyse und -klärung, warum auch immer, nicht möglich ist, kann die Anfrage schon zu den Akten gelegt werden.

War eine Auftragsklärung möglich, wird ein Kontrakt zwischen den Beteiligten geschlossen, oft ein sogenannter Dreieckskontrakt, der gelegentlich noch mehr Ecken hat, wenn z.B., außer den zu Beratenden, dem institutionellen Auftraggeber und der Beratungsexpertin oder dem Beratungsexperten, noch die Personalentwicklungsabteilung oder Führungskräfte involviert sind.

Im Beratungsprozess wird die Expertin oder der Experte im Rahmen ihrer oder seiner methodischen Fertigkeiten erst diagnostizieren, dann intervenieren, erst verstehen, dann handeln. Er oder sie wird im Beratungsprozess das Spannungsfeld von Person, Organisation und Rolle in Bezug auf die Anspruchsgruppen (Klienten, Kunden oder – für Führungskräfte – die Mitarbeiter/innen) kritisch im Blick behalten. Sie oder er wird Arbeitsbeziehungen, Konflikte, besondere Anforderungen an die Zusammenarbeit, die kulturellen Realitäten des Unternehmens oder der Organisation, sowie die Probleme, Fragen und Herausforderungen des Umfeldes sehen, respektieren, ggf. problematisieren und geeignete Interventionen zum angemessenen Umgang damit finden. Sie oder er schafft dadurch – auftragsbezogen – Räume zur Selbstreflexion und zur Reflexion der Arbeit mit den Zielpersonen des beruflichen Handelns, seien dies nun Klienten, Kunden, Kollegen/innen, Mitarbeitende oder Führungskräfte sowie Räume zur Reflexion der Zusammenarbeit, der Konfliktbewältigung, zu einem systemischen Verständnis der Zusammenhänge zwischen handelnden Personen, Produkten, Dienstleistungen, der Organisationsdynamik, des Umfeldes und der Dynamik ihrer Anspruchsgruppen, der Klienten, Kunden, Mitarbeitenden, Auftraggeber oder Vorgesetzten. Durch ein vertieftes Verstehen dieser Zusammenhänge soll fundierte und qualitätsvolle Arbeit auf einem angemessenen Spannungsniveau unterstützt werden.

Wenn sich sowohl Supervisorinnen und Supervisoren als auch Coaches ihrer Arbeit mit einem solchen oder vergleichbaren professionellen und wertebasierten Vorgehen nähern, erscheinen verbalmissionarische Attitüden, die die Supervision normativ gegen Coaching in Stellung bringen, völlig deplatziert.

„Nicht die Differenz von Supervision und Coaching ist für mich der zentrale strategische Diskussionspunkt, sondern es ist etwas Übergeordnetes: Ich glaube, dass Humanität und Ökonomie mit dem Ziel guter Arbeit in der Arbeitswelt grundsätzlich in Balance sein müssen. Und ich glaube, dass wir als Supervisor/innen und Coaches da Entscheidendes leisten können.“ (Fortmeier 2015, S. 21)

Anforderungen an die DGSv

Die DGSv hat sich die fachliche und gesellschaftliche Verantwortung erarbeitet, in ihrem Rahmen zu definieren, was sie unter einer guten und profilierten Supervision versteht. Genau dieses kann sie auch für Coaching tun. Der Satz „unser Coaching hat Supervisionqualität“ soll nicht die Qualität und Leistung von Coaches mindern, die keine DGSv-Mitglieder sind, sondern nach innen verdeutlichen, was das Verständnis der DGSv von Supervisions- und Coachingqualität ist.

Im operativen Alltag vergeht kaum eine Woche, in der sich der Verband nicht mit Fragen und Problemen folgender Art beschäftigen muss:

- Mitglieder fragen, ob sie sich *auch* „Coach DGSv“ nennen dürfen.
- Mitglieder fragen, ob sie sich *nur* „Coach DGSv“ nennen dürfen.
- Mitglieder treten aus (und in einen Coachingverband ein), weil sie sich nicht oder nicht mehr durch die DGSv vertreten fühlen.
- Mitglieder beschwerten sich, dass die DGSv sich nicht eindeutig zu Supervision *und* Coaching positioniere und sie als Mitglieder dadurch geschäftliche Nachteile hätten.
- Der Anbieter einer Qualifizierung fragt, ob er seine von der DGSv zertifizierte oder anerkannte „Weiterbildung zur Supervisorin/zum Supervisor“ auch „Weiterbildung zur Supervisorin/zum Supervisor und Coach“ nennen dürfe; Inhalte und Verlauf seien davon nicht berührt.
- Ein anderer Anbieter fragt, ob er seine „Weiterbildung zum Coach“ von der DGSv zertifizieren lassen könne. Vom gesamten Bildungskonzept her wäre das denkbar; die DGSv zertifiziert bisher aber keine „reine“ Coachingweiterbildung.
- Organisationen schreiben Coaching öffentlich aus und beschreiben Beratungsbedarfe, die unter einem fachlichen Blickwinkel genauso gut unter „Supervision“ rubriziert werden könnten. DGSv-Mitglieder erhalten jedoch keinen Zugang dazu, weil die DGSv unter dem Label Coaching nicht in den Blick der Ausschreibenden geraten ist oder weil der Verband als qualitätsstiftende und -sichernde Instanz für Coaching nicht wahrgenommen wird.
- Die DGSv arbeitet in nationalen und internationalen Kontexten mit, in denen entweder „Coaching“ der gebräuchlichere Begriff zur Bezeichnung der professionellen Tätigkeit auch von Supervisoren/innen ist, oder in denen Supervision und Coaching selbstverständlich nebeneinander genannt werden.

Dies sind einige symptomatische Beispiele dafür, dass die DGSv sich eindeutiger, entschiedener, klarer und auch *nach außen* sichtbarer zu Coaching positionieren sollte. Es reicht m.E. nicht aus, wenn in einigen verbandlichen Texten, Broschüren und im Internet das Wort Coaching „vorkommt“.

Zur Eindeutigkeit und Sichtbarkeit nach außen sollten *nach innen* gerichtete fachlich fundierte und attraktive Debatten geführt oder fortgesetzt werden – gern auch über fachliche oder feldspezifische Ähnlichkeiten und Unterschiede von Supervision und Coaching. Besser noch wäre, darüber zu sprechen, wie Kollegen/innen in den unterschiedlichen Feldern und Branchen beraten, was dort, und darüber hinaus übergreifend in der Arbeitswelt, an relevanten Themen aufscheint, wie damit in Supervision *und* Coaching verantwortlich und qualifiziert umgegangen werden kann und welche, die Beratungsarbeit qualifizierenden, Elemente beleuchtet und verstärkt werden müssen.

Es sollten keine Scheindebatten über „prinzipiell Unentscheidbares“ perpetuiert werden, die einzig dazu beitragen, dass die DGSv sich nicht bewegt, risikoscheu in reflektorischer Redundanz dümpelt und durch Nicht-Entscheidung entscheidet. Das wäre nach innen fatal für unsere Diskussions- und Reflexionskultur, auf die wir mit Recht stolz sind; es wäre schädlich für die professionelle Weiterentwicklung des Berufs; es wäre berufspolitisch töricht, wenn wir nicht unser immenses, historisch gewachsenes, fachliches Potential mit Respekt, Stolz und angemessener professioneller Demut in die ganze Arbeitswelt trügen und es der Gesellschaft mit unseren Möglichkeiten zur Verfügung stellten; und es wäre verbandspolitisch falsch, uns vor unserer Verantwortung für das weg zu ducken, was mit und aus Supervision und Coaching in der arbeitsweltlichen Praxis gemacht wird.

Ich schließe mich an Hausinger und Volk an, die „wissen, dass theoretische, methodische, kulturelle aber auch ideologische Vorverständnisse die Auffassungen zu Beratungskonzepten bestimmen. Wir gehen keineswegs von einer kulturübergreifenden Konsistenz aus, weder zwischen Supervision und Coaching, aber auch nicht innerhalb der Supervision oder gar des Coachings“ und die „beobachten, dass die Professionellen die in diesem Arbeitsfeld seriös unterwegs sind, andere Sorgen haben, als darum, wie das Kind nun genannt werden soll. Hier – in der fachlichen Weiterentwicklung – wäre engagierte Verausgabung wichtig und nützlich; und sie käme mit weniger Halbwahrheiten aus, als es die Differenzdebatte häufig tut.“ (Hausinger/Volk 2013, S. 5)

Mut zur Entscheidung

Wir sollten es darum unseren österreichischen und schweizerischen Partnerverbänden gleichtun, die die Treppe längst von oben gekehrt haben, also „Coaching“ mit in den Verbandsnamen aufgenommen haben: Die ÖVS nennt sich „Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching“; der schweizerische *bso* nennt sich „Berufsverband für Supervision, Coaching und Organisationsberatung“.

Die DGSv sollte – viele Kollegen/innen sagen: endlich – ihren Namen erweitern in „Deutsche Gesellschaft für Supervision *und* Coaching“ – unter Beibehaltung der eingeführten Wort-Bild-Marke DGSv – und sich als Verband damit eindeutig und weithin sichtbar als Verband für Supervision und Coaching positionieren.

Dieser Entwicklungsschritt für die DGSv steht an. Er ist sinnvoll und erforderlich in einer Situation, in der supervisorische Haltungen und Kompetenzen in allen Bereichen der Arbeitswelt dringender denn je gebraucht werden. Die fluide gewordene Arbeitswelt bekommt neben vielerlei Dauerbrennerthemen wie z.B. Globalisierung, Digitalisierung, Individualisierung und organisationssoziologischen Neuerungen aktuell eine weitere Aufgabe, nämlich Beiträge zur Integration (noch) fremder Menschen zu leisten, die über den Status verbaler Bekenntnisse oder Unterwerfungsanforderungen unter eine „Leitkultur“ hinausgehen.

Supervisoren/innen und ihr Verband haben allen Grund stolz zu sein, eine Beratungsleistung entwickelt und etabliert zu haben, die auch in anderen Feldern der Arbeitswelt als den klassischen geschätzt und nachgesucht wird. Ich gehe davon aus, dass die Supervision, die Supervisorinnen und Supervisoren und ihre Verband, die DGSv, sich durch Herausforderungen in neuen Feldern weiter verändern werden. So ist das in dialogischen Prozessen. Ich bin mir recht sicher, dass sich-nicht-zu-stellen, sich nicht zu entwickeln, größere Risiken birgt als die offensichtlichen Herausforderungen anzufassen.

Neue Herausforderungen zwingen dazu, das Eigentliche und das Wesentliche stärker herauszuschälen und damit sichtbar und greifbar zu werden. Eine Identität, die sich nicht in Prozessen von Infragestellung und Bestätigung bewährt, ist keine. Sich diesen Prozessen – als einzelne wie als Verband – zu stellen, braucht Mut, Selbstbewusstsein, Realitätssinn und Interesse an Neuem. Vielleicht entwickeln wir auch Interesse an den seriösen Coach-Kollegen/innen, die nicht unsere Herkunft teilen und ihre Fähigkeiten auf anderen Wegen erworben haben. Da gibt es sicherlich einige Beraterpersönlichkeiten zu entdecken, von

denen wir profitieren können und sie von uns.

Literatur

DGSv (2011): „Das Ende eines unerklärlichen Unterschieds — Stellungnahme zur Diskussion der Begriffe Supervision und Coaching“, 20.10.2011,
<http://www.dgsv.de/2011/10/supervision-und-coaching-ganz-auf-einer-linie/>

Fortmeier, P. (2013): „10 Fragen an ... Paul Fortmeier“, in Journal Supervision, 04.2013.
Fortmeier, P. (2015): „Der Neue“, Interview mit Paul Fortmeier, in Journal Supervision 3/2015.

Hausinger, B./Volk, Th. (2013): Erneuerung statt Imagepflege. Eine Sonderpublikation zum Journal Supervision 4/2013.